

ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร

**TRAINING NEEDS OF HEAD OFFICE BANK FOR AGRICULTURE
AND AGRICULTURAL COOPERATIVES'S EMPLOYEES**

เกศรา บ่อหนา

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kedsara Borna

Email: 6214154657@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Mangement

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 2) เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความ

แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่างกัน บุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และส่วนงานที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ การเติบโต และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพการทำงาน การกำกับดูแล สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความต้องการฝึกอบรม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the training needs of head office , Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees 2) to study the training needs of head office , Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees Classified by personal factors 3) to study the motivational factors and the supporting factors affecting the training needs of head office ,Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees

The sample in this research were 400 civil servants, of head office Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees. The questionnaire was used a data collection tool. The statistics used in the analysis were frequency, percentage,

mean and standard deviation. Hypothesis was tested with t-test, one-way ANOVA, if differences were found, it would lead to pairwise comparison using LSD and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that of head office ,Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees with different working periods, there is a need for training of head office ,Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees are different.

Head office ,Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees with different genders, ages, education levels, incomes and working sectors. There was a need for training of head office ,Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees are no different. In addition, the motivating factors are job success, employee focus ,nature of work performed ,responsibilities, growth and progress in work and supporting factors (Hygiene Factors), including compensation and benefits, policy and Administration interpersonal relationships in the organization, working conditions, supervision, working conditions stability in work affecting the training needs of head office ,Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives's employees.

Keyword : Motivation Factors , Hygiene Factors , Training needs

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วิธีการดำเนินงานการบริหารงานของผู้บริหาร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความจำเป็นสำคัญสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทุกระดับของประเทศเพื่อสนองความต้องการขององค์กรเพราะการฝึกอบรมสามารถ

เพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านค่าใช้จ่าย เวลาการใช้สถานที่และที่สำคัญคือทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทันสมัยกับภาวะปัจจุบันจึงกล่าวได้ว่า บุคลากรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร 5 การฝึกอบรมก็คือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทนต่อความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเป็นการจัดสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือกิจกรรมเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นและสามารถนำทฤษฎีและหลักการเข้ามาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งการวางแผนในการที่จะดำเนินการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพด้านการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรซึ่งการอบรมนั้นจะต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของธนาคารผู้ศึกษาจึงสนใจสำรวจความต้องการฝึกอบรมที่จะนำข้อมูลนำไปใช้วางแผนในการพัฒนาพนักงานขององค์กรให้เป็นไปตามความต้องการและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลางธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลางธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลางของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรขอบเขตของงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ต่างกันน่าจะมีความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลางธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ การเติบโต ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพการทำงาน การกำกับดูแล สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานน่าจะมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลางธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม ความหมายของการฝึกอบรม คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนจะต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยการฝึกอบรมที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เกิดประโยชน์ต่อบุคคลไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิดการวิเคราะห์ตัดสินใจเพื่อเป็นการสร้างคุณลักษณะภายในที่ดีต่องานที่ทำโดยการฝึกอบรมมักใช้ช่วงระยะเวลาสั้นๆ เพื่อที่ผู้เข้าอบรมจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที (เพ็ญพร ชัยภักดี, 2554)

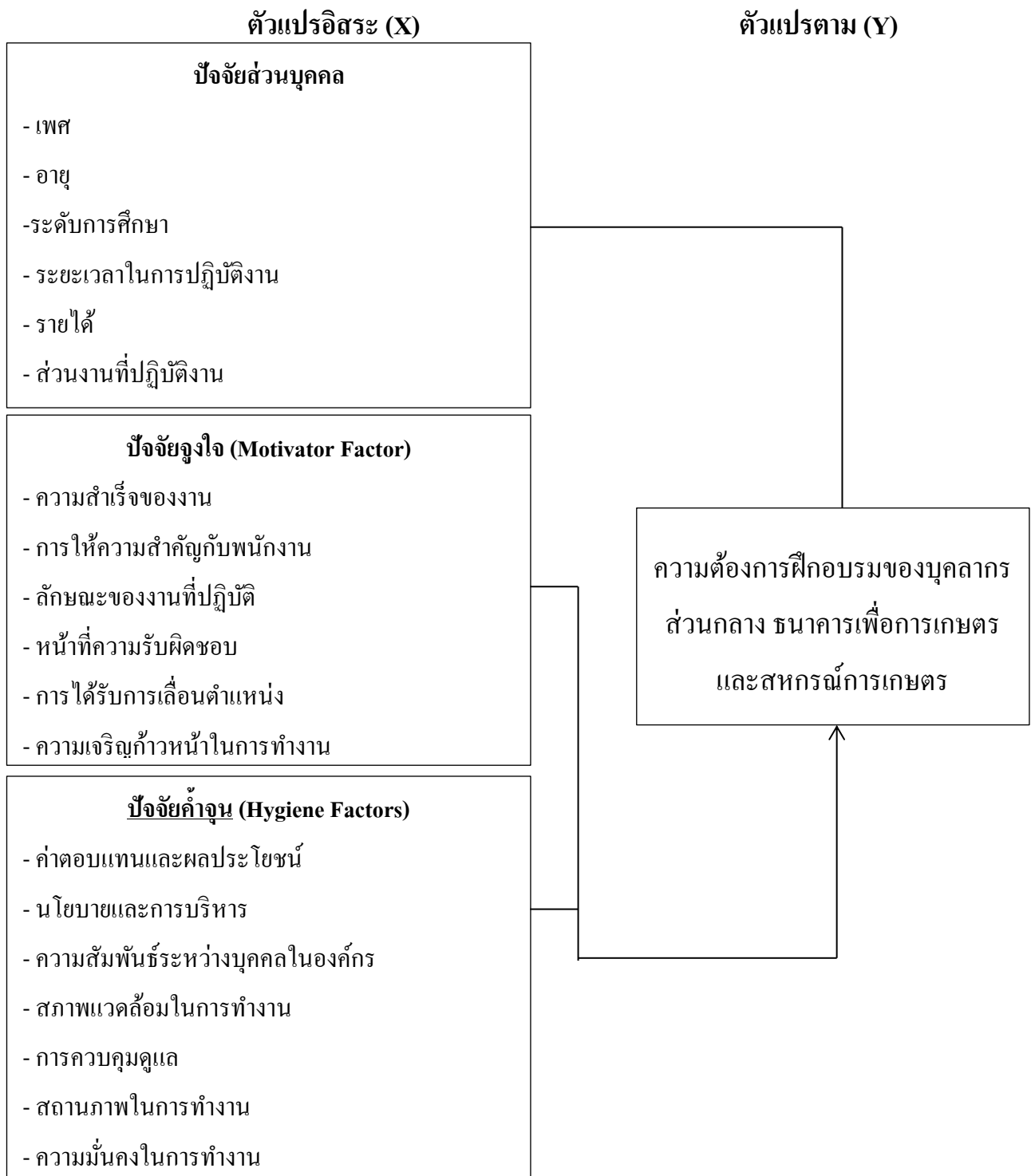
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์คืออะไร เป้าหมายของการอบรมเพื่ออะไร กลุ่มบุคลากรเป็นกลุ่มใดเพื่อที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมสำเร็จ คือ คณะผู้บริหารในระดับสูงสุดขององค์กรจะต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคคลและยอมรับว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพราะมีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์โดยตรงและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ของธุรกิจโดยรูปแบบการฝึกอบรมควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมนิยม (Behavioral theory) ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553 : 18-21) กล่าวถึงทฤษฎีนี้ไว้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มนี้ ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ 3 แนวด้วยกัน ดังนี้ ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's connectionism) คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ กฎประกอบไปด้วย 1) กฎแห่งความพร้อม 2) กฎแห่งการฝึกหัด 3) กฎแห่งการใช้ 4) กฎแห่งผลที่พึงพอใจ (Law of effect) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกหรือแบบอัตโนมัติ (Classical conditioning theory) ของพาฟลอฟ คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ คือพฤติกรรมตอบสนองของมนุษย์เกิดจากการวางเงื่อนไขที่ตอบสนองต่อความต้องการของสิ่งเร้าทางธรรมชาติและทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant conditioning theory) ของ สกินเนอร์ คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การลงมือกระทำใดๆ ถ้ามีได้ให้ความเสริมแรงสำหรับแนวโน้มของความถี่สำหรับการลงมือกระทำจะค่อยๆ จางหายไปทันที 2) การเสริมแรงที่ตายตัวทำให้เกิดการตอบสนองน้อยกว่าการเสริมแรงที่แปรเปลี่ยน 3) หากต้องการเรียนรู้อย่างรวดเร็วต้องมีการลงโทษ 4) การเพิ่มแรงเสริม หรือการให้

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนศิริวรรณ เสรีรัตน์และองอาจ ปะวะวานิชและปริญญาภิธานนท์และ ศุภร เสรีรัตน์ (2541) อ้างว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่มองเห็นถึงความพึงพอใจของงานจะมี 2 แนวคิดด้วยกัน คือ แนวคิดซึ่งมีขอบเขตที่มีผลจากความพึงพอใจไปสู่ความไม่พอใจ (No Satisfaction) และได้รับผลกระทบจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และความไม่พึงพอใจไปสู่ความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ทฤษฎี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในรวมถึงความต้องการของบุคคลจากภายในซึ่งมีแรงผลักดันต่อการสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) เช่น ความสำเร็จในงานความสำเร็จในงานการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้า เป็นต้น 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้พนักงานไม่

เกิดความไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfies) เช่น นโยบายบริษัท ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรส่วนกลางธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วย คือ ผู้บริหารพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,385 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำนวนบุคลากร ณ 31 ธันวาคม 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน โดยใช้การคำนวณสูตรของ Taro Yamane (1973-125) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) โดยทำการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการ โดยไม่มีหลักเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่าค่า IOC ของทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 0.05 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และนำไปทดลองใช้ (try-out) โดยการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรียงตามลำดับเท่ากับ 0.950, 0.924 และ 0.746 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และส่วนงานที่ปฏิบัติงาน

- ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรซึ่งมีระดับของการวัดเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ,การให้ความสำคัญกับพนักงาน ,ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ,หน้าที่ความรับผิดชอบ ,การเติบโต และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ , นโยบายและการบริหาร ,ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, สภาพการทำงาน ,การกำกับดูแล ,สภาพภาพในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

- สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

- ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และส่วนงานที่ปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

- เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ การเติบโต และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพการทำงาน การกำกับดูแล สภาพภาพในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคาร

เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยจะสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยภาพรวม มีระดับความต้องการมากที่สุด

2. ผลการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และส่วนงานที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน

องค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ การเติบโต และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพการทำงาน การกำกับดูแล สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน น่าจะมีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผู้วิจัยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis: MRA ในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	(b)	Std. Error	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	2.392	0.162	14.899	0.001*	63.041	0.001*
ความสำเร็จของงาน	0.086	0.115	1.906	0.057		
การให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.072	0.042	1.716	0.087		
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.064	0.040	-1.301	0.194		
หน้าที่ความรับผิดชอบ	-0.050	0.038	5.492	0.001*		
การเติบโต	0.048	0.048	0.519	0.604		
ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	-0.018	0.043	-0.423	0.673		
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	-0.088	0.048	-1.852	0.065		
นโยบายและการบริหาร	0.201	0.040	4.167	0.001*		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.080	0.039	4.182	0.048*		
สภาพการทำงาน	0.074	0.039	3.262	0.058		
การกำกับดูแล	0.036	0.036	4.264	0.188		

สถานภาพในการทำงาน	0.083	0.047	2.080	0.080
ความมั่นคงในการทำงาน	0.134	0.039	3.438	0.001*

$R = 0.569$, $R^2 = 0.323$, $SEE = 0.306$, $F = 63.041$, $Sig. = 0.001$

* = $P < 0.05$

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการจะมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 13 ตัวแปร โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยเรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หน้าที่ความรับผิดชอบ และ ตามลำดับโดย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.569 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ ได้ร้อยละ 32.3 สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = 2.392 + 0.201(\text{นโยบายและการบริหาร}) + 0.134(\text{ความมั่นคงในการทำงาน}) + 0.080(\text{ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร}) - 0.050(\text{หน้าที่ความรับผิดชอบ})$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สามารถอภิปรายผลสืบเนื่องตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยภาพรวมมีระดับความต้องการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์พันธ์ ลาดสุวรรณ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยยามาซาคิ จำกัด อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรุตน์ ฝาสีน (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการ

ฝึกรอบมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลต่อความต้องการฝึกรอบมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

จากผลการศึกษา เนื่องจากการฝึกรอบมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกรอบมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) นโยบายและการบริหาร ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องผ่านกระบวนการฝึกรอบมต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายตามที่องค์กรได้กำหนดขึ้น และถัดมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน เมื่อบุคลากรผ่านกระบวนการอบรมต่างๆ แล้วส่งผลต่อการพิจารณาในด้านความมั่นคงต่างๆ อาทิเช่น ตำแหน่งงาน หรือ การเงิน ให้กับบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งบุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยผลักดันให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการฝึกรอบม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวพัชญ์ ธีธจันทร์ (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังมีปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความต้องการมากที่สุด สืบเนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายน้อย จึงทำให้บุคลากรต้องการฝึกรอบมมากกว่าการที่ได้รับมอบหมายงานมาก และนอกจากนี้ยังมีปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ความสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การเติบโต และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพในการทำงาน การกำกับดูแล และสถานภาพในการทำงาน ที่มีค่าระดับความต้องการฝึกรอบมระดับมากที่สุดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิญาทิพย์ กอง โสม (2562) ที่พบว่า แรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความเชื่อมโยงกับ พฤติกรรมการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจของ

หน้าที่และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาวิตรี อินทรณรงค์ (2561) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริงจำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายในการบริหารงาน วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ความสำเร็จ ลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้าในอนาคต การยอมรับนับถือ และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการฝึกอบรมของบุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรดังต่อไปนี้

ผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สามารถนำข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน ไปประกอบการพิจารณาเพื่อวางแผนนโยบายการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายของธนาคารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลการศึกษาความต้องการฝึกอบรม เพื่อนำไปจัดหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันภายในองค์กร เน้นการให้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเรื่องเทคโนโลยี และทักษะด้านอื่นๆ ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม อาทิ นวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบแนวทางในการศึกษาต่อไปในอนาคตได้หลายแนวทาง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การศึกษาตัวแปรอิสระหรือปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่จะส่งผลต่อความต้องการฝึกอบรม เช่น รูปแบบการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ด้านภาษา การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะ บุคลากรส่วนกลาง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพียงเท่านั้น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวไม่สามารถสะท้อนความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรทั้งหมดของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุม โดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่ปฏิบัติงานส่วนงานภูมิภาคทั่วประเทศ เพื่อจะสามารถนำไปเป็นฐานข้อมูลสำหรับส่วนงานที่รับผิดชอบในด้านการจัดการฝึกอบรมในภาพรวมของธนาคาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บรรณานุกรม

พงษ์พันธ์ ลาดสุวรรณ . (2559). ความต้องการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยยามาซากิ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรุฒม์ ฝาสิน. (2559). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมชุดเจาะน้ำมันปิโตรเลียม และแก๊ส ในจังหวัดสงขลา . สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สาวิตรี อินทร์ณรงค์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในบริษัทด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กรณีศึกษา บริษัท พรีเมียร์ซิสเต็มเอ็นจิเนียริง จำกัด . สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยลัยสงขลานครินทร์.

วีรภัทร์ ไม้ไหว .(2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นริศรา บุญเที่ยง .(2561). ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ใน โชน ถนนรัชดาภิเษก. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2561)