

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

นุชสรุ นาคทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นุชสรานาคทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญ ธารเสนา)
วันที่....11....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ....2560.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ตลอดจนคณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มอบความรู้อันเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.กิจฐเชต ไกรवास ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และนางรจเลข วงษ์สวัสดิ์ ผู้จัดการธนาคารที่ให้ ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ พื้น้องและเพื่อนร่วมงานในธนาคารที่คอยให้การสนับสนุนเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนนางสาวโชติกา คงพริ้ว เพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารทั่วไป ปี พ.ศ. 2558 ภาคค่ำที่ได้คอยช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

เนื่องจากวิจัยเล่มนี้ส่วนหนึ่งได้ทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอขอบพระคุณ มา ณ ที่นี้ด้วย ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อสม โภช นาคทอง คุณแม่สุชิน อภัยวงษ์ ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านจากใจจริง

นุชศรา นาคทอง

58930026: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง/ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

นุชสรานาคทอง: ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองศรีราชาและอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี (NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR BANK OF AYUDHYA PUBLIC COMPANY LIMITED IN AMPHOE SRIRACHA AND MUEANG CHON BURI)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ด. 97 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสาขา ที่ปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาจากพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอ ศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยในการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ Independent t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Scheffe และ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอ เมืองศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ด้านการศึกษาต่อน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบระดับความความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานและสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58930026: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT/ EMPLOYEES WORKING FOR BANK
OF AYUDHYA PUBLIC COMPANY LIMITED

NUCHSARA NAKTHONG: NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT AMONG
EMPLOYEES WORKING FOR BANK OF AYUDHYA PUBLIC COMPANY LIMITED IN
AMPHOE SRIRACHA AND MUEANG CHON BURI. ADVISOR: SUNEE HONGWISET,
Ph.D. 97 P. 2017.

The purpose of this study was to examine a level of needs for self-development among employees working for Bank of Ayudhya Public Company Limited, located in Amphoe Sriracha and Mueang Chon Buri. Also, this study intended to compare the level of needs as classified by personal factors, including gender, age, work position, educational level, average amount of monthly income, work length, and branch of the bank for which these employees were working. The subjects participating in this study were 200 bank employees working for different branches of Bank of Ayudhya, located in both Amphoe Sriracha and Mueang Chon Buri. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. To test the differences between means, the tests of independent t-test and One-way ANOVA were administered. The Least Significant Difference test (LSD) with a preset of significant level at .05 was also used to test the differences between pairs.

The results of this study revealed that the employees working for Bank of Ayudhya Public Company Limited, located in Amphoe Sriracha and Mueang Chon Buri demonstrated a high level of needs for self-development. When considering each aspect of needs, the one in relation to training was rated the highest, followed by the aspects of needs relating to self-study and further education, respectively. Also, based on the results from the comparisons, it was shown that there were no statistically significant differences in the level of needs among the employees working for Bank of Ayudhya Public Company Limited who had different gender, age, work position, and educational level. Finally, statistically significant differences were found in the level of needs among the subjects working for Bank of Ayudhya Public Company Limited who had different average amount of monthly income, work length, and branch of the bank for which they were working at a significant level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	23
ข้อมูลของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองศรีราชา และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากร.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผลการวิจัย.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี..... 44
2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 49
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 50
4	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 50
5	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 51
6	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... 51
7	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.. 52
8	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน..... 52
9	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม..... 54
10	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการฝึกอบรม..... 55
11	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง 57
12	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อ..... 59
13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 60
14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 61
15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 62
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง..... 63
17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	64
19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม.....	65
20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	66
21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านการศึกษาต่อ.....	66
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	67
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	68
24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อ.....	69
25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน	69
26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม.....	74
27 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ความต้องการ 5 ชั้น ของมาส โลว์.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินชีวิตในสังคมที่มีการแข่งขันเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้คนต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ตามทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาตนเองมีหลายด้าน สิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาตนเองก็คือการศึกษาเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ซึ่งการพัฒนานั้นมิได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณที่สามารถจับต้องวัดได้เท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพ การสร้างความสามารถให้มีมากขึ้นและการพัฒนาความสามารถ โดยต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (เอกชัย บุญอาจ, 2555)

การพัฒนาตนเองในการทำงานจะช่วยให้พนักงานและองค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกันและเป็นการลดความลำดัดของพนักงานแต่ละคน เมื่อทำงานไปนาน ๆ ในจุดใดจุดหนึ่ง โดยไม่มีการโยกย้ายก็จะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นคนที่แคบขาดทัศนคติที่กว้างหรือขาดประสบการณ์ในหน้าที่งานอื่นหลายด้าน ซึ่งเป็นสาเหตุมาจากการขาดการฝึกอบรมและการพัฒนา ยังช่วยให้ลดอัตราการลาออกและต้นทุนด้านบุคคล หากองค์กรตระหนักถึงในเรื่องนี้จะช่วยให้พนักงานมีการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพเพื่อช่วยลดการลาออกของพนักงาน (อริคม สุริยะมาส, 2555)

ธนาคารเป็นธุรกิจการเงินที่มีการแข่งขันสูงและมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น กลุ่มธุรกิจธนาคารจึงจำเป็นต้องเริ่มปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านคุณภาพและการบริการอย่างแท้จริง มีการวางแผนที่ครอบคลุม การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อให้อุปโภคบริโภคมากขึ้น การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ด้านเทคโนโลยี และยังคงปรับปรุงการให้บริการของแต่ละสาขาของธนาคารรวมถึงพนักงานที่ให้บริการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า (วาสนา วงษ์ศิริ, 2555) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา (จำกัด) มหาชน มุ่งขยายบทบาทในการสนับสนุนลูกค้าสู่การขยายธุรกิจในต่างประเทศ รองรับกับโอกาสการเติบโตของเศรษฐกิจในภูมิภาคเร่งผลักดันธุรกิจการเงินระหว่างประเทศและธุรกรรมเงินตรา เพื่อต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้า การเงิน และการลงทุนส่วนภูมิภาค และสิ่งที่เป็นหัวใจหลักของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) คือ การพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างเป็นระบบ โดยพนักงานแต่ละคนจะมีแผนพัฒนาบุคคลที่ออกแบบขึ้นมาโดยเฉพาะตัวตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนและพัฒนาระบบให้เอื้อต่อการเติบโตของธุรกิจ

ควบคู่ไปกับการมีธรรมาภิบาลที่ดี ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนภายใต้แนวคิดทำเรื่องเงินให้เป็นเรื่องง่าย พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคลากรเพื่อให้พนักงานเติบโตและมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน), 2560)

ในการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของบุคลากร เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมให้พนักงานเติบโตและมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานผ่านโครงการ Talent management ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินพฤติกรรม ตามค่านิยมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) และการประเมินภาวะความเป็นผู้นำ นอกจากนี้ อีกหนึ่งโครงการที่ให้ความสำคัญและได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง คือ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางและแผนการดำเนินการในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งงานภายในธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ตลอดจนบริษัทในเครือ โดยจะพิจารณาจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีศักยภาพสูง รวมถึงมีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนาในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นได้ ทั้งนี้โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานในตำแหน่งสำคัญ และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่เหมาะสมในการเข้ามาสืบทอดตำแหน่งงานนั้น ๆ และได้จัดหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับพนักงานในสาขายุทธศาสตร์ที่อยู่ในทำเลที่ตั้ง ที่จะมีความสำคัญในการให้บริการแก่ลูกค้าชาวต่างชาติมากขึ้น ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จึงเปิดโอกาสให้พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ เสนอแนะ และพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสถานที่ทำงานในอุดมคติ ผ่านโครงการ Voice of Krungsri ซึ่งเป็นช่องทางในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน), 2560)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาต้องการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นเขตที่มีสาขาของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จำนวนมาก มีพนักงานที่ปฏิบัติงานจำนวนมาก และต้องการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในเรื่องการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองและการศึกษาต่อ ซึ่งผลจากการศึกษานี้ อาจนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของพนักงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในอาชีพการงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 230 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม-เดือนเมษายน พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ให้บริการลูกค้า ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาแก่ลูกค้า การเสนอขายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ผู้จัดการ หมายถึง ผู้ที่รับคำสั่งหรือนโยบายมาจากผู้บริหารแล้วนำนโยบายนั้น มาบอกต่อผู้บังคับบัญชาตามหน้าที่ต่าง ๆ และยังเป็นผู้ที่มอบหมายงานสาขาในเรื่องการหาผลงาน การบริหารจัดการเรื่องเงิน ตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานของพนักงาน เรื่องค่าใช้จ่ายของของสาขา และความปลอดภัยของพนักงานในสาขา

ผู้ช่วยผู้จัดการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสาขาคอยให้คำปรึกษา คอยแก้ไขปัญหา ตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานของพนักงาน

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานในสาขาที่ให้บริการหน้าเคาน์เตอร์เป็นผู้ที่ให้บริการลูกค้าและคอยแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าเสนอขายผลิตภัณฑ์ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

การพัฒนาตนเอง หมายถึง พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่เป็นหน้าที่หลักของตนเองและหน้าที่ในตำแหน่งงานอื่นในองค์กรหรืออาจศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ด้านการบริการ บุคลิกภาพ การอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ความรู้เรื่องการบริการ ผลิตภัณฑ์ด้านสินเชื่อของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับแก่องค์กร

การฝึกอบรม หมายถึง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและองค์กรชั้นนำในระดับประเทศ จัด โครงการฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกระดับ ด้านการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ การพัฒนาศักยภาพในการทำงานการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้นำ การอบรมเกี่ยวกับภาษาเพื่อนำไปใช้สื่อสารในการทำงาน การอบรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงานหรือการอบรมในหลักสูตร Coaching course เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานและการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีศักยภาพมากขึ้น

การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองหรือพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น การเรียนรู้งานภายในองค์กรเพื่อรับบทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

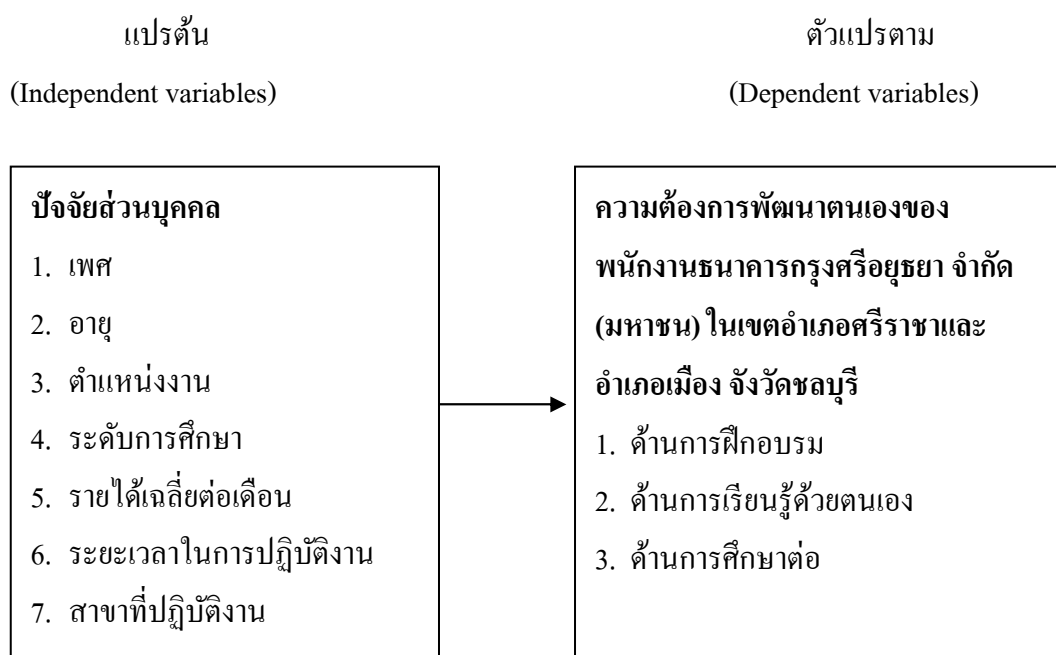
การศึกษาต่อ หมายถึง พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เข้ารับการศึกษาทั้งด้านทักษะความรู้ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและพัฒนางานให้ดีขึ้น ศึกษาต่อเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายขึ้นและเพื่อศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงานธนาคาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ของ (Nadler & Nadler, 1989) ที่กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร 3 วิธี ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ด้านการศึกษาต่อ ต่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรและสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. ข้อมูลของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) กล่าวคือ ความต้องการ คือ ความอยากได้หรือประสงค์จะได้ เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวทำให้ร่างกายเกิดความขาดสมดุลเนื่องจากมีสิ่งรบกวนกระตุ้นมีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายจะกลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและเกิดความต้องการใหม่

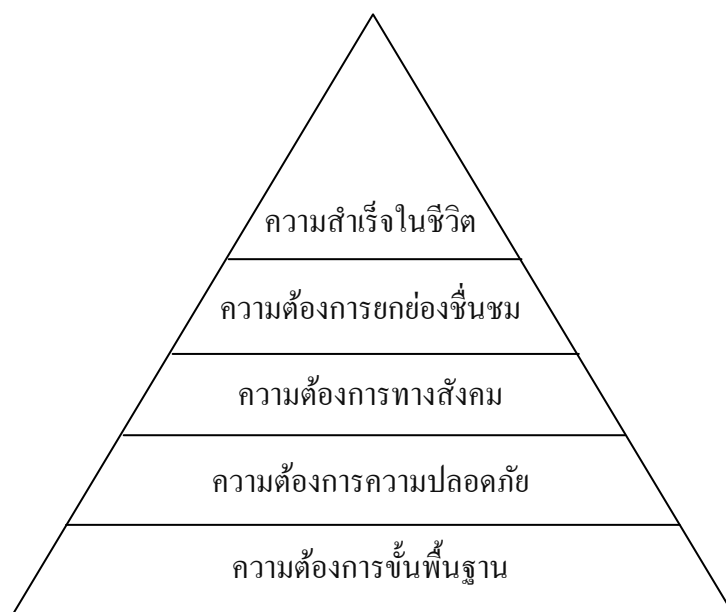
ความต้องการ (Needs) หมายถึง การที่มนุษย์มีความต้องการทางธรรมชาติ ถ้าได้ความต้องการตามความประสงค์ก็จะรู้สึกนิยมนิยมชอบ และถ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการเป็นเครื่องกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการหรือความจำเป็นให้ได้ (สุชา จันท์เอม, 2550) แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การเคลื่อนไหว และการพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านอารมณ์และสังคม ประกอบด้วย ความต้องการความรัก ความปลอดภัย อิศรภาพและความสำเร็จ
3. ความต้องการทางสติปัญญา

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการ คือ ความต้องการทางกาย ทางอารมณ์ และทางสติปัญญา ซึ่งเกิดจากความอยากและพยายามทำทุกวิถีทางให้บรรลุความต้องการ เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไปไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ โดยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Maslow, Alderfer, McClelland and McGregor ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปสูงสุด โดยมีลำดับขั้นความต้องการดังนี้ (อนิชาวัง แก้วจางงค์, 2552)



ภาพที่ 2 ความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological needs) คือ ความต้องการด้านร่างกาย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการความปลอดภัย จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนอง ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) คือ ความต้องการที่เกี่ยวกับการมีเพื่อน การถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการยกย่องชื่นชม (Esteem needs) คือ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสภาพสังคม ต้องการชื่อเสียงและยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์งาน ต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ หรือต้องการความสมหวังในชีวิต บุคคลที่มุ่งใจด้วยความต้องการความสมหวังในชีวิตจะแสวงหาการทำงานที่ท้าทายความสามารถและพวกเขาจะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

คุณลักษณะของผู้ที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Characteristics of self-actualizing people)

มาสโลว์ได้กำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงไว้ 15 ข้อ ดังนี้

1. มีความสามารถที่จะรับรู้ความเป็นจริงอย่างถูกต้อง (Efficient perception of reality) คุณลักษณะที่เด่นอย่างหนึ่งของผู้ที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงคือ มีความสามารถที่จะรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ถูกต้องและตรงตามความจริงและจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นจริงนั้น ๆ อย่างมีความสุข โดยไม่มองว่าความเป็นจริงเหล่านั้นเป็นปัญหาให้กับตน เขาจะไม่ยอมให้ความปรารถนาและความหวังของเขาบิดเบือนสิ่งที่เขาได้ประสบ เขาจะมีความเข้าใจผู้อื่นและสามารถตัดสินผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การเสแสร้ง ความไม่จริงใจ ความไม่ซื่อสัตย์สุจริต ฯลฯ มาสโลว์ ค้นพบว่า ความสามารถที่จะรับรู้ความเป็นจริงอย่างถูกต้องจะเห็นได้ชัดเจนในบุคคลหลาย ๆ อาชีพ เช่น ศิลปิน นักดนตรี นักวิทยาศาสตร์ นักการเมือง และนักปรัชญา เป็นต้น บุคคลที่มีความสามารถรับรู้ความเป็นจริงอย่างถูกต้องจะเป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี ไม่มีความวิตกกังวล ไม่มองโลกในแง่ร้าย และมีความสามารถอดทนต่อความไม่สมหวังหรือความผันแปรไม่แน่นอนของสิ่งต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าคนอื่น ๆ และเมื่อมีความผิดหวัง ใด ๆ เกิดขึ้นก็จะยอมรับและไม่รู้สึกกระทบกระเทือนใจโดยจะอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกสบายใจ

2. ยอมรับในตนเอง ยอมรับผู้อื่น และยอมรับธรรมชาติ (Acceptance of self, others, and nature) บุคคลที่มีสุขภาพจิตดีจะมีความรู้สึกลึกซึ้งของนับถือตนเองและผู้อื่น เป็นความรู้สึกลึกซึ้งที่ไม่มากเกินไปจนเกินความเป็นจริง และมีความอดทนในข้อบกพร่อง ความผิดพลาด ความอ่อนแอของตน และเป็นคนที่มือสละจากการถูกรอปรองในความรู้สึกผิด ความรู้สึกอาย ความรู้สึกท้อแท้ใจ หรือความวิตกกังวล สำหรับการยอมรับในธรรมชาติ หมายถึง การยอมรับในธรรมชาตินั้น ๆ เช่น ยอมรับว่าน้ำย้อมทำให้เปียกหินย้อมแข็งต้นไม้ใบไม้ย้อมมีสีเขียว เป็นต้น ลักษณะของบุคคลที่ยอมรับในตนเองแสดงออกและเห็นได้ชัดเจนในระดับการสนองความต้องการทางร่างกาย คือจะเป็นคนที่รับประทานอาหารได้ นอนหลับสนิทและมีความสุขในเรื่องเพศ

3. มีความคล่องตัว มีความเป็นธรรมชาติโดยไม่เสแสร้ง (Spontaneity, simplicity, naturalness) พฤติกรรมของผู้ที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะแสดงให้เห็นถึงความคล่องตัว และไม่มีการเสแสร้งทำ เขาจะแสดงออกถึงชีวิตภายในที่เป็นตัวของตัวเอง เช่น ความคิด และแรงกระตุ้นต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งอาจเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ชื่นชมหรือประทับใจผู้อื่น หรือบางครั้งอาจดูเหมือนกับว่าขาดความสุภาพ แต่พฤติกรรมต่าง ๆ ของเขาก็จะไม่ผิดไปจากขนบธรรมเนียมประเพณี

4. ใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง (Problem centering) เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการประกอบอาชีพ การทำงานในหน้าที่ ฯลฯ เขาจะไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางหรือเอาแต่ใจตนในการแก้ปัญหาเหล่านั้น แต่จะแก้ปัญหาให้ตรงสาเหตุโดยไม่เข้าข้างตนเอง นอกจากนี้ การทำงานของเขาจะมีหลักการว่ามีชีวิตอยู่เพื่องานมากกว่าที่จะทำงานเพื่อให้มีชีวิตอยู่ คือ มีแนวโน้มที่จะอุทิศตนเองในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

5. มีความสันโดษ มีความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสงบเรียบร้อย (Detachment: Need for privacy) เป็นผู้ที่ไม่สร้างความผูกพันหรือพึ่งพาอาศัยผู้อื่นมากนัก ซึ่งมีลักษณะเช่นนี้ ทำให้ผู้อื่นมองว่าเป็นคนไว้ตัว ทำตัวห่างเหิน หยิ่ง หัวสูง และเย็นชา ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ไม่มีความต้องการ สร้างมิตรภาพกับผู้อื่นมากเกินไป เขาจะเชื่อมั่นในความสมบูรณ์ภายในตัวของเขาเองและไม่รู้สึกเดือดร้อนที่จะต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

6. เป็นตัวของตัวเองมีอิสระจากวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม (Autonomy: Independence of culture and environment) ผู้ที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะไม่สร้างเงื่อนไขให้ความพึงพอใจของตนเองขึ้นอยู่กับวัตถุและสิ่งแวดล้อมของสังคม เขาเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่มีความเจริญเติบโตและพัฒนาการ ในลักษณะเช่นนี้เขาจึงไม่เรียกร้องสิ่งแวดล้อมพิเศษที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้บุคคลที่มีสุขภาพจิตดีย่อมต้องการนำตนเองและต้องการความอิสระ เขาจะมองตนเองว่าเป็นผู้บังคับบัญชาหรือปกครองตนเอง เขาจะมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและมีวินัย

ในตนเองในอันที่จะกำหนดวิถีชีวิต หรือจุดมุ่งหมายของเขาและมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในด้านความคิดเห็นต่าง ๆ โดยจะให้ความสำคัญน้อยมากในเรื่อง ความมีหน้ามีตา การได้รับเกียรติยศ หรือการเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป แต่เขากลับให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตนและการเจริญเติบโตของจิตใจ

7. มีความรู้สึกชื่นชมยินดีอยู่เสมอ (Continued freshness of appreciation) มาสโลว์พบว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีและมีวุฒิภาวะจะมีความชื่นชมในชีวิตความเป็นอยู่ของตนโดยไม่รู้สึกรู้หาเบื่อหน่ายหรือท้อแท้สิ้นหวัง เขาจะมองทุกสิ่งทุกอย่างด้วยความสุขสดชื่น เห็นความสดชื่นสวยงามของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น เห็นความสวยงามของพระอาทิตย์ที่กำลังลับขอบฟ้า เห็นความน่ารักของดอกไม้ที่กำลังแย้มบาน กล่าวได้ว่าชั่วทุกขณะของเขาจะเป็นชีวิตที่ตื่นเต้นเร้าใจและมีความหมายตลอดเวลา

8. มีความรู้สึกล้าลึกกับธรรมชาติ (Peak of mystic experience) ความรู้สึกล้าลึกกับธรรมชาติ หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าตัวเองผสมกลมกลืนไปกับธรรมชาติหรือกับโลก ซึ่งบางครั้งอาจทำให้สูญเสียความรู้สึกตัว เช่น การแสดงออกถึงการหยั่งรู้และค้นพบสิ่งที่แอบแฝงลึกลับทำให้บางครั้งดูเหมือนว่าเขาไม่ได้อยู่ในความเป็นจริงของโลกในปัจจุบัน

9. สนใจสังคม (Social interest) เขาจะมีความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และมีความรักในเพื่อนมนุษย์ มีทัศนคติต่อตัวเองว่าเสมือนเป็นพี่ที่จะให้ความอบอุ่นและคุ้มครองน้อง ๆ

10. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) บุคคล ที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมีแนวโน้มที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ลึกซึ้งและสนิทสนมเป็นเพื่อนสนิทเพียง 2-3 คน เขาไม่ต้องการเพื่อนมากแต่ต้องการเพื่อนแท้และมีแนวโน้มที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีลักษณะและมีความสามารถพิเศษคล้ายคลึงกับส่วนใหญ่บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกอ่อนโยนกับเด็กและมักจะทำให้เด็กเกิดความไว้วางใจได้ง่าย เขาเป็นคนที่มีความเมตตากรุณา และจะแสดงความรู้สึกไม่พอใจอย่างเปิดเผยกับคนที่หลอกลวงหรือไม่จริงใจกับเขา

11. ความเป็นประชาธิปไตย (Democratic character structure) จะเป็นผู้ที่มีความนิยมของความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ไม่มีอคติ มีความเคารพต่อผู้อื่น มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้จากบุคคลใดก็ได้ที่มีความสามารถจะเป็นครูเขา มาสโลว์พบว่า ผู้ที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะไม่แบ่งแยกว่ามนุษย์นั้นไม่เท่าเทียมกัน

12. รู้ความแตกต่างระหว่างวิธีการและเป้าหมาย (Discrimination between means and ends) เขา จะยึดมั่นในหลักศีลธรรมจรยาอย่างมั่นคงในการกระทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนาและไม่มีความรู้สึกสับสนหรือความคิดขัดแย้งว่าสิ่งใดถูก หรือผิดสิ่งใดดีหรือ

เลวเขาสามารถที่จะวิเคราะห์ระหว่างสิ่งที่เขาพยายามค้น หากับวิธีการที่จะประสบความสำเร็จ และรู้สึกมีความสุขที่จะแสดงพฤติกรรมอันถูกต้องเหมาะสมอันจะนำไปสู่เป้าประสงค์

13. มีอารมณ์ขันอย่างมีสันติ (Sense of philosophical humor) เขาจะมีอารมณ์ขันอย่างมีความคิด เช่น ไม่ขบขันในสิ่งโหดร้ายทารุณ หรือขบขันในสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องหรือเป็นปมค้อยของผู้อื่นและไม่สร้างสถานการณ์ขบขันที่จะทำให้ผู้อื่นอับอายหรือเจ็บปวด ส่วนการแสดงอารมณ์ขันนั้นจะใช้การยิ้มมากกว่าหัวเราะ

14. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creativeness) มาสโลว์ พบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะมีในคนที่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ความคิดสร้างสรรค์ของเขาจะแสดงออกในการดำเนินชีวิตประจำวันทั่ว ๆ ไป และแสดงออกในบุคลิกภาพหรือในผลงานต่าง ๆ เช่น บท กวี ศิลปะ ดนตรี งานทางด้านวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

15. การต่อต้านวัฒนธรรมภายนอกที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมภายในตน (Resistance to enculturation) บุคคลที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความพร้อมที่จะเผชิญกับวัฒนธรรมหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ จากสิ่งแวดล้อมของเขาและสามารถที่จะบูรณาการประสบการณ์ใหม่ให้สอดคล้องกับตน หรืออาจจะรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านธรรมชาติ เพื่อให้เกิดแรงผลักดันเพื่อตอบสนองความต้องการต่าง ๆ และกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร การหายใจ การขับถ่าย ความรัก การพักผ่อน ความปลอดภัย การยอมรับการยกย่องจากผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในชีวิต อย่างไรก็ตาม บุคคลเหล่านี้ก็จะมีความรู้สึกส่วนตัวที่ไม่ตรงกับบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม เช่น เขาอาจมีความพอใจที่จะทำพฤติกรรมบางอย่างซึ่งขัดแย้งกับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า การกระทำของเขาจะขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีหรือไม่มีขอบเขตจำกัดของพฤติกรรมนั้น ๆ โดยแท้จริงแล้วเขายังมีข้อจำกัดที่จะอยู่ในกฎเกณฑ์แต่จะมีค่านิยมของตนเองที่จะเลือกประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ มาสโลว์เชื่อว่า การพัฒนาตนเพื่อไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด คือ การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลทุกคนโดยไม่จำเป็นจะต้องมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด แม้ว่าจะเป็นความจริงที่ว่าสติปัญญามีส่วนช่วยในการพัฒนาแต่ก็มีข้อจำกัดประกอบที่สำคัญ อย่างไรก็ตามบุคคลที่พัฒนามาถึงจุดสูงสุดของความ ต้องการ ก็มีได้หมายความว่าเขาจะเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์แบบทุกอย่าง เพราะเขาก็ยังเป็นบุคคลธรรมดาที่ยังมีความรู้สึกนึกคิดเหมือนคนทั่ว ๆ ไป เช่น มีความรู้สึกเสียใจ โกรธ กลัว มีความระแวง หรือมีความรู้สึกอ่อนไหวที่อาจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เห็นแก่ตัว ใจน้อย หรือเศร้าซึม แต่เขาสามารถระงับและขจัดอารมณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ได้เป็นอย่างดีไม่ให้เห็นออกมา

อย่างไม่สมเหตุผล ดังนั้น ผู้ที่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจึงไม่ใช่บุคคลที่มีความสุขสมบูรณ์ในชีวิต หรือประสบความสำเร็จในความสำเร็จทุกอย่างหรือมีความสามารถปรับตัวได้ดียิ่ง แต่สิ่งสำคัญของบุคคลเหล่านี้คือ มีความเข้าใจตนเอง เข้าใจโลกและสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะชี้นำ การดำเนินชีวิตของตนได้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าคนอื่น ๆ

กระบวนการพัฒนามนุษย์ (The process of personality development)

พัฒนามนุษย์ในทัศนะของมาสโลว์ คือ การได้รับความพึงพอใจจากความต้องการ ขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นต่ำ ไปสู่ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นตามลำดับ การผ่านพ้นความต้องการ แต่ละขั้นนี้ ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น สิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความหวาดหวั่นและ ไม่สนองความต้องการต่าง ๆ ย่อมจะส่งเสริมความเจริญเติบโตของบุคลิกภาพและนำไปสู่การเข้าใจ ตนเองอย่างแท้จริง ในทัศนะของมาสโลว์ สิ่งแวดล้อมสำคัญมากในความต้องการเบื้องต้น ตัวอย่าง ที่แสดงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม เช่น เป็นที่เข้าใจชัดเจนว่าความต้องการต่าง ๆ ต่อไปนี้ ความปลอดภัย ความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือจาก บุคคลอื่นที่จะทำให้ความพึงพอใจต่อมาในความต้องการระดับสูงขึ้นบุคคลจะอาศัยสิ่งแวดล้อม น้อยลงแต่จะใช้ประสบการณ์ภายในตนเพื่อชี้นำพฤติกรรม ดังนั้นในความต้องการระดับสูง พฤติกรรมจึงถูกกำหนดโดยธรรมชาติภายในของบุคคล เช่น ความสามารถ ศักยภาพ ความสามารถ พิเศษ และแรงกระตุ้นทางการสร้างสรรค์ เมื่อถึงระยะนี้ก็เป็นที่น่าประจักษ์ชัดแจ้งว่าบุคคลต้องการ รางวัลหรือความเห็นชอบจากผู้อื่นลดน้อยลงเป็นการเปลี่ยนการเรียนรู้จากการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ไปสู่การเรียนรู้โดยวิธีรับรู้ด้วยตนเอง (Associative learning to perceptual learning) การเรียนรู้โดยวิธีรับรู้ด้วยตนเองจะเป็นการเรียนรู้โดยความสมัครใจ มีความสามารถในการหยั่งเห็น (Insight) มีความสามารถเข้าใจตนเองและไปสู่พัฒนาการของบุคลิกภาพขั้นสุดท้าย คือ มีความเข้าใจตนเองและโลกอย่างแท้จริงซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่นและ ประสบความสำเร็จ ทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่ให้ความรู้และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ มนุษย์แตกต่างไปจากทฤษฎีที่ตั้งขึ้นในระยะแรก ๆ ของการศึกษาในเรื่องนี้ เป็นทฤษฎีที่มองมนุษย์ ในมิติใหม่ว่า มนุษย์นั้นมีความดี มีความงาม มีคุณค่า และมีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นความคิด เห็นที่มีประโยชน์ในการศึกษาจิตวิทยาบุคลิกภาพทำให้เข้าใจพฤติกรรม ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็ข้อมูลสำหรับการพัฒนามนุษย์ไปสู่จุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ บุคลิกภาพที่สมบูรณ์แบบหรือในทัศนะของมาสโลว์ คือ การพัฒนาบุคคลไปสู่การเข้าใจตนเอง อย่างแท้จริงนั่นเอง

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุดิบเดือน ผลตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คือ ความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการได้รับการยอมรับ ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต คือ เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถทุ่มเมความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น

Alderfer (1972 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ เช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกัน ก็ต้องการการยอมรับ ความพอใจและเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้าจึงค้นพบว่า ลำดับประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลนแลนด์ (McClelland)

มีความต้องการ 3 ประเภท

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (McGregor, 1960)

แนวคิดเปรียบเทียบพฤติกรรมความต้องการและลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ทฤษฎี X มีแนวความคิดว่าคนส่วนมากในธรรมชาติมีลักษณะไม่ชอบทำงาน ไม่มี ความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย มีความต้องการเพียงลำดับขั้นร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น ชอบให้มีการควบคุมดูแลบังคับทำงานให้สำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎี Y มีแนวคิดว่าคนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วมีลักษณะชอบทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตัวเอง ไม่ชอบการบังคับควบคุมดูแล ในการทำงานมีความต้องการชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ต้องการมีความสามารถ ไม่มีขีดจำกัดต้องการที่จะเรียนรู้ ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการอยากเด่นของมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) คือ กระบวนการ ในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีขั้นสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเริ่มตั้งแต่การเข้ามาทำงาน โดยมีการปฐมนิเทศและจะต้อง ดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปตลอดเวลาที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร (พรชัย เจดามาน, 2556)

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 6 ข้อ (พรชัย เจดามาน, 2556) ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ทั้งนี้ เพราะเมื่อมีการให้ การพัฒนาและฝึกอบรมกับบุคลากรแล้ว ตามแนวคิดถือว่าเป็นบุคลากรที่มี บุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าต่อตัวบุคลากรเอง และต่อองค์กรด้วย (พรชัย เจดามาน, 2556)

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา และฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะถ้าองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรเป็นประจำอย่างต่อเนื่องแล้ว จะเท่ากับทำให้กับบุคลากรได้รับการต่อยอดให้เกิด ความเข้าใจ จดจำได้ และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องให้ ความร่วมมือ สนับสนุน ยอมรับและคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลัก โดยเฉพาะ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนในทุกด้าน

ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณทรัพยากรและอื่น ๆ หรือผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมก็จะให้ความร่วมมือยอมรับและปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องคำนึงถึงเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าคุ้มค่าหรือไม่ รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงระยะเวลาและช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรด้วยว่า มีความเหมาะสมหรือไม่กระทบกับการปฏิบัติงานในองค์กรมากนักน้อยเพียงใด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรกระทำในช่วงเวลาและระยะเวลาที่เหมาะสม และคุ้มกับงบประมาณที่เกิดขึ้นด้วย

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะต้องมีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อที่จะได้รับทราบว่าการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่องค์กรได้จัดขึ้นนั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่มีสิ่งที่จะต้องพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข โดยแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว จะต้องมีการติดตามและประเมินผลบ่อย ๆ เพื่อที่จะได้รับทราบผลของกิจกรรมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดทำกิจกรรมในครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมจะต้องมีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นสิ่งจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรืออนาคต ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งตัวบุคลากรเองรวมทั้งองค์กรด้วย นอกจากนี้ กิจกรรมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย ตามหลักของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (พรชัย เจตมานัน, 2556)

สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. เป็นนโยบายขององค์กร

ธุรกิจในปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น จึงเป็นสาเหตุให้องค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นอกจากนี้ ปัจจุบันได้มีข้อกำหนดของกฎหมายให้ทุกองค์กรถือปฏิบัติและจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

2. มีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือวิธีการทำงาน

ถ้าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือวิธีการในการทำงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบกิจการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้าใจในระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

3. เพื่อรองรับการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ เมื่อการประกอบกิจการมีการเจริญเติบโตและก้าวหน้าขึ้น ก็อาจจะมีการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายงานในองค์กร หรือรองรับกับงานใหม่ ๆ ที่จะเกิดในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีองค์กร จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพื่อรับรองกับสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

4. เพื่อลดค่าใช้จ่ายจากการสูญเสียที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีการใช้วัตถุดิบในการผลิตสินค้าและบริการมีการใช้เครื่องจักรเครื่องมือในการปฏิบัติงานซึ่งอาจจะมีผลทำให้เกิดการสูญเสียในเรื่องต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เวลา ทรัพย์สิน ตลอดจนชีวิตของบุคลากร จึงเป็นสาเหตุเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ความร่วมมือเพื่อให้ลดการสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

5. เพื่อการแข่งขันกับผู้แข่งขันทางธุรกิจ ปัจจุบันการประกอบธุรกิจมีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจใด ๆ ก็ตาม จึงเป็นสาเหตุจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถการแข่งขัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจในสภาวะการแข่งขันที่เป็น Globalization ได้

6. เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการประกอบธุรกิจ อาจเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากร ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหาร หรือปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ จึงเป็นสาเหตุจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

7. เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในอนาคต ในองค์กรธุรกิจ จะมีบุคลากรทุกเพศ ทุกวัยปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน ทุกคนต้องมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำงานของตน ต้องการโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรชัย เจดามาน, 2556)

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

การพัฒนาบุคคลในหน่วยงานเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสมรรถภาพในการทำงานที่ดี (เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553) ซึ่งวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อจะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเพิ่มพูนฝีมือ หรือทักษะ (Skill) ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น
 - 2.1 ฝีมือหรือทักษะทางวิชาการ (Technical skill) หมายถึง ความสามารถที่จะนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่แต่มีความรู้ด้านทฤษฎี หรือตามตำรา แต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ไม่ใช่เป็นผู้มีความรู้แต่ปฏิบัติไม่ได้
 - 2.2 ฝีมือหรือทักษะในการเข้าหาคน (Human skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นได้ โดยมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความร่วมมือและประสบการณ์กับบุคลากรอื่นได้
 - 2.3 ฝีมือหรือทักษะในการจัดการ และมองการณ์ไกล (Management skill) หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เช่น มีความรู้ในการสอน การวางแผน การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
 - 2.4 ฝีมือหรือทักษะในการคิดลึกซึ้งและมองการณ์ไกล (Conceptual skill) หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างมีหลักการ และมองการณ์ไกล เพื่อชี้แนะและนำองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้องและสามารถเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ จากภายนอกที่จะเกิดในอนาคต
3. เพื่อพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และบรรทัดฐานทางสังคม (Social norms) ทั้งนี้ โดยมีความคิดที่ดี มีความรัก และผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบที่ดีและพฤติกรรมเหมาะสม
4. เพื่อสร้างตัวสำรองในการทำงาน และเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในอาชีพ (Promotion) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพการงาน เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพ และมีขีดความสามารถดีขึ้น
5. เพื่อสร้างความมั่นใจและบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในการสร้างให้ผู้ปฏิบัติเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน จึงต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ และเผชิญอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความเสียสละ ท่วมเทเพื่อความสำเร็จของงาน

วิธีพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ในการสร้างบุคลากรเพื่อการทำงาน มีความสำคัญที่องค์กรควรใส่ใจต่อการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาจำเป็นต้องมีการจัดและวางแผนอย่างเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนา หรือการทำให้บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้นมีลักษณะที่แตกต่างกันตามสายงานที่รับผิดชอบ (Nadler & Nadler, 1989) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร 3 วิธี คือ

1. การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้งานในปัจจุบันของผู้เรียน
2. การศึกษาเป็นการเรียนรู้งานในอนาคตของผู้เรียน
3. การพัฒนาเป็นการเรียนรู้ที่ไม่เน้นเรื่องงาน

การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่พัฒนา 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) ซึ่งในด้านการพัฒนาจะเน้นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ศึกษาสิ่งที่ตนเองอยากจะเรียนรู้ การศึกษาต่อคือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความงอกงามของบุคคล และสังคม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่องค์กรที่จะพัฒนาพฤติกรรมอย่างมีแบบแผนเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้ดี การฝึกอบรมแบ่งเป็น 6 ประเภท (วิจิตร อาวะกุล, 2552)

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน หมายถึง การศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานใน โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย การจัดการศึกษาจะตอบสนองความต้องการของตลาด แต่จะเน้นหนักในเชิงวิชาการ ทฤษฎี เทคนิคในภาพกว้าง
2. การอบรมปฐมนิเทศ หมายถึง เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ในระยะแรก เป็นการแนะนำให้พนักงานใหม่ทราบเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎระเบียบ ความเป็นมาขององค์กร การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานใหม่เกิดความอบอุ่น ทำให้รู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่นในการทำงาน
3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน หมายถึง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เบื้องต้นของสาขางานนั้น เป็นการอบรมด้านเทคนิคหรือวิธีการทำงาน
4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ หรือประจำการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่ให้มากขึ้น
5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะวิชา เป็นการอบรมเทคนิคปลีกย่อย หรือรายละเอียดเฉพาะเรื่อง

6. การอบรมพิเศษ หมายถึง การอบรมรายการพิเศษที่นอกเหนือจากการอบรมขององค์กร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่รับเข้ามาใช้ในองค์กร หรืออาจเป็นการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทำประโยชน์ให้กับองค์กร แต่การพัฒนาบุคคลนั้น ไม่มีรูปแบบตายตัว ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. ต้องทราบเป้าหมายขององค์กรว่ามีเป้าหมายอย่างไร มุ่งพัฒนาจุดแข็งของบุคลากรแต่ละคน จุดแข็งคือ สิ่งที่สามารถส่งเสริมพัฒนาได้ แต่ต้องเผชิญกับเวลาที่บวกลบมากในการจูงใจให้บุคลากรทำงานที่ไม่ถนัด ดังนั้นต้องส่งเสริมให้ทำในสิ่งที่ชอบหรือถนัด

2. มีการทำแบบสำรวจถึงความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน (Training needs) หรือข้อมูลการประเมินผลของหัวหน้างานหรือผู้จัดการ จากนั้นหาช่องทางที่จะสามารถพัฒนาทักษะหรือความสามารถของบุคลากร

3. การวางแผนระยะสั้นและระยะยาวคู่กัน ไปต้องตั้งเป้าหมายการพัฒนาในระยะสั้น ๆ นั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะค่อย ๆ พัฒนาบุคลากรให้เข้าใกล้เป้าหมายระยะยาวที่กำหนดไว้ทีละขั้น การวางแผนระยะสั้นเป็นแผนปีต่อไปควบคู่กับแผนระยะยาวสำหรับอีก 5 ปีข้างหน้า

4. การกำหนดมาตรฐานการประเมินความสำเร็จ ต้องกำหนดค่าที่จะวัดความสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายที่ไม่สามารถวัดผลได้ย่อมเป็นสิ่งที่ยากที่จะใช้ในการจูงใจพนักงานให้เกิดความปรารถนาในการพัฒนา ความสามารถของตน ดังนั้น เป้าหมายควรมีการประเมินผลในระยะสั้น ๆ เป็นช่วง ๆ หรือทุก 6 เดือนหรือทุก 1 ปี เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การลงมือทำสำเร็จ แผนที่องค์กรวางไว้อาจจะไม่สำเร็จได้หากบุคลากรไม่เกิดความร่วมมือร่วมใจ รวมทั้งขาดการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองในแต่ละขั้นไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรดำเนินตามแผนตามขั้นตอน ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อถึงเวลาการประเมินผลจะสามารถวัดผลได้ตามแผนการ (เสาวลักษณ์ แยมดี, 2557)

ประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน

1.1 เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง

1.2 ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด

1.3 ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น

- 1.4 ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร
 - 2.1 ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.2 ช่วยลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 2.3 ช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงาน
 - 2.4 ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ
3. ประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน
 - 3.1 ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
 - 3.2 ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 3.3 ทำให้เกิดการประหยัดและลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน (วัสดุ/ อุปกรณ์/ เวลา)
 - 3.4 ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม/ แนะนำ/ สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
 - 3.5 ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้ริบรู้อความคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ (พรชัย เจดามาน, 2556)

ปัจจัยในการดำเนินงานในองค์กร

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวพนักงานจำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงาน (เพชรรัตน์ พึ่งนาถ, 2559) ดังนี้

1. การทำตัวให้เป็นพนักงานที่ดี ในการทำงานนั้นเราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ชยัน และชวนขวยเสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวเองให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบ เคารพกติกามารยาทจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ
3. การสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน การช่วยกันสร้างบรรยากาศให้น่าอยู่ เอื้ออาทรสามัคคีในที่ทำงานจะช่วยทำให้เกิดรอยยิ้มในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน

4. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น โดยอาศัยแนวทาง ดังต่อไปนี้

การทำงานนั้นเราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ และขวนขวายแสวงหาความรู้ อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การที่เราทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เราทำงานอย่างมีความสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มความก้าวหน้าอีกด้วย การช่วยเหลือคนอื่นอยู่เสมอ จะทำให้เราได้รับความช่วยเหลือตอบแทน

การรักษา มารยาทในการทำงานโดยยึดถือระเบียบ และเคารพกฎกติกา จะทำให้เราอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ไร้อุปสรรคในการทำงาน การรู้จักมารยาทในการทำงาน ไม่เพียงเป็นการเคารพผู้อื่น แต่ยังเป็นการเปิด โอกาสให้คนอื่นได้เคารพเราด้วย เคารพในความเป็นคนทำงานมืออาชีพ

การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เรามีความสุขมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นเหตุผลหนึ่งที่จะทำให้เราเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ปฏิเสธไม่ได้ว่ารอยยิ้มเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตร เมื่อมีความสุข ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเกิดขึ้นอย่างไม่ยากเย็น

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การทำงานมีความราบรื่นมากขึ้น การไหว้วานใครให้ช่วยเหลือก็ทำได้ง่ายขึ้น เพื่อนร่วมงานจะยอมช่วยเหลือเราด้วยความเต็มใจ เพราะเขารู้อยู่แล้วว่าเราก็พร้อมที่จะช่วยเขา เมื่อคนทำงานที่อยู่ในออฟฟิศเดียวกันพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน การดำเนินงานขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เพชรรัตน์ ฟิงนาค, 2559)

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการพัฒนาตนเองของมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(พิชญ์ ผ่องศรี, 2555) การประเมินผลแบบ 360 องศา เป็นการประเมินในลักษณะของการรวบรวมข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด โดยประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินตนเอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน ทำหน้าที่ประเมิน การประเมินแบบนี้ต้องระมัดระวังข้อจำกัดที่สำคัญ คือ ต้องใช้เวลาและงบประมาณในการดำเนินการมาก องค์กรส่วนใหญ่มีกวดการศึกษาการวิจัยนำร่องก่อนที่จะนำมาใช้ ไม่มีการตั้งวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน ผู้รับการประเมินขาดความพร้อมในการยอมรับผลการประเมิน การสื่อสารในการแจ้งผลการประเมินขาดความชัดเจน ปัญหาผลการประเมินที่ขัดแย้งในแต่ละสถานภาพของผู้ประเมินและเกิดช่องว่างเรื่องการรักษาความลับของข้อมูล (วรรณวิภา ไตลังคะ, 2555)

การประเมินแบบ 360 องศา จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยขององค์กร ว่าภายในองค์กรเป็นอย่างไร จึงจะออกแบบการประเมินได้อย่างเหมาะสม (โกโรวิทซ์ กันดี, 2555) มีข้อดีข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

1. สามารถมองเห็นพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างไร สามารถเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร
2. มองเห็นปัญหาโดยรวมขององค์กร แล้วนำปัญหาเหล่านั้นมาช่วยแก้ไขปัญหา
3. สามารถช่วยในการกิจกรรมหรือส่งเสริม ในการพัฒนาตัวบุคคลภายในองค์กร
4. มีความรวดเร็วในการประเมิน หากใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาในการประเมิน

ไม่สิ้นเปลืองทรัพยากรกระดาษ

ข้อเสีย

1. อาจจะได้ข้อมูลที่ไม่ตรงมากนัก เพราะอาจมีคนในองค์กรไม่ให้ความร่วมมือหรือคนในองค์กรไม่มีความสามัคคีกัน
2. อาจเกิดการโกงเกิดขึ้น หรือมีการว่าจ้างหรือการประเมินที่ไม่ซื่อสัตย์ ทำให้การประเมินหรือข้อสรุปนั้น ไม่ได้ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้น
3. อาจเป็นการต่อต้านในการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ หากบุคคลในองค์กรไม่มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์

การประเมินแบบ 360 องศา เป็นวิธีการประเมินผลความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยมุมมองของบุคลากรรอบข้างที่เกี่ยวข้อง (ศิริพร เพ็ชรมณี, 2556) แบ่งประเภทการประเมินได้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Competencies-based performance) ใช้สำหรับการประเมินพฤติกรรมและความสำเร็จของบุคคลนั้น ๆ โดยเฉพาะ จึงไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา มาเกี่ยวข้อง

2. การประเมินภาวะผู้นำ (Competencies-based leadership) การประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของหัวหน้าตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป เพื่อประเมินภาวะผู้นำและนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

3. การประเมินผู้นำทีม (Competencies-based team leader) การประเมินพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำทีมงานของโครงการหรือคณะกรรมการหัวหน้าทีมไม่ใช่หัวหน้างานประจำ และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ไปพัฒนาภาวะผู้นำทีม

4. การประเมินความสัมพันธ์ของทีมงาน (Competencies-based team relationship) เหมาะสำหรับการวัดระดับความสามารถทีมงาน โดยมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม ส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมาย เป็นการประเมินภาพรวมของทีมงาน ความแข็งแกร่งของทีมงานเพื่อหาจุดอ่อนของทีม และต้องแก้ไขปรับปรุงต่อไป

จากแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งการทำงาน ผลงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไหม โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างแน่นอน โดยบุคคลจะต้องทำการประเมินตนเองก่อน หลังจากนั้นผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมิน โดยประเมินตามผลงานที่ทำได้จริง ซึ่งการประเมินนี้จะมีผลต่อเงินเดือน โบนัส ตำแหน่งงานหากบุคคลใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ก็ต้องมีการเรียกพบเพื่อหาข้อบกพร่องและนำมาแก้ไข เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. ด้านการศึกษาต่อ

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรม

เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้รวมถึงการพัฒนาตนเองด้วยตนเอง ตามศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น ทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคมเพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิก ที่มีประสิทธิภาพต่อสังคม (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2550) การพัฒนาตนเองยังเป็นการเพิ่มทักษะและความสามารถ การมีอิสระมากขึ้น การมีความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมตัวเอง การมีความรับผิดชอบและความเป็นอยู่ที่ดี

เอกชัย บุญอาจ (2555) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้นและจะต้องเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเอง สิ่งที่สำคัญ คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้อยากแก้ไขปัญหาก หากทำงานตามคำสั่งอย่างเดียวก็จะไม่มีการพัฒนาความสามารถ การสะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้ามา (Input) ก็จะไม่มีการพัฒนาออกไป (Output) การพัฒนาตนเองก็เช่นกัน ต้องสะสมข้อมูลเพื่อให้มีความรอบรู้มากขึ้นจึงจะช่วยพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ความคิดสร้างสรรค์

การพัฒนาตามทฤษฎีของพุทธศาสนา ตามทฤษฎีของพุทธศาสนา การพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม ถึงอย่างไรก็ตาม คำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน 4 ทาง คือ (จันทน์ อธิวัฒน์สิทธิ์, 2555)

1. การพัฒนาทางด้านกายภาพ (Physical development) เป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมเจริญงอกงามและกำจัดให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญไป สิ่งภายนอกที่มีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์ก็คือ อารมณ์ภายนอกทั้ง 5 ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือ การทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ภายนอกทั้ง 5 อย่างนี้ อย่างถูกต้องเพื่อพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

2. การพัฒนาทางด้านศีลธรรม (Moral development) เป็นการฝึกอบรมบุคคลให้มีศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

3. การพัฒนาทางด้านจิตใจ หรือทางด้านอารมณ์ (Spiritual or emotional development) เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคง และมีความเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่น เบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส

4. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (Intellectual development) เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทันเห็นแจ้ง โลกและชีวิตตามสภาพของมัน สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ และบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหา เหนือความขัดแย้ง

หลักการพัฒนาตนเอง

หลักการพัฒนาตนเอง คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง เมื่อทราบแล้วก็นำมาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้ว สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเรา เราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้วต่อไปก็คิดหาวิธีการ และวางแผนดำเนินการ โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้น ไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้ว จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่า บรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการ ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรในการพัฒนาตนเองได้ตามแผนภาพ (ปราณี รามสูตร และจรัส ดั่งสุวรรณ, 2555)

พลอยไพลิน มีสุข (2558) กล่าวว่า คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตในการทำงาน มักจะเป็นคนที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง การพัฒนาตนเองจะช่วยให้บุคคลคนนั้นก้าวไปข้างหน้าได้ไกลกว่าคนที่ไม่มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถพัฒนาตนเองได้ ดังนี้

1. อ่านหนังสือให้มาก ๆ การอ่านจะทำให้เราฉลาดขึ้น เพราะจะทำให้เราได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อช่วยในเรื่องของความคิดการตัดสินใจสามารถปลูกฝังการอ่านได้ โดยลำดับแรกคือ จงเลือกอ่านหนังสือที่ชื่นชอบก่อนแล้วจึงขยายการอ่านไปยังศาสตร์ความรู้แขนงอื่น ๆ การเข้าร้านหนังสืออย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ก็จะทำให้ได้รับบรรยากาศและเกิดความอยากอ่านหนังสือ

2. การจัดสรรเวลาหรือการบริหารเวลาก็เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง บุคคลที่ประสบความสำเร็จในโลกนี้มักเป็นคนที่รู้จักคุณค่าของเวลาเขาจะใช้เวลาเป็นบริหารเวลาเป็นไม่ปล่อยเวลาให้เสียเปล่า การบริหารเวลาที่ดีควรให้มีความสมดุลกับชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีการใช้เวลาที่ไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายปัจจัย

3. รักษาสุขภาพอยู่เสมอจะไม่มีประโยชน์เลยหากว่าเราประสบความสำเร็จในชีวิต การทำงานมีเงินมากมายมหาศาล แต่เรามีความเครียดตลอดเวลาไม่มีความสุขในชีวิตเป็นโรคต่าง ๆ การรักษาสุขภาพร่างกายจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในชีวิตเราควรแบ่งเวลา สำหรับเรื่องของสุขภาพ เช่น แบ่งเวลาสำหรับการออกกำลังกาย แบ่งเวลาสำหรับไปพบแพทย์ เพื่อตรวจสุขภาพประจำปีแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อน แบ่งเวลาสำหรับการไปท่องเที่ยวเกี่ยวกับ ครอบครัว เป็นต้น

4. สร้างเป้าหมายสำหรับชีวิตคนที่ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า มักเป็นคนที่มีเป้าหมาย รู้ว่าตนเองชอบอะไรรักอะไรไม่ปล่อยให้ชีวิตให้เป็นไปตามดวงหรือโชคชะตาเมื่อเรามี ทิศทางมีเป้าหมายเขาก็จะเดินหน้าไปสู่เป้าหมายด้วยความกระตือรือร้น ดังนั้นหากต้องการ ประสบความสำเร็จในชีวิต จะต้องค้นหาตัวตนของตัวเองให้เจอ ต้องรู้ว่าเราชอบอะไร เราเกิดมา เพื่อสิ่งใด

5. ถ้าถ้าจะล้มเหลว คนที่เจริญก้าวหน้าในชีวิตและประสบความสำเร็จเวลาทำงาน มักจะต้องเจอความผิดหวัง ความผิดพลาดความล้มเหลวหากท่านต้องการประสบความสำเร็จ ท่านโปรดอย่าได้กลัวความล้มเหลว เพราะความล้มเหลวเป็นสิ่งที่เราจะต้องควรได้รับและประสบ อีกทั้งหมดความล้มเหลวจะทำให้เราเกิดความเข้มแข็งเกิดประสบการณ์เกิดความแข็งแกร่งขึ้น

6. จงคิดในแง่บวกให้มากขึ้น คนที่ประสบความสำเร็จมักมีความคิดในแง่บวกมากกว่า ในแง่ลบ เขาจะคิดถึงเป้าหมายในชีวิตมากกว่าคิดถึงแต่เรื่องของอุปสรรคปัญหาการคิดในแง่ดี แ่บวกจะทำให้เราผ่านพ้นปัญหา สิ่งเลวร้ายไปได้ หากว่าคุณชอบคิดในด้านลบอยู่บ่อย ๆ ก็ของจ ให้นำเอาสิ่งที่ดี ๆ เข้าใส่ไปในสมองแทนที่แล้วชีวิตของคุณก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงมนุษย์เรา อาจเกิดมามีความแตกต่างกันมีความไม่เท่าเทียมกันแต่มนุษย์เรามีความเท่าเทียมกันในเรื่องของ การพัฒนาตนเองจงพัฒนาตนเองแล้วท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิตในการทำงาน และประสบ ความสำเร็จได้

ด้านการฝึกอบรม

สมชาติ กิจยรรยง (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง สิ่งที่จะช่วยให้ค้นพบศักยภาพ ในตัวเองเราปรารถนาที่จะเห็นคนของเราเรียนรู้และเติบโต สิ่งนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ วิธีการที่เราทำให้ทีมงานทั่วโลกของเรามีความตื่นตัว กระตือรือร้น และรู้สึกมีส่วนร่วมอยู่ ตลอดเวลา เรามองหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปลดปล่อยศักยภาพในตัวพนักงานอยู่เสมอ

สมหมาย แจ่มกระจ่าง (2551) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเรียน การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งอาจเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือที่ทำงานก็ได้

และเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชูชัย สมิทธิไกร (2554) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การจัดการและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีระบบในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีการฝึก เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ ความสามารถ เจตคติ และสร้างความพร้อมในการทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้ หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

การนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้และเตรียมพนักงานที่จะพบกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ซึ่งเกิดขึ้นกับงานที่ทำ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ งานในยุคใหม่จึงต้องใช้สมองมากกว่าแรงงานเพราะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมคือ โอกาสสำหรับการเรียนรู้ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น การใช้แนวคิดสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการฝึกอบรม การจูงใจ รูปแบบการเรียนรู้และความร่วมมือของพนักงานรวมทั้งบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กรการฝึกอบรมเป็นระบบที่บูรณาการอยู่ในการประเมินศักยภาพตามเกณฑ์ (ตัวอย่างที่ดีเป็นเกณฑ์) ซึ่งผูกติดอยู่กับเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมถูกใช้เป็นส่วนประกอบของการช่วยพนักงานให้เข้าใจว่าพวกเขาสามารถช่วยให้อะไรบรรลุเป้าหมายของบริษัทได้ การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้จัดการที่มีความสามารถแต่เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับระบบที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นจุดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องความสามารถหรือศักยภาพของพนักงานที่องค์กรกำลังเผชิญหน้าอยู่ แผนกฝึกอบรมเป็นระบบย่อย ๆ ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นระบบย่อยของบริษัทอีกทีหนึ่งภารกิจ ยุทธศาสตร์ ทรัพยากร นโยบาย เทคโนโลยี และการเงินของบริษัทถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อการฝึกอบรม ข้อมูลป้อนเข้าสู่ระบบการฝึกอบรมถูกกรองด้วยความต้องการจำเป็นขององค์กร ความต้องการของพนักงาน งบประมาณ พนักงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ กระบวนการฝึกอบรมถ่ายโอนสิ่งเหล่านี้ให้เป็นผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และอื่น ๆ ดังนั้น

การฝึกอบรมไม่ใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือการผลักดันให้พนักงานจำนวนมากผ่านการฝึกอบรมเท่านั้นแต่การฝึกอบรมควรได้รับการเอาใจใส่เสมือนกับเป็นกระบวนการบูรณาการความต้องการขององค์กรและพนักงานมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทที่กำหนดไว้ (คูสิต ขาวเหลือง, 2554)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะเริ่มต้นด้วยเหตุการณ์จุดชนวนบางอย่าง เหตุการณ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นเมื่อพบว่า พนักงานมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง (Actual organizational competency: AOC) น้อยกว่าหรือต่ำกว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่คาดหวัง (Expected organizational competency: EOC) ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้นำวิธีการหนึ่งมาช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร ได้แก่ การนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเครื่องมือตามแนวคิดสมรรถนะสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้อย่างแม่นยำซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานได้งานหรือผลผลิตตามที่ต้องการคาดหวังได้อย่างถูกต้อง

การฝึกอบรม (Training) คือ การพัฒนาบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถทำงานในปัจจุบันที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ กิจกรรมที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ที่จำเป็นต่อการทำงานปัจจุบันให้แก่ผู้เรียน

สาเหตุที่ต้องฝึกอบรม

1. การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ
2. กระบวนการทำงานใหม่
3. นโยบายใหม่

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

1. ประโยชน์ต่อองค์กร
2. ประโยชน์ต่อพนักงานหรือบุคลากร

ความจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม

1. พนักงานไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
2. การเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
3. การเกิดการสูญเสียสิ้นเปลืองในวัตถุดิบ ของเสียมาก
4. ต้องมีการซ่อมอุปกรณ์บ่อยครั้ง
5. มีพนักงานถูกย้ายงานตลอดจนลาออกบ่อย
6. เมื่อมีผลการประเมินว่ามีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์

7. เมื่อปรากฏว่าพนักงานเริ่มมีการปฏิบัติงานต่างวิธีกันในการปฏิบัติงานชนิดเดียวกัน
8. เมื่อเกิดปัญหาพนักงานเหน็ดเหนื่อยมากและท้อถอยในการปฏิบัติงาน
9. เมื่องานค้างค้ำงและสะดุดลง
10. ขวัญกำลังใจของพนักงานไม่ดี

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร การฝึกอบรมพนักงานจะทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและกำลังใจดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ลดอุบัติเหตุและความสูญเสียอันอาจเกิดขึ้นจากความไม่รู้ไม่ชำนาญงานของพนักงาน

2. ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ในด้านผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการฝึกอบรมก็จะมี ความชำนาญมากขึ้นมีขวัญและกำลังใจดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความตั้งใจในการทำงานดี ซึ่งจะมีผลให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่ องค์กรจัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานและการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมรวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพและมีสมรรถนะ ตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของ องค์กรต่อไป

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

วัตินาพร ระงับทุกข์ (2550) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) คือ กระบวนการเรียนรู้ที่พนักงานสามารถริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและ ความถนัด มีเป้าหมายรู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือ ช่วยเหลือกับผู้อื่น

1. ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน ความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ เจตคติ ฯลฯ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสามารถในการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ โดยจัดการเรียนรู้ เนื้อหา และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้รายบุคคล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเอา ประสบการณ์ของตนมาใช้ในการเรียนรู้ด้วย

2. จัดให้ผู้เรียนมีส่วนรับผิดชอบในการเรียน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียน มีส่วนร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงควรเปิด โอกาสให้ผู้เรียน มีบทบาทตั้งแต่การวางแผนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของตน

หรือกลุ่มการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียน การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้การใช้แหล่งข้อมูล ตลอดจนถึงการประเมินผลการเรียนของตน

3. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกให้มีทักษะและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การบันทึกข้อความการจัดประเภทหมวดหมู่ การสังเกต การแสวงหาและใช้แหล่งความรู้ เทคโนโลยีและสื่อที่สนับสนุนการเรียนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา กำหนดแนวทางการเรียนรู้ และเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง

4. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ได้หมายความว่าผู้เรียนต้องเรียนคนเดียว โดยไม่มีชั้นเรียนหรือเพื่อนเรียน ยกเว้นการเรียนแบบรายบุคคล โดยทั่วไปแล้วในการเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนจะได้ทำงานร่วมกับเพื่อน กับครูและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นให้กับผู้เรียนเพื่อให้รู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้

5. พัฒนาทักษะการประเมินตนเอง และการร่วมมือกันประเมินในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการประเมินการเรียนรู้ ดังนั้น จึงต้องพัฒนาทักษะการประเมินให้แก่ผู้เรียน และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เรียนว่า การประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งของระบบประเมินผลรวมทั้งยอมรับผลการประเมินจากผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ต้องจัดให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การประเมินผลหลาย ๆ รูปแบบ

6. จัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น บริเวณในโรงเรียนจึงต้องจัดให้เป็นแหล่งความรู้ที่นักเรียนจะค้นคว้าด้วยตนเองได้

สุภาพร เพียรดี (2556) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) คือ การจัดการการเรียนรู้ที่ครอบคลุมกิจกรรมการเรียนทุกด้าน โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงความรู้ความสามารถในการแข่งขันของบุคคลที่ปรารถนาเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองเป็นการช่วยให้พนักงานสามารถเติบโตได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะความถนัด และความรู้ความสามารถ โดยพนักงานสามารถเติบโตเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ 2 Track คือ ด้านบริหารและด้านความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ ทั้งสายงานการบริหารและเทคนิคที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยจะให้พนักงานมีโอกาสเลือกเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

ได้ตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีรูปแบบและเครื่องมือช่วยพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพที่หลากหลาย ได้แก่

1. โปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับพนักงานที่เข้ามาใหม่ ให้มีความพร้อมในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมขององค์กร
2. การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานจะได้รับการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมตามตำแหน่งงาน ซึ่งพนักงานจะมีส่วนร่วมในการวางแผนทางการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ทั้งการพัฒนาความรู้ในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมภายในที่พอเพียงและต่อเนื่องแก่พนักงาน การส่งพนักงานไปฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยในต่างประเทศ และพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-Learning

3. มีการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน และบุคคลภายนอกอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในสาขาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ได้แก่ ทุนสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ทุนปริญญาโท ปริญญาเอกสำหรับบุคคลภายนอก ทุนพนักงาน ทุนสถาบันภายนอก ทุน IDP (Individual development plan) และทุนการศึกษาเพื่อสังคม เป็นต้น

เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ (2550) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่วน รัชณี รัตนะ (2550) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องเหมาะสมทั้งในด้านของตนเอง และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมเพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต การพัฒนาตนเองต้องเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมความสามารถของบุคคลและเป็นแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน

แนวคิดในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัว ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้เกือบทุกเรื่อง
2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์แบบทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก
3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองดีที่สุด แต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในทุกเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก
4. อุปสรรคของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดยึดติด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อตนเอง
5. การปรับปรุงและการพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

ลำดับขั้นในกระบวนการเรียนรู้

Mouly (1973) กำหนดลำดับขั้นในกระบวนการเรียนรู้ไว้ 7 ขั้น ดังนี้

1. เกิดแรงจูงใจ (Motivation) เมื่อใดก็ตามที่อินทรีย์เกิดความต้องการหรืออยู่ในภาวะที่ขาดสมดุลก็จะมีแรงขับ (Drive) หรือแรงจูงใจ (Motive) เกิดขึ้น ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อหาสิ่งที่ขาดไปนั้นมาให้อวัยวะที่อยู่ในภาวะที่พอดี แรงจูงใจมีผลให้แต่ละคนไวต่อการสัมผัสสิ่งเร้าแตกต่างกันเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางและความเข้มของพฤติกรรมและเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นสำหรับการเรียนรู้
2. กำหนดเป้าประสงค์ (Goal) เมื่อมีแรงจูงใจเกิดขึ้นแต่ละบุคคลก็จะกำหนดเป้าประสงค์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เป้าประสงค์จึงเป็นผลบั่นปลายที่อินทรีย์แสวงหา ซึ่งบางครั้งอาจจะชัดเจน บางครั้งอาจจะเลือนลอย บางครั้งอาจกำหนดขึ้น เพื่อสนองความต้องการทางสรีระ หรือบางครั้งเพื่อสนองความต้องการทางสังคม
3. เกิดความพร้อม (Readiness) คนแต่ละคนมีขีดความสามารถที่จะรับและความต้องการพื้นฐานเพื่อที่จะเสาะแสวงหาความพอใจ หรือหาสิ่งที่สนอง ความต้องการได้จำกัดและแตกต่างกันไปตามสภาพความพร้อมของแต่ละบุคคล เช่น เด็กทารกซึ่งมีความเจริญทางสรีระ ยังไม่มากก็จะไม่พร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการหาอาหารด้วยตนเองได้ เด็กที่ร่างกายอ่อนแอ หรือมีความบกพร่องของอวัยวะบางส่วนก็จะไม่พร้อมในการเล่นกีฬาบางอย่างได้ กล่าวได้ว่าสภาพความพร้อมในการเรียนของบุคคลนั้นจะต้องอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ หลายประการ อาทิเช่น ความเจริญเติบโตของโครงสร้างทางร่างกาย การจูงใจ ประสบการณ์ด้วย เป็นต้น เรื่องของความพร้อมนี้นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากที่จะต้องคิดก่อนที่จะเกิดการเรียนรู้
4. มีอุปสรรค (Obstacle) อุปสรรคจะเป็นสิ่งขวางกั้นระหว่างพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจกับเป้าประสงค์ถ้าหากไม่มีอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางเราก็จะไปถึงเป้าประสงค์ได้โดยง่าย ซึ่งเราก็คือว่าสภาพการณ์เช่นนี้ไม่ได้ช่วยให้เกิดความต้องการที่จะแก้ปัญหาและเรียนรู้ ตรงกันข้ามการที่เราไม่สามารถไปถึงเป้าหมายได้จะก่อให้เกิดความเครียดและจะเกิดความพยายามที่จะหาวิธีการแก้ปัญหาซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น
5. การตอบสนอง (Response) เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจ มีเป้าประสงค์ เกิดความพร้อม และเผชิญกับอุปสรรคเข้าก็จะมีพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้น พฤติกรรมนั้นอาจเริ่มด้วยการตัดสินใจเกิดอาการตอบสนองที่เหมาะสมทดลองทำแล้วปรับปรุงแก้ไขการตอบสนองนั้นให้แก้ปัญหาได้ดีที่สุด ซึ่งแนวทางของการตอบสนองอาจมุ่งสู่เป้าประสงค์โดยตรงหรือโดยทางอ้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง

6. การเสริมแรง (Reinforcement) การเสริมแรง หมายถึง การได้รางวัลหรือให้สิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความพอใจ ซึ่งปกติผู้เรียนจะได้รับหลังจากที่ตอบสนองแล้วตัวเสริมแรงไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของหรือวัตถุที่มองเห็นได้เสมอไป เพราะความสำเร็จ ความรู้ ความก้าวหน้า ฯลฯ ก็เป็นตัวเสริมแรงได้เช่นเดียวกัน

7. การสรุปความเหมือน (Generalization) หลังจากที่ผู้เรียนสามารถตอบสนองหรือหาวิธีการที่จะมุ่งสู่เป้าประสงค์ได้แล้ว เขาก็อาจจะประสงค์ใช้กับปัญหา หรือสถานการณ์ที่จะพบในอนาคตได้นั้นก็แสดงว่า ผู้เรียนเกิดความสามารถที่จะสรุปความเหมือนระหว่างสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อนกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เพิ่งจะพบใหม่ ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของพฤติกรรมชนิดของการเรียนรู้

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่พนักงานสามารถริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด มีเป้าหมายรู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้และการศึกษา เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยนำความรู้มาพัฒนาตนเองให้มีความศักยภาพที่สูงขึ้นในการทำงาน

การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ

Harbinson and Myers (1964) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ หมายถึง กระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถ เจตคติและพฤติกรรมด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นการให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา ซึ่งทำได้ 2 ลักษณะ คือการศึกษาก่อนเข้าทำงานและการศึกษาหลังจากได้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และได้ทำงานในองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วการศึกษาก่อนเข้าทำงานเป็นการศึกษาหลักสูตรในโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น ๆ เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมในการประกอบอาชีพ ซึ่งองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการให้ทุนแก่บุคลากรในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยมีข้อผูกพันเมื่อศึกษาจบแล้วต้องมาทำงานกับองค์กร การพัฒนาลักษณะนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูน ทักษะความรู้ ความสามารถโดยเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมโดยมุ่งหวังประกาศนียบัตรปริญญาหรือวุฒิการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นการให้ความรู้ในทางทฤษฎี เพื่อให้บุคคลนำไปใช้ปฏิบัติในการทำงานต่อมิได้เป็นการให้ความรู้ด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเหมือนกับการฝึกอบรมศึกษาต่อ หลังจากได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นรากฐานที่จะทำความเข้าใจปัญหา ผู้ที่ศึกษาต่อมีโอกาสได้ทบทวนงานที่ทำและจะใช้เวลาที่ศึกษาต่อหาความรู้ใหม่มาสร้างเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น

การศึกษาต่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่สังคมถือว่าเป็นผู้ใหญ่ ได้สามารถพัฒนาความรู้ ปรับปรุงคุณสมบัติหรือจุดมุ่งหมายไปในทิศทางใหม่ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติหรือพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง

การศึกษาต่อมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมาก ดังนี้

1. เพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์เป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้ หลักสัจจะอันเป็นความจริงของมนุษย์ให้ผู้ศึกษาเข้าใจศาสตร์ ซึ่งสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ต่อไป
2. สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร การศึกษาเป็นปัจจัยการกำหนดทิศทางไปสู่ตำแหน่งสำคัญในองค์กร
3. ก่อให้เกิดค่านิยม ซึ่งมีอิทธิพลต่อมโนสำนึกขององค์กรรวมทั้งทัศนคติของบุคคลนอกองค์กรด้านภาวะการทำงาน
4. เกิดความรู้ ความชำนาญ การศึกษาทำให้เกิดความสามารถของบุคคลผู้ร่วมอยู่ในแรงงานระดับหนึ่ง

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้ เพิ่มทักษะความชำนาญ โดยการศึกษาทั้งก่อนและหลังเข้าทำงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสามารถของแต่ละบุคคล หรือผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

การพัฒนาตนเองด้านการกำหนดเป้าหมาย

ธีระพร วีระถาวร (2555) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง การทำได้เสร็จในสิ่งที่ต้องการหรือหวังไว้ ซึ่งการจะทำอะไรได้คงจะต้องมีองค์ประกอบบางประการที่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะทำว่ามีความยากมากหรือน้อย และอาจขึ้นกับสิ่งที่หวังไว้ด้วยว่ามีความเป็นไปได้มากหรือน้อย อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและรู้จักตั้งระดับของความคาดหวังย่อมทำให้มีโอกาสที่ทำให้ตนเองมีความสมหวังกับสิ่งที่ทำได้ และข้อสำคัญคือถ้ารู้จักทำตนเองให้ทุกขน้อยก็จะนำมาซึ่งความสำเร็จที่มีความสุข ผู้เขียนขอแสดงข้อคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่อาจนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตดังต่อไปนี้

1. การตั้งเป้าหมายหรือการตั้งความหวังถูกต้องหรือไม่

การดำรงชีวิตของแต่ละคนจะมีความหมายคงจะต้องมีความหวังในชีวิตควบคู่กันไป โดยทั่วไประดับความหวังในแต่ละวัยอาจแตกต่างกัน แต่อย่างน้อยที่สุดก็คงหวังให้มีอาชีพที่เลี้ยง

ตัวเองได้และมีความก้าวหน้า โดยมีฐานะระดับหนึ่งในสังคม ดังนั้นการตั้งเป้าหมายหรือตั้งความหวังต้องไม่สูงเกินไปหรือยากเกินไปกว่าความสามารถของตนเองที่จะทำได้ และต้องสอดคล้องกับความเป็นไปได้ในช่วงเวลาที่ตั้งใจ

2. การมีกระบวนการที่ยืดหยุ่นเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

การจะทำอะไรให้ได้เป้าหมายที่ต้องการคงต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะทำให้ได้เป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นเป้าหมายที่สูงก็อาจต้องการระยะเวลาที่จะบรรลุถึงเป้าหมายตลอดจนปัจจัยหลายอย่างที่ควรทำ ดังนั้น การวางแผนที่ดีควรมีขั้นตอนที่ชัดเจนและควรกำหนดเวลาที่จะทำได้ในแต่ละขั้นตอน เมื่อเริ่มดำเนินการบางขั้นตอนอาจมีอุปสรรคบางประการจึงควรมีการยืดหยุ่นในแง่ของกำหนดการตลอดจนผลลัพธ์ที่คาดหวัง ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการปรับแผนการดำเนินการเป็นระยะให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

3. การพัฒนาศักยภาพภายในของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

สิ่งที่จำเป็นและขาดไม่ได้ในการดำเนินการเรื่องใหญ่คือ ปัญญา ซึ่งหมายถึง ความรอบรู้ ความรู้ทั่ว การจะเกิดปัญญาได้คงจะต้องมีสมาธิ ซึ่งหมายถึง ภาวะจิตมั่นคง จิตแน่วแน่ การฝึกสมาธิมีหลายรูปแบบซึ่งคงมีผลลัพธ์ที่จะทำให้ผู้ฝึกสมาธิมีความสงบในจิตใจเพื่อให้ใช้ภาวะที่เกิดศักยภาพสูงในความคิดสร้างสรรค์ทางด้านต่าง ๆ ที่ต้องการ การฝึกสมาธิที่ง่ายที่สุด คือ การสวดมนต์โดยเฉพาะบทสวดมนต์ที่ซึ่งมีคำสวดที่มีความมุ่งหมายดี

4. การหาตัวแบบที่ตนเองชื่นชม

การมีตัวแบบที่ดีทำให้การดำเนินการต่าง ๆ มีแนวปฏิบัติที่ดีและมีโอกาสพลาดน้อยลง เพราะแนวปฏิบัติที่ดีได้ผ่านการดำเนินการที่เหมาะสมมาแล้ว

5. การศึกษาธรรมะ

คนไทยเป็นคน โศคติที่มีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ ซึ่งความโศคติจะให้ผลดีในการดำเนินชีวิตคงจะต้องเข้าใจคำสอนของพระพุทธเจ้า โดยเฉพาะในส่วนของอริยสัจสี่ ซึ่งได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค พุทธศาสนิกชนพึงเข้าใจว่าความทุกข์เป็นเรื่องธรรมดา ชีวิตของเราจะมีความสุขตามอัธยาศัยถ้ารู้จักทำให้ทุกข์ลดลง กล่าวคือ ต้องมีความเข้าใจว่าความทุกข์เกิดจากการเกิด แก่ เจ็บ และตาย จึงต้องทำใจให้ตระหนักเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นประจำว่าไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ส่วนสมุทัย คือ เหตุของการเกิดทุกข์นั้นเกิดจากความโลภ ความโกรธ และความหลง ซึ่งในสังคมไทยที่มีปัญหาหมากก็เกิดจากการไม่รู้จักพอ ผู้รับผิดชอบจึงควรเน้นการปลูกฝังแนวความคิดที่ดีให้กับเยาวชน ไม่ใช่เน้นพิธีกรรมมากเกินไป การจะดับทุกข์ได้คงต้องยึดหลักของนิโรธ ซึ่งได้แก่ การละความโลภ ความโกรธ และความหลง ซึ่งถ้าเป็นคนที่ไม่ฝึกฝน

ตนเองดีด้วยการฝึกสมาธิที่อาจควบคุมตนเองในเรื่องเหล่านี้ได้มากขึ้น ส่วนการปฏิบัติให้ถึง การดับทุกข์คงต้องเข้าใจและยึดหลักเรื่องมรรคแปดในการดำรงชีวิต

6. การทำบุญสม่ำเสมอ

คนทุกคนมีกรรมเก่าในอดีต บางคนจะไม่ค่อยมีอุปสรรคในการดำรงชีวิตมากนัก เพราะทำกรรมดีในอดีตและไม่ทำสิ่งไม่ดีในปัจจุบัน แต่บางคนอาจมีอุปสรรคค่อนข้างมาก อาจเป็นเพราะผลกรรมในอดีต

การพัฒนาตนเองด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม

วิชา สุขใจ (2557) กล่าวว่า ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ทรัพยากรหรือ วัตถุดิบนำมาใช้ในการทำงานการผลิตชิ้นงาน มีมูลค่าหรือคุณค่าในทางเศรษฐกิจ การใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า การใช้ทรัพยากร ในการทำงานจะต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ซึ่งการเลือกใช้ ทรัพยากรที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ถือว่าเป็นหนึ่งในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และเราควรช่วยกันใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

1. ใช้วัสดุที่ไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ้นเปลือง ทรัพยากรธรรมชาติมากเกินไป
2. นำวัสดุที่ใช้แล้วหรือเหลือใช้มาปรับปรุงเล็กก็สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้
3. ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการนำทรัพยากรใช้ให้คุ้มค่าและเกิด

ประโยชน์ต่อคนจำนวนมาก

4. นำของเก่าที่มีอยู่แล้วมาเสริมแต่งให้สวยงามและใช้ประโยชน์

5. ถนอมรักษาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ใช้งานได้นาน ๆ เพราะจะได้ไม่ต้องนำทรัพยากรมาผลิต สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ

ดังนั้น การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานจะต้องใช้อย่างมีจิตสำนึก โดยใช้ทรัพยากร ที่หาได้ทั่วไปในท้องถิ่นหรือวัสดุที่เหลือใช้ เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและทำลาย สิ่งแวดล้อม

การพัฒนาตนเองด้านความอดทนและความพยายาม

ความอดทน หมายถึง การยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรค ต่อสู้กับความทุกข์ยากที่ต้อง ตรากตรำทำงานอย่างหามรุ่งหามค่ำ ที่ต้องทำใจกับความผิดหวัง ความปวดร้าวและความขมขื่นแล้ว ยังมีความหมายที่สำคัญคือ จะต้องมีความหวังและมีศรัทธาว่าจะมีความสำเร็จในวันหนึ่งข้างหน้า ไม่ยอมแพ้หรือยกมือเลิกกลางคัน ตัวอย่างที่ยกมาให้เห็นก็คือ กษัตริย์องค์หนึ่งแพ้สงครามนอนทุกข์ ทรมาณอยู่ในถ้ำ ทรงทอดพระเนตรเห็นแมงมุมตัวหนึ่งกำลังชักใยเพื่อทำกับดักสัตว์ที่ต้องการ ให้คิดใย เพื่อตนจะได้กินเป็นอาหาร แมงมุมตัวดังกล่าวนั้นพยายามชักใยอยู่หลายครั้ง ประสบความสำเร็จหลายครั้ง แต่ก็ไม่ท้อถอยพยายามชักใยต่อไปจนประสบความสำเร็จในที่สุด

ภาพที่พระองค์ทรงทอดพระเนตรเห็นนั้นได้กระตุ้นให้เกิดความมูมานะ พระองค์จึงทรงลุกขึ้น และรวบรวมกองทัพต่อสู้จนเอาชนะข้าศึก นี่คือตัวอย่างของการไม่ยอมแพ้หรือยกเลิกกิจการใด ๆ กลางคันจนกว่าจะได้พิสูจน์จนถึงที่สุดด้วยความมานะบากบั่น และมุ่งมั่น (ลิขิต ชีรเวทิน, 2555)

พทิน อินทรวงศ์ (2559) กล่าวว่า ความพยายามและความสำเร็จประกอบด้วย 10 ข้อ

1. ความพยายาม คือหัวใจของความสำเร็จ คือ สิ่งสำคัญอันดับหนึ่งที่ทำให้มนุษย์แต่ละคน มีชีวิตที่แตกต่างกัน
2. ความพยายาม คือ ความจดจ่อกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ถ้าจดจ่อได้เป็นระยะเวลานาน เป็นเดือน เป็นปี นั้นเรียกว่าความพยายาม ภาษาชาวบ้านเรียกว่า ทำแล้วกัดไม่ปล่อย ไม่มีถอย ไม่มีเลิก ดังนั้น อีกชื่อหนึ่งของความพยายามก็คือ สมာธิ ความพยายามและสมาธิคือสิ่งเดียวกัน โดยสมาธิคือเหตุที่ทำให้เกิดความพยายาม
3. ถ้าสมาธิดี ความพยายามจะสูง ถ้าสมาธิต่ำ ความพยายามจะน้อย โอกาสที่เราจะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในชีวิต ขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามหรือสมาธิ
4. เมื่อความพยายาม คือ สมาธิ นั้นย่อมหมายความว่า ความพยายามนั้นเป็นนามธรรม ที่สร้างได้วิธีสร้างมีความพยายามมีสองวิธี หนึ่ง รวบรวมกำลังใจแล้วลงมือทำ วิธีนี้มักได้ผลกับคนที่ มีสมาธิดีเป็นพื้นฐาน แต่ไม่ค่อยได้ผลกับคนที่พื้นฐานสมาธิต่ำ อีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้เรากลายเป็น คนที่มีความพยายามได้คือ ลงมือฝึกสมาธิ การฝึกสมาธิจะช่วยให้คนเกียจคร้านเป็นคน มีความพยายามขึ้นมาได้
5. ความพยายามไม่ใช่สิ่งคงที่บางวันเพิ่ม บางวันลด หมายความว่าในคน ๆ หนึ่ง ย่อมมี ทั้งช่วงเวลาที่มีความพยายามสูง และช่วงเวลาที่มีความพยายามต่ำ วิธีรักษาความพยายามเอาไว้ คือ ฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอ เพราะสมาธิคือเหตุที่ทำให้จิตใจตั้งมั่น และจิตใจตั้งมั่น ทำให้เกิด ความพยายาม
6. ถ้าคุณมีความพยายามแล้ว ความเฉื่อยล้าลดย่อมตามมาไม่รู้สิ่งใด ก็จะมีรู้ได้ ทำสิ่งใด ไม่ได้ ก็จะทำได้ ความพยายามจึงมีคุณค่ากว่าความเฉื่อยล้าลด เพราะผู้ที่มีความพยายามแม้เป็นคน โง่เขลาในช่วงแรก ก็จะ โง่อยู่ไม่นาน ความพยายามจะผลักดันให้บุคคลผู้นั้นกลายเป็นผู้รอบรู้ ได้ยอดดี ดังนั้น คนโง่จึงไม่มีจริง แต่คนไม่พยายามนั้นมืออยู่จริง
7. ความพยายามมีข้อดีเป็นส่วนใหญ่ แต่ความพยายามก็มีข้อเสียอยู่เมื่อใครคนหนึ่ง พยายามกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาก ๆ จิตจะเกิดการยึดติด ทำให้เกิดความทุกข์เพราะสิ่งนั้น ด้วยเหตุนี้ ความพยายามจึงควรมีสติกำกับ สตินี้เองจะเป็นตัวปรับให้ความพยายามกลับมาสู่จุดสมดุล

8. ผู้มีความพยายามสูง แต่สติต่ำจะพัฒนาตนเองไปเป็นทาสกิเลส คือยิ่งพยายามเท่าไร สำเร็จเท่าไร ยึดเป็นคนยึดในอัตตาตัวตนมากเท่านั้น และอัตตาตัวตนนี้เองที่เป็นบ่อเกิดและความชั่ว และการเบียดเบียนผู้อื่น ตรงนี้แก้ไขได้ด้วยการพัฒนาสติขึ้นมากำกับ ให้สติอยู่เหนือความพยายาม อย่าให้ความพยายามอยู่เหนือสติ ถ้าทำได้เช่นนั้นก็จะกลายเป็นผู้มีทั้งความสำเร็จทางโลก และทางธรรมไปพร้อมกัน

9. ความเมตตา ความพยายาม และสติ สามสิ่งนี้ต้องมาพร้อมกันเสมอจะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปไม่ได้เด็ดขาด เมตตาทำให้เรามีความเป็นมนุษย์ผู้มีความดี ความพยายามทำให้เราสำเร็จ สติทำให้เราดำรงไว้ซึ่งความดีและความสำเร็จ เมื่อเรามีทั้งความดีและความสำเร็จ เราย่อมกลายเป็นผู้มีความสุขไปโดยปริยาย

10. ทุกความพยายาม อาจไม่ได้นำมาซึ่งความสำเร็จแต่ทุกความสำเร็จจะต้องมีความพยายามเป็นส่วนประกอบอย่าถามหาความสำเร็จใด ๆ ในอนาคต แต่จงถามหาความพยายาม และทำให้มันปรากฏในทันที ความเพียรนี้เองที่จะทำให้เราทั้งหลายอยู่กับปัจจุบันได้ เป็นฉันทะ มิใช่ตัณหา เป็นความจริง มิใช่ความฝัน ความพยายามอยู่ที่ไหน ความพยายามก็อยู่ที่นั่น เพราะความพยายามคือตัวตนของความสำเร็จ “จงพยายามให้เกิดความพยายาม” แล้วความพยายามจะทำให้ท่านสมปรารถนาทุกประการ

การพัฒนาตนเองด้านการประเมินผล

เมื่อใกล้ถึงเวลาที่ต้องประเมินผลงานประจำปีของตนเอง พนักงานหลายคนจะเกิดความเครียด และรู้สึกกดดันกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น บางคนกลัวว่าผลงานที่ไม่โดดเด่นพอจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน แต่นั่นอาจจะไม่จริงเสมอไป หากเรามีการเตรียมความพร้อมก่อนการประเมินผลงานให้มากพอ เราก็จะก้าวข้ามความกังวลใจได้ แต่ต้องทำอย่างไร? จึงจะทำให้การประเมินผลงานประจำปีครั้งนี้ สามารถเปลี่ยนพนักงานคนเก่าให้กลายเป็นพนักงานคนเก่งได้ (จ๊อบส์ตีปี ประเทศไทย, 2557) ทำดีเสมอต้นเสมอปลาย เป็นสิ่งที่ใช้ได้เสมอกับทุกสิ่ง โดยเฉพาะกับการประเมินผลการทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เราเห็นภาพการทำงานที่มีมาตลอดทั้งปีของเรา อีกทั้งสิ่งที่เราทำคือสิ่งที่เพื่อนร่วมงานของเราเห็น เมื่อหัวหน้าของเราแอบมาถามเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับตัวเรา สิ่งที่เขาเห็น และเกิดขึ้นจริงเป็นสิ่งที่ช่วยพิสูจน์เกี่ยวกับตัวเรา

การเตรียมความพร้อมในการประเมินผลงานตนเอง ให้ลองตั้งคำถาม 3 ข้อนี้กับตัวเอง ดูก่อนว่าที่ผ่านมาเราทำงานออกมาเป็นที่น่าพอใจเพียงใด แล้วเรายังพอมีเวลาให้เราสามารถปรับตัวให้เป็นพนักงานคนเก่งได้หรือไม่

1. ผลงานที่ผ่านมาระดับดีแค่ไหน (Good)

ลองหยุดคิดแล้วถามตัวเองว่า ที่ผ่านมาระดับดีที่เราทำงานเป็นอย่างไร ผลงานที่ดีที่สุดคืออะไร มีผลงานชิ้นไหนบ้างที่เราภูมิใจเป็นพิเศษ เมื่อสามารถตอบคำถามดังกล่าวได้แล้ว ให้ลองตั้งเป้าหมายในการทำงานของปีต่อไป ว่าควรมีรูปแบบอย่างไร โดยให้เรารวบรวมผลงานที่ดีในปีที่ผ่านมาของเราเป็นแบบอย่าง แล้วนำไปพัฒนาต่อยอดต่อไป เพื่อให้การทำงานของเราดีขึ้นเรื่อย ๆ และเชื่อมั่นว่าสิ่งที่เราทำ จะสร้างประโยชน์ให้กับบริษัท แล้วตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

2. มีงานไหนบ้างที่ทำออกมาไม่ดี (Bad)

ลองฟังเสียงวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่นเกี่ยวกับงานของเรา เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ คิดเห็นเกี่ยวกับงานของเราว่าเป็นอย่างไรบ้าง แต่การจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นนั้น ให้เราเปิดใจให้กว้าง ให้คิดว่าสิ่งที่เขาพูดออกมานั้น เป็นโอกาสที่เราจะได้นำไปปรับปรุงตัว แล้วทำให้เราสามารถทำงานได้ดีขึ้น อย่าคิดว่าเพื่อนกำลังใส่ร้ายเรา หรือกำลังกล่าวถึงชื่อเสียงของเราอย่างไม่มีเหตุผล เมื่อรู้ว่าคนอื่นมีความเห็นเกี่ยวกับงานของเราเป็นอย่างไรแล้ว ให้รวบรวมความคิดเห็นเหล่านั้น มาปรับปรุง เพื่อให้การทำงานของเราดีขึ้น

3. วางแผนที่จะทำอะไรต่อไป (Try)

แม้ว่าการทำงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา จะทำให้เราเห็นภาพรวมบ้างแล้ว ว่าการทำงานของเราเป็นอย่างไร แต่มีสิ่งหนึ่งที่เราไม่ควรมองข้าม คือ การวางแผนการทำงาน เพราะจะทำให้เราสามารถทำงานได้สะดวกมากขึ้น และมองเห็นแนวทางว่าการทำงานของเรา จะเป็นไปในทิศทางใด แม้ว่าตำแหน่งหน้าที่การงานของเราอาจจะไม่ได้เปลี่ยนแปลง เรายังคงทำงานในตำแหน่งเดิม แต่ควรคิดเพิ่มเติมด้วยว่า เราจะทำอย่างไรให้งานตำแหน่งเดิมของเรามีคุณค่า และมีความหมายมากกว่าเดิม หรืออยากลองทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อเสริมให้งานของเรามีความน่าสนใจมากขึ้น บางคนอาจจะมองไปถึง การทำงานในตำแหน่งงานใหม่ เพื่อค้นหาความหมายให้กับชีวิตการทำงานของตนเองว่าจริง ๆ แล้วงานแบบใดที่เหมาะสมกับตัวเรา

การประเมินผลงานประจำปี เป็นช่วงที่ทำให้เราได้ใช้เวลาคิดทบทวนถึงการทำงานตลอดปีที่ผ่านมา เพื่อให้เราได้มีโอกาสสำรวจการทำงานของตัวเองดูว่า ทำออกมาได้ดีมากน้อยเพียงใด และยังเป็นโอกาสที่จะทำให้เราได้พัฒนาฝีมือในการทำงานให้ออกมาได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เป็นการทำให้พนักงานคนเก่า ได้กลายเป็นพนักงานคนเก่ง ที่มีมาตรฐานในการทำงานที่ดีขึ้น และทำงานที่เป็นประโยชน์กับบริษัทต่อไป (จ๊อบส์ดีบีประเทศไทย, 2557)

การพัฒนาตนเองต่อองค์กร

1. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (People participation) ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กร โดยพนักงานสามารถตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์กร
2. การช่วยเหลือตนเอง (Aide self-help) เป็นแนวทางการพัฒนาที่ยึดหลักการสำคัญประการหนึ่ง คือ ต้องพัฒนาให้พนักงานทุกคนพึ่งตนเองได้มากขึ้น โดยมีหัวหน้างานคอยช่วยสนับสนุน ในส่วนที่เกินความสามารถตามโอกาสที่เหมาะสม
3. ความคิดริเริ่มของพนักงาน (Initiative) ในการทำงานต้องยึดหลักการที่ว่า ความคิดริเริ่มต้องมาจากพนักงาน ซึ่งต้องมีการกระตุ้นให้เกิดการศึกษาค้นคว้า ให้เกิดความคิดกล้าแสดงออกเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
4. ความต้องการของพนักงาน (Felt-needs) ในการพัฒนาองค์กรต้องให้พนักงานช่วยออกความคิดและตัดสินใจบนพื้นฐานความต้องการขององค์กร
5. การศึกษาภาคชีวิต (Life-long education) ในการทำงานถือเป็นการศึกษาภาคชีวิตของพนักงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การให้การศึกษาต้องให้การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร (สุวิษฐา ชัยพงศ์, 2558)

ข้อมูลของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้มีเป้าหมายในการทำงานแบบมืออาชีพมีความสามารถและเป็นหนึ่งเดียวกัน พร้อมมุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการชั้นเลิศ เพื่อเป็นกลุ่มการเงินอันดับหนึ่งในใจลูกค้ามุ่งสู่การเป็นสถาบันการเงินชั้นนำระดับภูมิภาคที่ก้าวสู่เวทีโลกด้วยการเติบโตที่ยั่งยืน รับผิดชอบต่อสังคม และสนองต่อความต้องการของลูกค้า โดยลูกค้าคือคนสำคัญให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นอันดับแรก จะเข้าใจในความคาดหวังและความต้องการของลูกค้าพร้อมตอบสนองทางเลือกที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า มีข้อสัจย์ปฏิบัติถูกต้องยึดความเป็นธรรมและเป็นมืออาชีพ สร้างความเชื่อมั่น โดยปฏิบัติงานถูกต้อง โปร่งใสยึดหลักกฎหมายและหลักจริยธรรม5 ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมทำงานเป็นทีม ด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง โดยมุ่งบรรลุเป้าหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดของลูกค้าและกรุงศรี มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มุ่งมั่นด้วยจิตสำนึกในการสร้างความเป็นเลิศเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและบริการที่ดีที่สุดก้าวทันความเปลี่ยนแปลงตั้งใจทำสิ่งที่ดีขึ้นในทุก ๆ วัน โดยเปิดรับความเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ใหม่ที่ก่อประโยชน์อันเป็นธรรมให้แก่ลูกค้าและกรุงศรีก้าวสู่เวทีระดับโลก

มุ่งมันที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในฐานะสถาบันการเงินระดับโลก เพื่อสนับสนุนการเติบโตของ ลูกค้าทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด มหาชน)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนันทา มิ่งเจริญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงาน ขององค์กรของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคาร ออมสิน สำนักงานใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ในระดับสูง 2) ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และผลการดำเนินงานขององค์กรของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในระดับปานกลาง 4) ประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผล การดำเนินงานขององค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณวิสา แยมเกตุ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ มีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เพศ และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของ พนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้า บุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชน แห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จงจิต ศุภสมบัติโอฬาร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) กรณีศึกษา ธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารที่มีความต้องการ พัฒนาตนเอง ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะและความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี

ความต้องการด้านต้องการพัฒนาทักษะด้านการฟังและพูดภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการปฏิบัติงาน และด้านฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมากที่สุด ทางผู้บริหารสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการทำการวิจัยในครั้งนี้เพื่อแนวทางในการพัฒนาพนักงานในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล ความต้องการ การพัฒนาตนเอง ประชาคมอาเซียน

จารุพร นันทวิเศษกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท โดยผู้วิจัยศึกษาความต้องการ 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาดูงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิรุณ หอมทรัพย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการ ด้านการศึกษาต่อชั่วคราวมากที่สุด ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุและระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกันพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัคจิรา ห่องแสง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมของพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจาก

รายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม สุดท้ายคือ ด้านการศึกษาเพิ่มเติม และ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงานในการทำงาน รายได้ สาขา ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวนทั้งหมด 230 ราย โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (ที่มาของข้อมูลจำนวนพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค 204) ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	สาขา	จำนวนประชากร
เขตอำเภอศรีราชา		
1	ศรีราชา	11
2	อ่าวอุดม	11
3	ถนนสุขศักดิ์ 1 ศรีราชา	12
4	แหลมฉบัง	7
5	สวนอุตสาหกรรมศรีราชา	7

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	สาขา	จำนวนประชากร
เขตอำเภอศรีราชา		
6	นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	7
7	โรบินสันศรีราชา	14
8	ถนนอัสสัมชัญศรีราชา	10
9	ฮาร์เบอร์มอลล์แหลมฉบัง	12
10	สวนไอเพลสแหลมฉบัง	10
11	อ็อนศรีราชาช้อปปิ้งเซ็นเตอร์	10
เขตอำเภอเมืองชลบุรี		
12	ชลบุรี	11
13	บ้านบึง	11
14	พนัสนิคม	10
15	ถนนสุขุมวิทชลบุรี	9
16	เนินเต็งชลบุรี	12
17	เทสโก้โลตัสอมตะนครชลบุรี	14
18	คอนหัวฟ่อ	6
19	เกาะโพธิ์ชลบุรี	5
20	ถนนพระยาเสด็จชลบุรี	8
21	แหลมทองบางแสน	11
22	เซ็นทรัลชลบุรี	15
23	นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	7
รวม		230

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (Multiple choice's question's) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสาขาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการศึกษาต่อ จำนวน 6 ข้อ

เกณฑ์ประเมินค่าแบบตัวเลข เป็นการประเมินค่าที่ใช้ตัวเลขบ่งชี้คุณลักษณะของ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มี 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert scale ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยที่ได้นำมาแปลความหมายได้ดังนี้
- 4.51-5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับน้อย
 - 1.50-0.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จำนวน 3 ท่าน จากนั้นทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|--|
| 3.1 ดร.กิจฐเขต ไกรवास | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 นางสาวจรูญ เลข วงษ์สวัสดิ์ | ผู้จัดการธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาอโชนศรีราชาช้อปปีงเซ็นเตอร์ |

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's reliability coefficient alpha) ได้ค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำหนังสือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้จัดการภาค ซึ่งเป็นผู้ดูแลพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้ประชากรของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 230 ชุด

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical software)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอสรรพยาและอำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสาขาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequencies)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอสรรพยาและอำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 ข้อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 5 ข้อ และด้านการศึกษาต่อ จำนวน 6 ข้อ โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequencies) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้วิธีการ Check list ในแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอสรรพยาและอำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี กับการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาสรุปประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอค่าความถี่ตามลำดับจากมากไปหาน้อยและสรุปข้อมูลเป็นความเรียง

ในการทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ Independent sample t-test และกรณีที่มีตัวแปร 2 ตัวแปรขึ้นไป ใช้สถิติ One-way ANOVA ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี การวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้กำหนดใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากประชากรที่เป็นพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 230 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการพรรณนา แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (N = 230)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	206	89.57
ชาย	24	10.43
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 89.57 และเป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (N = 230)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	38	16.52
25-35 ปี	126	54.78
36-45 ปี	42	18.26
อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	24	10.43
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 54.78 รองลงมาอายุ 36-45 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.26 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 และอันดับสุดท้าย คือ อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน (N = 230)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	18	7.83
ผู้ช่วยผู้จัดการ	23	10.00
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	189	82.17
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 82.17 รองลงมา คือ ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้จัดการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา (N = 230)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	208	90.43
ปริญญาโท	22	9.57
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 90.43 และปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (N = 230)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,000-20,000 บาท	70	30.43
20,001-30,000 บาท	92	40.00
30,001-40,000 บาท	33	14.35
ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	35	15.22
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา 15,000-20,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 และอันดับสุดท้าย คือ 30,001-40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
(N = 230)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	7.83
1-5 ปี	124	53.91
6-10 ปี	60	26.09
มากกว่า 10 ปี	28	12.17
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 53.91 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 มากกว่า 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.17 และอันดับสุดท้าย คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน (N = 230)

สาขาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ศรีราชา	11	4.78
อ่าวอุดม	11	4.78
ถนนสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา	12	5.22
แหลมฉบัง	7	3.04
สวนอุตสาหกรรมศรีอโศก	7	3.04
นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง	7	3.04
โรบินสันศรีราชา	14	6.09
ถนนอัสสัมชัญ ศรีราชา	10	4.35
ฮาร์เบอร์มอลล์แหลมฉบัง	12	5.22
สวนไอเพลสแหลมฉบัง	10	4.35
อ็อนศรีราชา ซ็อบปิ้งเซ็นเตอร์	10	4.35
ชลบุรี	11	4.78

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สาขาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
บ้านบึง	11	4.78
พนัสนิคม	10	4.35
ถนนสุขุมวิท ชลบุรี	9	3.91
เนินเต็ง ชลบุรี	12	5.22
เทสโก้โลตัสอมตะนคร	14	6.09
คอนหัวฟ่อ	6	4.78
เกาะโพธิ์	5	2.17
ถนนพระยาธำมาศจา ชลบุรี	8	3.48
แหลมทองบางแสน	11	4.78
เซ็นทรัลชลบุรี	15	6.52
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร	7	3.04
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ในสามอันดับแรก โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ เซ็นทรัลชลบุรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.52 รองลงมา มี จำนวนที่เท่ากัน 2 สาขา ได้แก่ โรบินสันศรีราชาและเทสโก้โลตัสอมตะนคร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09 อันดับสาม มีจำนวนที่เท่ากัน 3 สาขา ได้แก่ ถนนสุขุมวิทศรีราชา ฮาร์เบอร์มอลล์แหลมฉบังและสาขาเนินเต็ง ชลบุรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22 และอันดับสุดท้าย คือ สาขาเกาะโพธิ์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.17 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยภาพรวม (N = 230)

การพัฒนาตนเองของพนักงาน	μ	σ	แปล ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.17	0.46	มาก	1
2. ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.07	0.45	มาก	2
3. ด้านการศึกษาต่อ	3.93	0.69	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.06	0.45	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) โดยอันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม ($\mu = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\mu = 4.08$) และค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\mu = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการฝึกอบรม (N = 230)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปล ความหมาย	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)								
1. มีความประสงค์ให้ธนาคารจัดฝึกอบรมในด้านทักษะความรู้ในการทำงาน	0 (0.00)	0 (0.00)	23 (10.00)	92 (40.00)	115 (50.00)	4.40	0.66	มาก	1
2. หากท่านเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ท่านมีศักยภาพในตนเอง	0 (0.00)	4 (1.74)	33 (14.35)	109 (47.39)	84 (36.52)	4.19	0.74	มาก	2
3. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการทำงาน	0 (0.00)	7 (3.04)	31 (13.48)	109 (47.39)	83 (36.09)	4.17	0.77	มาก	3
4. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	0 (0.00)	5 (2.17)	45 (19.57)	107 (46.52)	73 (31.74)	4.08	0.77	มาก	4
5. ต้องการให้ธนาคารจัดหลักสูตรการสอนงานในตำแหน่งงานที่ท่านทำ หลักสูตร Coaching course	0 (0.00)	5 (2.17)	59 (25.65)	97 (42.17)	69 (30.00)	4.00	0.80	มาก	5
รวมด้านการฝึกอบรม						4.17	0.46	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) และเมื่อพิจารณาในรายชื่อ ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการฝึกอบรม โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ มีความประสงค์ ให้ธนาคารจัดฝึกอบรมในด้านทักษะความรู้ ในการทำงาน ($\mu = 4.40$) รองลงมา คือ การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรในการพัฒนาตนเองทำให้ท่านมีศักยภาพมากขึ้น ($\mu = 4.19$) ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการทำงาน ($\mu = 4.17$) . ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\mu = 4.08$) และอันดับสุดท้ายคือ ต้องการให้ธนาคารจัดหลักสูตร การสอนงานในตำแหน่งงานที่ท่านทำหลักสูตร Coaching course ($\mu = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง (N = 230)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					μ	σ	แปล ความหมาย	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)								
1. ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการทำงานจากแหล่งข้อมูลภายนอกธนาคาร	0 (0.00)	2 (0.87)	43 (18.70)	126 (54.78)	59 (25.65)	4.05	0.69	มาก	2
2. ต้องการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน	0 (0.00)	4 (1.74)	56 (24.35)	108 (46.96)	62 (26.96)	3.99	0.76	มาก	5
3. ต้องการเรียนรู้งานนอกเหนือ จากงานที่ท่านทำอยู่	0 (0.00)	4 (1.74)	48 (20.87)	114 (49.57)	64 (27.83)	4.03	0.75	มาก	3
4. ศึกษาข้อมูลจากห้องสมุดภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงาน	0 (0.00)	3 (1.30)	54 (23.48)	106 (46.09)	67 (29.13)	4.03	0.76	มาก	4
5. ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหา	0 (0.00)	3 (1.30)	35 (15.22)	96 (41.74)	96 (41.74)	4.24	0.75	มาก	1
รวมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง						4.07	0.45	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ชลบุรี ด้านการฝึกอบรม โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหา ($\mu = 4.24$) รองลงมา คือ ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการทำงานจากแหล่งข้อมูลภายนอกธนาคาร ($\mu = 4.05$) ต้องการเรียนรู้งานนอกเหนือ จากงานที่ท่านทำอยู่ ($\mu = 4.03$) ศึกษาข้อมูลจากห้องสมุดภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงาน ($\mu = 4.03$) และอันดับสุดท้ายคือ ต้องการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ($\mu = 3.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อ (N = 230)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					μ	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)								
1. ต้องการการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิไปประกอบการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0 (0.00)	17 (7.39)	52 (22.01)	73 (31.74)	88 (38.26)	4.01	0.95	มาก	3
2. ต้องการการศึกษาต่อด้วยทุนสนับสนุนจากธนาคาร	2 (0.87)	20 (8.70)	49 (21.30)	100 (43.48)	59 (25.65)	3.84	0.94	มาก	4
3. มีความประสงค์ที่จะศึกษาต่อโดยใช้เวลาหลังเลิกงาน	2 (0.87)	21 (9.13)	59 (25.65)	93 (40.43)	55 (23.91)	3.77	0.94	มาก	6
4. ต้องการให้ธนาคารส่งเสริมด้านศึกษาต่อโดยใช้เวลา ทำงานเต็มเวลา	0 (0.00)	20 (8.70)	62 (26.96)	85 (36.96)	63 (27.39)	3.83	0.93	มาก	5
5. ต้องการการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน ของท่าน	1 (0.43)	17 (7.39)	37 (16.09)	91 (39.57)	84 (36.52)	4.04	0.93	มาก	2
6. ต้องการการศึกษาต่อเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายขึ้น	0 (0.00)	8 (3.48)	44 (19.13)	98 (42.61)	80 (34.78)	4.09	0.69	มาก	1
รวมด้านการศึกษาต่อ						3.93	0.45	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อโดยภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับแรก คือต้องการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายขึ้น ($\mu = 4.09$) รองลงมา คือ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงานของท่าน ($\mu = 4.04$) ต้องการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิไป ประกอบการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 4.01$) ต้องการศึกษาต่อด้วยทุนสนับสนุนจากธนาคาร ($\mu = 3.84$) ต้องการให้ธนาคารส่งเสริมด้านการศึกษาต่อโดยใช้เวลาทำงานเต็มเวลา ($\mu = 3.83$) และ อันดับสุดท้ายคือ มีความประสงค์ที่จะศึกษาต่อโดยใช้เวลาหลังเลิกงาน ($\mu = 3.77$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (N = 230)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	เพศ	N	Mean	SD	t	P-value
ด้านการฝึกอบรม	หญิง	206	4.16	0.45	-.853	.394
	ชาย	23	4.24	0.55		
ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	หญิง	206	4.04	0.45	-2.611	.010*
	ชาย	23	4.30	0.38		
ด้านการศึกษาต่อ	หญิง	206	3.92	0.69	-.888	.375
	ชาย	23	4.05	0.64		
รวมเฉลี่ย	หญิง	206	4.04	0.45	-1.616	.107
	ชาย	23	4.20	0.44		

จากตารางที่ 13 การทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน

ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนา
 เอง ด้านและการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง พนักงานมีความต้องการ
 พัฒนาตนเอง แตกต่างกัน โดยพนักงานที่เป็นเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้
 ด้วยตนเอง มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม
 จำแนกตามอายุ (N = 230)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	อายุ (ปี)	N	Mean	SD	t	P-value
ด้านการฝึกอบรม	ต่ำกว่า 25	38	4.18	0.46	.119	.949
	25-35	126	4.17	0.42		
	36-45	42	4.13	0.52		
	45 ขึ้นไป	24	4.18	0.55		
ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	ต่ำกว่า 25	38	4.04	0.48	.998	.394
	25-35	126	4.07	0.44		
	36-45	42	4.02	0.43		
	45 ขึ้นไป	24	4.21	0.49		
ด้านการศึกษาต่อ	ต่ำกว่า 25	38	3.89	0.74	.426	.734
	25-35	126	3.93	0.69		
	36-45	42	3.88	0.63		
	45 ขึ้นไป	24	4.07	0.725		
รวมเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25	38	4.04	0.49	.548	.650
	25-35	126	4.06	0.42		
	36-45	42	4.01	0.45		
	45 ขึ้นไป	24	4.15	0.50		

จากตารางที่ 14 การทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับ
 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมรายด้าน ได้แก่

ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามตำแหน่งงาน (N = 230)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ตำแหน่งงาน	N	Mean	SD	F	P-value
ด้านการฝึกอบรม	ผู้จัดการ	18	4.30	0.45	.940	.392
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	23	4.11	0.53		
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	189	4.16	0.45		
ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	ผู้จัดการ	18	4.33	0.29	4.084*	.018
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	23	4.15	0.47		
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	189	4.03	0.45		
ด้านการศึกษาต่อ	ผู้จัดการ	18	4.18	0.48	1.293	.277
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	23	3.96	0.76		
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	189	3.90	0.69		
รวมเฉลี่ย	ผู้จัดการ	18	4.27	0.27	2.339	.099
	ผู้ช่วยผู้จัดการ	23	4.07	0.54		
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	189	4.03	0.45		

จากตารางที่ 15 การทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาเอง ด้านและการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (N = 230)

ตำแหน่งงาน	N	μ	ตำแหน่งงาน		
			ผู้จัดการ	ผู้ช่วย ผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
			4.33	4.15	4.03
ผู้จัดการ	18	4.33	-	.18	.30*
ผู้ช่วยผู้จัดการ	23	4.15	-	-	.12
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	189	4.03	-	-	-

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความต้องการพัฒนาตนเองของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง
งานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองเอง แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มี
ตำแหน่งผู้จัดการ มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าพนักงานที่มี
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .30

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา (N = 230)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	ระดับ การศึกษา	N	Mean	SD	t	P-value
ด้านการฝึกอบรม	ปริญญาตรี	208	4.16	.46	.214	.644
	ปริญญาโท	21	4.26	.45		
ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	ปริญญาตรี	208	4.05	.46	2.517	.114
	ปริญญาโท	21	4.20	.35		
ด้านการศึกษาต่อ	ปริญญาตรี	208	3.92	.70	3.057	.082
	ปริญญาโท	21	4.08	.56		
รวมเฉลี่ย	ปริญญาตรี	208	4.04	.46	7.519	.007*
	ปริญญาโท	21	4.18	.32		

จากตารางที่ 17 การทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาโท มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยเล็กน้อยต่างกัน แต่ผลการทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญมากกว่าระดับ .05 จึงเห็นว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (N = 230)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	N	Mean	SD	F	P-value
ด้านการฝึกอบรม	15,000-20,000	70	4.07	0.45	1.939	.124
	20,001-30,000	92	4.18	0.47		
	30,001-40,000	33	4.24	0.36		
	40,001 ขึ้นไป	35	4.26	0.50		
ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	15,000-20,000	70	3.96	0.50	3.747*	.012
	20,001-30,000	92	4.05	0.40		
	30,001-40,000	33	4.16	0.46		
	40,001 ขึ้นไป	35	4.25	0.41		
ด้านการศึกษาต่อ	15,000-20,000	70	3.75	0.77	2.993*	.032
	20,001-30,000	92	3.98	0.64		
	30,001-40,000	33	3.94	0.62		
	40,001 ขึ้นไป	35	4.16	0.62		
รวมเฉลี่ย	15,000-20,000	70	3.93	0.50	3.833*	.010
	20,001-30,000	92	4.07	0.40		
	30,001-40,000	33	4.11	0.39		
	40,001 ขึ้นไป	35	4.22	0.44		

จากตารางที่ 18 การทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนา ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม (N = 230)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	N	μ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
			15,000-20,000	20,001-30,000	30,000-40,000	40,001 ขึ้นไป
			3.93	4.07	4.11	4.22
15,000-20,000	70	3.93	-	-.14*	-.18*	-.29*
20,001-30,000	92	4.07	-	-	-.04	-.15
30,001-40,000	33	4.11	-	-	-	-.11
40,001 ขึ้นไป	35	4.22	-	-	-	-

จากตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้ 30,001-40,000 บาท และรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.14, -.18 และ -.29

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง (N = 230)

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (บาท)	N	μ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
			15,000- 20,000	20,001- 30,000	30,000- 40,000	40,001 ขึ้นไป
			3.96	4.05	4.16	4.23
15,000-20,000	70	3.96	-	.09	-.20*	-.27*
20,001-30,000	92	4.05	-	-	-.11	-.18*
30,001-40,000	33	4.16	-	-	-	-.07
40,001 ขึ้นไป	35	4.25	-	-	-	-

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความต้องการพัฒนาตนเอง
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงาน
ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกัน
โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
น้อยกว่าพนักงานที่มี รายได้ 30,001-40,000 บาท และรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.20 และ -.27

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านการศึกษาต่อ (N = 230)

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (บาท)	N	μ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
			15,000- 20,000	20,001- 30,000	30,000- 40,000	40,001 ขึ้นไป
			3.75	3.98	3.94	4.16
15,000-20,000	70	3.75	-	-.23*	-.19	-.41*
20,001-30,000	92	3.98	-	-	.04	-.18
30,001-40,000	33	3.94	-	-	-	-.22
40,001 ขึ้นไป	35	4.16	-	-	-	-

จากตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ น้อยกว่าพนักงานที่มี รายได้ 20,001-30,000 บาท และรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.23 และ -.41

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N = 230)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	Mean	SD	F	P-value
ด้านการฝึกอบรม	น้อยกว่า 1 ปี	18	4.06	0.49	1.620	.186
	1-5 ปี	124	4.22	0.42		
	6-10 ปี	60	4.13	0.43		
	มากกว่า 10 ปี	28	4.06	0.60		
ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	น้อยกว่า 1 ปี	18	3.95	0.53	.781	.506
	1-5 ปี	124	4.11	0.46		
	6-10 ปี	60	4.04	0.40		
	มากกว่า 10 ปี	28	4.05	0.44		
ด้านการศึกษาต่อ	น้อยกว่า 1 ปี	18	3.43	0.82	3.824*	.011
	1-5 ปี	124	4.01	0.66		
	6-10 ปี	60	3.92	0.64		
	มากกว่า 10 ปี	28	3.92	0.72		
รวมเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	18	3.81	0.52	2.650*	.050
	1-5 ปี	124	4.11	0.43		
	6-10 ปี	60	4.03	0.40		
	มากกว่า 10 ปี	28	4.01	0.52		

จากตารางที่ 22 การทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนา ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม (N = 230)

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	N	μ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			3.81	4.11	4.03	4.01
น้อยกว่า 1 ปี	18	3.81	-	-.30*	-.22	-.20
1-5 ปี	124	4.11	-	-	-.08	.10
6-10 ปี	60	4.03	-	-	-	.02
มากกว่า 10 ปี	28	4.01	-	-	-	-

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.30

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อ (N = 230)

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	N	μ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			3.43	4.01	3.92	3.92
น้อยกว่า 1 ปี	18	3.43	-	-.58*	-.49*	-.48*
1-5 ปี	124	4.01	-	-	.09	.09
6-10 ปี	60	3.92	-	-	-	.00
มากกว่า 10 ปี	28	3.92	-	-	-	-

จากตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความต้องการพัฒนาตนเองของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงาน
ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกัน
โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนา
ตนเอง ด้านการศึกษาต่อ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.58, -.49 และ -.48

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน (N = 230)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	สาขา ที่ปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-value
ด้านการฝึกอบรม	ศรีราชา	11	4.36	0.12	7.003*	.000
	อำเภอดุสิต	11	4.51	0.26		
	ถนนสุรศักดิ์ศรีราชา	12	4.03	0.36		
	แหลมฉบัง	7	3.71	0.46		
	ศรีสอพัฒน์	7	3.77	0.55		
	นิคมปิ่นทอง	7	4.51	0.16		

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	สาขา ที่ปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-value
	โรบินสันศรีราชา	14	3.94	0.34		
	ถนนอัสสัมชัญ	10	4.50	0.22		
	ฮาร์เบอร์มอลล์	12	4.52	0.18		
	สวนไอเพลส	10	4.10	0.46		
	อ็อนศรีราชา	10	3.88	0.67		
	ชลบุรี	11	4.38	0.21		
	บ้านบึง	11	4.44	0.20		
	พนัสนิคม	10	3.72	0.42		
	ถนนสุขุมวิท ชลบุรี	9	4.22	0.39		
	เนินเต็ง ชลบุรี	12	3.72	0.48		
	เทศก์อ้อมตะนคร	14	4.17	0.39		
	คอนหัวฟ่อ	6	4.53	0.24		
	เกาะโพธิ์	5	3.88	0.36		
	ถนนพระยาสำเภา	8	4.57	0.13		
	แหลมทอง	11	3.85	0.42		
	เซ็นทรัลชลบุรี	15	4.05	0.46		
	อมตะนคร	7	4.63	0.14		
ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง	ศรีราชา	11	4.47	0.29	7.441*	.000
	อ่าวอุดม	11	4.35	0.22		
	ถนนสุรศักดิ์ศรีราชา	12	3.85	0.40		
	แหลมฉบัง	7	3.74	0.50		
	ศรีอสมพัฒน์	7	3.40	0.43		
	นิคมปิ่นทอง	7	4.57	0.27		
	โรบินสันศรีราชา	14	3.93	0.35		

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	สาขา ที่ปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-value
	ถนนอัสสัมชัญ	10	4.44	0.18		
	ฮาร์เบอร์มอลล์	12	4.27	0.27		
	สวนไอเพลส	10	3.92	0.42		
	อ็อนศรีราชา	10	3.80	0.49		
	ชลบุรี	11	4.31	0.34		
	บ้านบึง	11	4.42	0.24		
	พนัสนิคม	10	3.86	0.42		
	ถนนสุขุมวิท ชลบุรี	9	3.93	0.41		
	เนินเต็ง ชลบุรี	12	3.83	0.35		
	เทศโก่อมตะนคร	14	3.98	0.50		
	คอนหัวฟ่อ	6	4.47	0.16		
	เกาะโพธิ์	5	3.72	0.11		
	ถนนพระยาสำเภา	8	4.47	0.18		
	แหลมทอง	11	3.78	0.40		
	เซ็นทรัลชลบุรี	15	3.84	0.37		
	อมตะนคร	7	4.40	0.16		
ด้านการศึกษาต่อ	ศรีราชา	11	4.44	0.15	23.454*	.000
	อ่าวอุดม	11	4.45	0.21		
	ถนนสุรศักดิ์ศรีราชา	12	3.68	0.37		
	แหลมฉบัง	7	3.12	0.64		
	ศรีอสมพัฒน์	7	3.43	0.79		
	นิคมปิ่นทอง	7	4.40	0.34		
	โรบินสันศรีราชา	14	3.53	0.64		
	ถนนอัสสัมชัญ	10	4.45	0.19		

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	สาขา ที่ปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-value
	ฮาร์เบอร์มอลล์	12	4.46	0.21		
	สวนไอเพลส	10	4.15	0.29		
	อ็อนศรีราชา	10	2.78	0.65		
	ชลบุรี	11	4.45	0.22		
	บ้านบึง	11	4.65	0.16		
	พนัสนิคม	10	3.40	0.53		
	ถนนสุขุมวิท ชลบุรี	9	4.11	0.28		
	เนินเต็ง ชลบุรี	12	3.53	0.44		
	เทศก์อ้อมตะนคร	14	4.06	0.27		
	คอนหัวฟ่อ	6	4.50	0.18		
	เกาะโพธิ์	5	2.93	0.56		
	ถนนพระยาเสด็จ	8	4.44	0.12		
	แหลมทอง	11	2.74	0.29		
	เซ็นทรัลชลบุรี	15	3.94	0.35		
	อมตะนคร	7	4.55	0.21		
รวมเฉลี่ย	ศรีราชา	11	4.43	0.12	22.848	.000
	อ่าวอุดม	11	4.44	0.11		
	ถนนสุรศักดิ์ศรีราชา	12	3.85	0.24		
	แหลมฉบัง	7	3.52	0.44		
	ศรีอสมพัฒน์	7	3.53	0.53		
	นิคมปิ่นทอง	7	4.50	0.13		
	โรบินสันศรีราชา	14	3.80	0.33		
	ถนนอัสสัมชัญ	10	4.46	0.10		
	ฮาร์เบอร์มอลล์	12	4.42	0.10		

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	สาขา ที่ปฏิบัติงาน	N	μ	σ	F	P-value
	สวนไอเฟลส	10	4.06	0.29		
	อโณนศรีราชา	10	3.49	0.49		
	ชลบุรี	11	4.38	0.15		
	บ้านบึง	11	4.50	0.07		
	พนัสนิคม	10	3.66	0.32		
	ถนนสุขุมวิท ชลบุรี	9	4.09	0.24		
	เนินเต็ง ชลบุรี	12	3.69	0.33		
	เทศก์อ้อมตะนคร	14	4.07	0.19		
	คอนหัวฟ่อ	6	4.50	0.08		
	เกาะโพธิ์	5	3.51	0.40		
	ถนนพระยาสะจจา	8	4.49	0.08		
	แหลมทอง	11	3.46	0.29		
	เซ็นทรัลชลบุรี	15	3.94	0.17		
	อมตะนคร	7	4.52	0.07		

จากตารางที่ 25 การทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความ
ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงาน
ที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงาน
ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (N = 230)

สาขา ที่ปฏิบัติงาน	N	μ	สาขาที่ปฏิบัติงาน														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			4.43	4.44	3.85	3.52	3.53	4.50	3.80	4.46	4.41	4.06		4.38	4.50	3.66	4.09
1. ศิริราชา	11	4.43	-	-.01	.58*	.89*	.90*	-.07	.63*	-.03	.02	.37*	.94*	.05	-.07	.77*	.34*
2. อ่าวอุดม	11	4.44	-	-	.58*	.92*	.91*	-.06	.64*	-.02	.03	.38*	.95*	.06	-.06	.78*	.35*
3. ถนนสุรศักดิ์	12	3.85	-	-	-	.33*	.32*	-.65*	.05	-.61*	-.56*	-.21	.36*	-.53*	-.65*	.19	-.24*
4. แหลมฉบัง	7	3.52	-	-	-	-	-.01	-.98*	-.28*	-.94*	.89*	-.54*	.03	-.86*	-.98*	-.14	-.57*
5. เครือสหพัฒน์	7	3.53	-	-	-	-	-	-.97*	-.27*	-.93*	-.88*	-.53*	.04	-.85*	-.97*	-.13	-.56*
6. ปิ่นทอง	7	4.50	-	-	-	-	-	-	.70*	.04	.09	.44*	1.01*	.12	-.00	.84*	.41*
7. โรบินสัน	14	3.80	-	-	-	-	-	-	-	-.66*	-.61*	-.26*	-.31*	-.58*	-.70*	-.14	-.29*
8. ถนนอัสสัมชัญ	10	4.46	-	-	-	-	-	-	-	-	.05	.40*	.97*	.08	-.04	.80*	.37
9. ฮาร์เบอร์	12	4.41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.35*	.92*	.03	-.09	.75*	.32*
10. ไอเพลส	10	4.06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.57*	-.32*	-.44*	.40*	-.03
11. อีออน	10	3.49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.89*	-1.01*	-.17	-.60*
12. ชลบุรี	11	4.38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.12	.72*	.29*
13. บ้านบึง	11	4.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.84*	.41*
14. พนมสนิม	10	3.66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.43*
15. สุขุมวิท ชลบุรี	9	4.09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สาขา ที่ปฏิบัติงาน	N	μ	สาขาที่ปฏิบัติงาน							
			16	17	18	19	20	21	22	23
			3.69	4.07	4.50	3.51	4.50	3.46	3.95	4.54
1. ศรีราชา	11	4.43	.74*	.36*	-.07	.92*	-.07	.97*	.48*	-.09
2. อ่าวอุดม	11	4.44	.75*	.37*	-.06	.93*	-.06	.98*	.49*	-.10
3. ถนนสุรศักดิ์	12	3.85	.16	-.22*	-.65*	.34*	-.65*	.39*	-.09	-.67*
4. แหลมฉบัง	7	3.52	-.17	-.55*	-.98*	-.01	-.98*	.06	-.43*	-1.02*
5. เครื่องสอพัฒนา	7	3.53	-.16	-.54*	-.97*	.02	-.97*	.07	-.42*	-.99*
6. ปันทอง	7	4.50	.81*	-.43*	-.00	1.01*	.00	1.04*	.55*	-.04
7. โรบินสันศรีราชา	14	3.80	.11	-.27*	-.70*	.29*	-.70*	.34*	-.15	-.74*
8. ถนนอัสสัมชัญ	10	4.46	.77*	.39*	-.04	.95*	-.04	1.00*	.51*	-.08
9. ฮาร์เบอร์	12	4.41	.72*	.34*	-.09	.90*	-.09	.95*	.46*	-.13
10. ไอเพลส	10	4.06	.37*	-.01	-.44*	.55*	-.44*	.60*	.11	-.48*
11. อีออน ศรีราชา	10	3.49	-.20	-.58*	-1.01*	-.02	-1.01*	.03	-.46*	-1.05*
12. ชลบุรี	11	4.38	.69*	.31*	-.12	.87*	-.12	.92*	.43*	-.14
13. บ้านบึง	11	4.50	.81*	.43*	.00	.99*	.00	1.04*	.55*	-.04
14. พณิชยกรรม	10	3.66	-.03	-.41*	-.84*	.15	-.84*	.20	-.29*	-.88*
15. สุขุมวิท ชลบุรี	9	4.09	.40*	.02	-.41*	.58*	-.41*	.63*	.14	-.45*

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สาขา ที่ปฏิบัติงาน	N	μ	สาขาที่ปฏิบัติงาน							
			16	17	18	19	20	21	22	23
			3.69	4.07	4.50	3.51	4.50	3.46	3.95	4.54
16. เนินเต็ง	12	3.69	-	-.38*	-.81*	.18	-.81*	.23*	-.25*	-.83*
17. เทสโก้มตะ	14	4.07	-	-	-.43*	.56*	-.43*	.61*	.12	-.47*
18. คอนหัวฟ้อ	6	4.50	-	-	-	.99*	.00	1.04*	.55*	-.04
19. เกาะโพธิ์	5	3.51	-	-	-	-	-.99*	.05	-.44*	-1.03*
20. ถนนพระยาสุรจา	8	4.50	-	-	-	-	-	1.04*	.55*	-.04
21. แหลมทอง	11	3.46	-	-	-	-	-	-	-.49*	-1.08*
22. เซ็นทรัล ชลบุรี	15	3.95	-	-	-	-	-	-	-	-.59*
23. อมตะนคร	7	4.54	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน พบข้อมูลตามเปรียบเทียบสาขาที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาศรียา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับกับพนักงานสาขา ต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาศรียา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สาขานนสูรศักดิ์ศรียา สาขาแหลมฉบัง สาขาสวนอุตสาหกรรมศรีอโศก สาขาโรบินสันศรียา สาขาสวนไอลเพลสแหลมฉบัง สาขาอโศกศรียาซีโอบี สาขาพนัสนิคม สาขาสุขุมวิทชลบุรี สาขาเนินเตี้ย สาขาเทสโก้โลตัส ออมตะนคร สาขาเกาะโพธิ์ สาขาแหลมทองบางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .58, -.89, .90, .63, .37, .94, .77, .34, .74, .36, .92, .97 และ .48

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาอ่าวอุดม มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาอ่าวอุดม มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สาขานนสูรศักดิ์ ศรียา สาขาแหลมฉบัง สาขาสวนอุตสาหกรรมศรีอโศก สาขาโรบินสัน ศรียา สาขาอโศกศรียาซีโอบี สาขาชลบุรี สาขาพนัสนิคม สาขาสุขุมวิทชลบุรี สาขาเนินเตี้ย สาขาเทสโก้ ออมตะนคร สาขาเกาะโพธิ์ สาขาแหลมทองบางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .58, -.92, .91, .64, .38, .95, .78, .35, .75, .37, .93, .98 และ .49

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขานนสูรศักดิ์ศรียา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขานนสูรศักดิ์ศรียา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สาขาแหลมฉบัง สาขาสวนอุตสาหกรรมศรีอโศก สาขาอโศกศรียาซีโอบี สาขาเกาะโพธิ์ และสาขาแหลมทองบางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .33, .32, .36, .34 และ .39 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่อยู่ในสาขานนสูรศักดิ์ศรียา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สาขานิคมอุตสาหกรรม ปันทอง สาขานนสูรศักดิ์ศรียา สาขาฮาร์เบอร์มอลล์ แหลมฉบัง สาขาชลบุรี สาขาบ้านบึง สาขาสุขุมวิท ชลบุรี สาขาเทสโก้ ออมตะนคร สาขาดอนหัวฬ่อ สาขานนพระยาจักร์ชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรม ออมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.65, -.61, -.56, -.53, -.65, -.24, -.22, -.65, -.65 และ -.67

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาแหลมฉบัง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่าง กันกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาแหลมฉบัง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สาขานิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง สาขาโรบินสัน ศรีราชา สาขานนอัสสัมชัญศรีราชา สาขาฮาร์เบอร์มอลล์ แหลมฉบัง สาขา สวนไอเพลสแหลมฉบัง สาขาชลบุรี สาขาบ้านบึง สาขาสุขุมวิทชลบุรี สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาคอนหัวฟ่อ สาขานนพระยาสังฆาชลบุรี สาขาเซ็นทรัลชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.98, -.28, -.94, .89, -.54, -.86, -.98, -.57, -.55, -.98, -.98, -.43 และ -1.02

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาสวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ มีความต้องการพัฒนา ตนเอง โดยรวม แตกต่างกันกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาสวน อุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน ที่สาขานิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง สาขาโรบินสันศรีราชา สาขานนอัสสัมชัญศรีราชา สาขา ฮาร์เบอร์มอลล์ แหลมฉบัง สาขาสวนไอเพลสแหลมฉบัง สาขาชลบุรี สาขาบ้านบึง สาขาสุขุมวิท ชลบุรี สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาคอนหัวฟ่อ สาขานนพระยาสังฆาชลบุรี สาขาเซ็นทรัล ชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าความต่างกันเท่ากับ -.97, -.27, -.93, .88, -.53, -.85, -.97, -.56, -.54, -.97, -.97, -.42 และ -.99

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขานิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกันกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขานิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สาขาโรบินสัน ศรีราชา สาขา สวนไอเพลสแหลมฉบัง สาขาอออนศรีราชาช้อปปิ้งเซ็นเตอร์ สาขาพนัสนิคม สาขาสุขุมวิทชลบุรี สาขานินเต็ง สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาเกาะโพธิ์ สาขาแหลมทองบางแสน สาขาเซ็นทรัล ชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าความต่างกันเท่ากับ -.70, -.44, 1.01, .84, .41, .81, -.43, 1.01, 1.04 และ .55

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาโรบินสัน ศรีราชา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกันกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาโรบินสันศรีราชา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาอออนศรีราชาช้อปปิ้ง เซ็นเตอร์ สาขาเกาะโพธิ์ และสาขาแหลมทองบางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าความต่างกันเท่ากับ .31, .29, และ .34

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาโรบินสันศรีราชา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกันกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาโรบินสันศรีราชา

มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาถนน อัสสัมชัญ ศรีราชา สาขาฮาร์เบอร์มอลล์ แหลมฉบัง สาขาสวนไอเพลสแหลมฉบัง สาขาชลบุรี สาขาบ้านบึง และสาขาสุขุมวิทชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.66, -.61, -.26, -.58, -.70, -.29, -.27, -.70, -.70 และ .74

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาถนนอัสสัมชัญศรีราชา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาถนนอัสสัมชัญศรีราชา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาสวนไอเพลสแหลมฉบัง สาขาอออนศรีราชาช็อปปิ้งเซ็นเตอร์ สาขานินเต็ง สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาเกาะโพธิ์ สาขาแหลมทองบางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .40 .97, .80 , .77, .39, .95, 1.00 และ .51

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาฮาร์เบอร์มอลล์ แหลมฉบัง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาฮาร์เบอร์มอลล์ แหลมฉบัง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขา สวนไอเพลสแหลมฉบัง สาขาอออนศรีราชาช็อปปิ้งเซ็นเตอร์ สาขาพนัสนิคม สาขาสุขุมวิทชลบุรี สาขานินเต็ง สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาเกาะโพธิ์ สาขาแหลมทองบางแสน และสาขา เซ็นทรัลชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .35, .92, .75, .32, .72, .34, .90, .95 และ .46

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาสวนไอเพลสแหลมฉบัง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาสวนไอเพลส แหลมฉบัง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขา ชลบุรี สาขาบ้านบึง สาขาดอนหัวฟ่อ สาขาถนนพระยาสังฆาชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.44, -.44, -.44 และ -.48 นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาสวนไอเพลสแหลมฉบัง มีความต้องการ พัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาสวน ไอเพลสแหลมฉบัง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขา อออนศรีราชาช็อปปิ้งเซ็นเตอร์ สาขาพนัสนิคม สาขานินเต็ง สาขาเกาะโพธิ์ และสาขาแหลมทอง บางแสน

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาอออนศรีราชาช็อปปิ้งเซ็นเตอร์ มีความต้องการพัฒนา ตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาอออนศรีราชา ช็อปปิ้งเซ็นเตอร์ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขา

ชลบุรี สาขาบ้านบึง สาขาสุขุมวิทชลบุรี สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนครชลบุรี สาขาดอนหัวฬ่อ สาขาถนนพระยาจักร์ชลบุรี สาขาชลบุรี สาขาเซ็นทรัลชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.89, -1.01, -.60, .58, -1.01, -1.01, -46 และ -1.05

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาพนัสนิคม สาขาสุขุมวิทชลบุรี สาขานิคมตั้ง สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาเกาะโพธิ์ สาขาแหลมทอง บางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .72, .29, .69, .31, .87, .92 และ .43

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขานบ้านบึง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขานบ้านบึง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาพนัสนิคม สาขาสุขุมวิท สาขาชลบุรี สาขานิคมตั้ง สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาเกาะโพธิ์ สาขาแหลมทอง บางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .84, .41, .81, .43, .99, 1.04 และ .55

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาพนัสนิคม มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาพนัสนิคม มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาสุขุมวิทชลบุรี สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาดอนหัวฬ่อ สาขาถนนพระยาจักร์ชลบุรี สาขาเซ็นทรัลชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.42, -.41, -.84, -.84, -.29 และ -.88

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาสุขุมวิทชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาสุขุมวิทชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาดอนหัวฬ่อ สาขาถนนพระยาจักร์ชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.41, -.41 และ -.45 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่อยู่ในสาขาสุขุมวิทชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขานิคมตั้ง สาขาเกาะโพธิ์ และสาขาแหลมทองบางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .40, .58 และ .63

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาเนินเต็ง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาเนินเต็ง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร สาขาดอนหัวฬ่อ สาขาถนนพระยาสุรเสนา สาขาเซ็นทรัลชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.38, -.81, -.25 และ -.83 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่อยู่ในสาขาเนินเต็ง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาแหลมทอง บางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .23

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาดอนหัวฬ่อ สาขาถนนพระยาสุรเสนา และสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.43, -.43 และ -.47 นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่อยู่ในสาขาเทสโก้โลตัสอมตะนคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาเกาะโพธิ์ และสาขาแหลมทองบางแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .56 และ .61

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาดอนหัวฬ่อ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาดอนหัวฬ่อ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาเกาะโพธิ์ สาขาแหลมทองบางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ .99, 1.04 และ .55

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาเกาะโพธิ์ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาเกาะโพธิ์ มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขานนพระยาสุรเสนา สาขาเซ็นทรัลชลบุรี และสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -.99, -.44 และ -1.03

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขานนพระยาสุรเสนา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขานนพระยาสุรเสนา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม มากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ สาขาแหลมทอง

บางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ 1.04 และ .55

พนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาแหลมทองบางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม แตกต่างกับพนักงานสาขาต่าง ๆ ดังนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในสาขาสาขาแหลมทองบางแสน และสาขาเซ็นทรัลชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความต่างกันเท่ากับ -1.08 และ -.5

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2. อายุที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
3. ตำแหน่งงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย (ยกเว้นด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง)
4. ระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
7. สาขาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอ ศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอ ศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสาขาที่ปฏิบัติงาน ศึกษาาระดับความต้องการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านการศึกษาต่อ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ประชากรทั้งหมด 230 คน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequencies) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ Independent sample t-test และกรณีที่มีตัวแปร 2 ตัวแปรขึ้นไป ใช้สถิติ One-way ANOVA ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ที่ระดับความน่าเชื่อมั่นทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอ ศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และสาขาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือ สาขา เซ็นทรัลชลบุรี

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

1. ด้านการฝึกอบรม พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอ ศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและ

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการให้ธนาคารจัดฝึกอบรมในด้านทักษะความรู้ในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น และลำดับสุดท้าย คือ ต้องการให้ธนาคารจัดหลักสูตรการสอนงานในหลักสูตร Coaching course

2. ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาก่อนทำงานทุกวันมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการทำงานจากแหล่งข้อมูลภายนอกธนาคาร และลำดับสุดท้าย คือ ต้องการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้ที่มิประสบความสำเร็จทำงาน

3. ด้านการศึกษาต่อ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการศึกษาต่อเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน และลำดับสุดท้าย คือ ต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลาหลังเลิกงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

1. ผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรกคือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพร จันทวิเศษกุล (2556) ที่กล่าวว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ด้านมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาดูงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักจิรา ห่องแสง (2556) ที่กล่าวว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาเพิ่มเติมจะเห็นได้ว่า จากผลการวิจัย

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความสอดคล้องกัน คือ การฝึกอบรมถือเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานในทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยในการพัฒนาตนเอง

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

2.1 เพศ ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษา พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอ ศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุพร ฉันทวิเศษกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักเลขาธิการวุฒิสภา โดยผู้วิจัยศึกษาความต้องการ 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงานโดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาดูงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.3 ตำแหน่งงาน ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรนุช หอมทรัพย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการ ด้านการศึกษาต่อชั่วคราวมากที่สุด ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ

ด้านการเพิ่มพูนความรู้ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุและระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้านุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการทำงานอยู่ในระดับมากและมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษา พบว่า เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้านุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภักจิรา ห่องแซง (2556) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงานบริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมของพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการศึกษาเพิ่มเติม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงานในการทำงาน รายได้ ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิต สุภสมบัติโอฬาร (2557) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารที่มี

ความต้องการพัฒนาตนเอง ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะและความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการด้านต้องการพัฒนาทักษะด้านการฟังและพูดภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการปฏิบัติงาน และด้านฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมากที่สุด

2.7 สาขาที่ปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่มีสาขาปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภักดิ์จิรา ห่องแสง (2556) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมของพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากรายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ลำดับสุดท้ายคือ ด้านการศึกษาเพิ่มเติม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงานในการทำงาน รายได้ สาขา ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ควรมีนโยบายส่งเสริมด้านการฝึกอบรมด้านทักษะความรู้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพในการทำงานสู่ความเป็นผู้นำ และจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อนำไปใช้สื่อสารในการทำงาน
2. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ควรมีนโยบายส่งเสริมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเรียนรู้งานภายในองค์กร และรองรับบทบาทหน้าที่ที่สูงขึ้น
3. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ควรมีนโยบายส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายและเพื่อศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงานธนาคาร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ควรให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในด้านทักษะความรู้ให้เกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง เพื่อนำไปใช้กับการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นที่ยอมรับขององค์กร
2. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้งานด้วยตนเอง ในหน้าที่ที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองหรือพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้นและปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาการทำงานของตนเอง
3. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อทั้งในด้านภาษาต่าง ๆ ที่จะต้องใช้สื่อสารในการทำงาน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ มาพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ในการศึกษาวิจัย ควรขยายกลุ่มประชากรให้ครบทุกสาขาในประเทศ เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) และนำผลที่ได้มาเสริมสร้างความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานต่อไป

บรรณานุกรม

- โกราวิทย์ กันดี. (2555). *การประเมินผลแบบ 360 องศา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จ็อบส์ดีบีประเทศไทย. (2557). *ประเมินผลงานตนเองอย่างไร ให้กลายเป็นพนักงานคนเก่ง*. เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ประเมินผลงานตนเอง>
- จารุพร ฉันทวิเศษกุล. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จงจิตร ศุกสมบัติโอฬาร. (2557). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการและการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community): กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จ่านงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์. (2555). *การพัฒนาตามทฤษฎีของพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ*. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 7(1), 18-32.
- ดิน ปรัชญพฤกษ์. (2551). *ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2560). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.krungsri.com/bank/th/Other/AboutUs/Vision.html>
- ธีระพร วีระถาวร. (2555). *การพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในอนาคต*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณี รามสูต และจรัส ดั่งสุวรรณ. (2555). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏธนบุรี.

เปรมฤดี กิ่งแสง. (2553). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม.*

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรชัย เจดามาน. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สัจจกรคนเดินทาง.

พรม วัจนสุนทร. (2554). *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พลอยไพลิน มีสุข. (2558). *หลักการพัฒนาตนเอง (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ.

พทิน อินทรวงค์. (2559). *10 ข้อคิดเกี่ยวกับความพยายามและความสำเร็จ.* เข้าถึงได้จาก

<https://learninghubthailand.com/10-commentaries-about-the-effort-a-success.html>

พิชญ์ ฮ่องศรี. (2555). *การประเมินการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ: ดันแก้ว.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2550). *การพัฒนาตน.* ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

เพชรรัตน์ พึ่งนาถ. (2559). *ปัจจัยในการดำเนินงานในองค์กร.* กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย.

ภักจิรา ห้องแสง. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท*

โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ. (2550). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ราชบัณฑิตสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค.

ลิขิต ชีรเวทิน. (2555). รัฐธรรมนูญ: กฎเกณฑ์ของการปกครองประเทศ. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน,*
5(2), 19-41.

วรรณวิภา ไตลังคะ. (2555). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ: เอส เอส การพิมพ์.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ.*

วารสารวิชาการ, 10(2), 6-10.

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)

วินัย เพชรช่วย. (2558). *การพัฒนาตนเอง.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

วิจิตร อาวะกุล. (2552). *การฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยา สุขใจ. (2557). *การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ: สุภา.

- วีรบุษ หอมทรัพย์. (2555). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณวิสา เข้มเกตุ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้านุเคราะห์ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2557). *การเรียนรู้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร เพ็ชรหมณี. (2556). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. *สัปดาห์: วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์*, 15(1), 14-26.
- สมชาติ กิจขรรจง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง. (2551). *รายงานการวิจัย การสำรวจแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ: กรณีศึกษา อำเภอเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: ภาควิชาการอาชีวศึกษาและ พัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ Competency based learning (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สิริพัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุชา จันทร์เอม. (2550). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สุนันทา มิ่งเจริญ. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลดำเนินงานขององค์กร ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ และการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวิษญา ชัยพงศ์. (2558). *การพัฒนาตนเองต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- สุภาพร เพียรดี. (2556). *การเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เสาวลักษณ์ เข้มดี. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- โสพล ปัญจะวิสุทธิ. (2555). *การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขององค์กร*. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ เลิฟ เพรส.
- อชิตม สุริยะมาส. (2555). *การพัฒนาตนเองในงานอาชีพ*. กรุงเทพฯ: นศ.พัฒนา.

- อนิชาวี้ง แก้วจ้านงศ์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอกชัย บุญอาจ, (2555). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุภาพใจ.
- Argyris, C. (1975). *Personality and organization*. New York: Harper & Row.
- Harbison, F. A., & Myers, C. A. (1964). *Education-manpower and economic growth strategies of human resource development*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mcgregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing human resource*. San Francisco: Jossey-Bas.
- Mouly, G. J. (1973). *The science of educational research*. New York: Van Nostrand Reinhold.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสาขาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านการศึกษาต่อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

1. เพศ

1. () หญิง

2. () ชาย

2. อายุ

1. () ต่ำกว่า 25 ปี

2. () 25-35 ปี

3. () 36-45 ปี

4. () อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งงาน

1. () ผู้จัดการ

2. () ผู้ช่วยผู้จัดการ

3. () เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

4. ระดับการศึกษา

1. ()ปริญญาตรี

2. ()ปริญญาโท

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. () 15,000-20,000 บาท

2. () 20,001-30,000 บาท

3. () 30,001-40,000 บาท

4. () ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. () น้อยกว่า 1 ปี

2. () 1-5 ปี

3. () 6-10 ปี

4. () มากกว่า 10 ปี

7. สาขาที่ท่านปฏิบัติงาน.....

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขต
อำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (เลือกคำตอบเพียง 1 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง โดยมีคะแนนระดับความถี่เห็น
ดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการฝึกอบรม					
1. ท่านมีความประสงค์ให้ธนาคารจัด ฝึกอบรมในด้านทักษะความรู้ในการทำงาน					
2. หากท่านเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ท่าน มีศักยภาพในตนเอง					
3. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการทำงาน					
4. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ การแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
5. ท่านต้องการให้ธนาคารจัดหลักสูตร การสอนงานในในตำแหน่งงานที่ท่านทำ หลักสูตร Coaching course					
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
1. ท่านต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการทำงาน จากแหล่งข้อมูลภายนอกธนาคาร					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ท่านต้องการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้ที่ประสบการณ์การทำงาน					
3. ท่านต้องการเรียนรู้งานนอกเหนือจากงานที่ท่านทำอยู่					
4. ท่านศึกษาข้อมูลจากห้องสมุดภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงาน					
5. ท่านต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหาก่อนทำงานทุกวัน					
ด้านการศึกษาต่อ					
1. ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิไปประกอบการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2. ท่านต้องการศึกษาต่อด้วยทุนสนับสนุนจากราชการ					
3. ท่านมีความประสงค์ที่จะศึกษาต่อโดยใช้เวลาหลังเลิกงาน					
4. ท่านต้องการให้ราชการส่งเสริมด้านศึกษาต่อโดยใช้เวลาทำงานเต็มเวลา					
5. ท่านต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงานของท่าน					
6. ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของพนักงานราชการกรุงเทพมหานคร อรุณชา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา และอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน

.....

.....

.....

.....