

การพัฒนาบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน  
ในเขตภาคเหนือ

บทคัดย่อ  
ของ  
วิสิน พิทธิปัจจา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
วิชาเอกการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2536

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาลักษณะการจัดกิจกรรมการ  
พัฒนา ความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อการจัดกิจกรรม และเปรียบเทียบความพึงพอใจ  
ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กิจกรรม คือ การ  
สอนงาน การฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา การฝึกอบรมที่จัดขึ้น  
โดยสำนักงานใหญ่ การจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม และการหมุนเวียน  
ตำแหน่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน ใน  
เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานในธนาคารพาณิชย์สาขา ที่มีบุคลากรไม่  
น้อยกว่าแต่ละ 25 คน ได้จำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 723 คน บุคลากร  
เหล่านี้ แบ่งพิจารณาเป็น 4 ประเภท คือ เพศ สถานภาพทางครอบครัว หน้าที่  
หรือความรับผิดชอบในหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น  
2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากร

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา และความ  
พึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความ  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) การทดสอบแบบเอฟ (F-test)  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบ  
แบบเชฟเฟ (Scheffe')

ผลจากการวิจัยปรากฏว่า

1. ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนในเขต  
ภาคเหนือ ใช้ในการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุก  
ด้าน ยกเว้นการจัดวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม ซึ่งมีความพึงพอใจใน  
ระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมปรากฏว่า

2.1 ด้านการสอนงาน ทุกกลุ่มตัวอย่างต่างมีความพึงพอใจใน  
ระดับมากที่สุด ต่อการปฐมนิเทศเมื่อพนักงานเข้าทำงานใหม่

2.2 ด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโส ทุกกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ในการที่พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน

2.3 ด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ ปรากฏว่าทุกกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ต่อการที่สำนักงานใหญ่รับผิดชอบช่วยค่าใช้จ่ายแก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรม

2.4 ด้านการฝึกอบรมโดยการจัดวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม ปรากฏว่ากลุ่มที่แยกตามเพศ และหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด ต่อการที่ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้เชิญวิทยากรจากภายนอกมาตามความเห็นสมควร ส่วนกลุ่มที่แยกตามสถานภาพของครอบครัว และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจมากที่สุดในการที่ธนาคารสอบถามความต้องการของพนักงานที่จะเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม

2.5 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง ปรากฏว่าทุกกลุ่มมีความพึงพอใจมากที่สุดในการที่มีการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อลักษณะการจัดกิจกรรม ปรากฏว่า

3.1 ด้านการสอนงาน ปรากฏว่าบุคลากรที่มี เพศ สถานภาพของครอบครัว หน้าที่หรือความรับผิดชอบในหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา ปรากฏว่า บุคลากรที่มีสถานภาพของครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ ปรากฏว่าบุคลากรที่มีหน้าที่หรือความรับผิดชอบในหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยการจัดวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม ปรากฏว่าบุคลากรที่มีสถานภาพของครอบครัว หน้าที่หรือความ

รับผิดชอบในหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่างกัน มีความ  
พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง ปรากฏว่าบุคลากรที่มี เพศ  
สถานภาพของครอบครัว หน้าที่หรือความรับผิดชอบในหน่วยงาน และระยะเวลาใน  
หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่าง  
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

PERSONNEL DEVELOPMENT IN PRIVATE COMMERCIAL BANK  
IN NORTHERN REGION

AN ABSTRACT  
BY  
WISIN PICHITPATJA

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Education Degree  
in Educational Administration  
at Naresuan University  
February 1993

The purposes of this study were to investigate type of activities for personnel development, satisfaction to activities, and to compare these satisfaction according to groups of samples studied. Types of activities were coaching, supervising by senior personnel, development programs organized by the head quarters, development by outside resource persons, and job rotation.

Population engaged in this study were personnel in private banks in northern area. Samples were branches of the banks with more than 25 personnel from which 723 were sampled. Samples were classified into 4 categories; sex, marital status, position or responsibilities in the bank, and duration of services in the banks.

Statistics applied in analyzing of data were arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe' test of significance.

The followings were found from the study:

1. Personnel development activities; all activities, were highly satisfied, except the development activities conducted by outsider resource persons which was on moderate level.

2. Satisfaction to development activities;

- 2.1 Coaching; all groups satisfied on high level in orientation to new personnel.

- 2.2 Supervising by senior personnel; all groups satisfied on high level in the creation of permissive atmosphere in order that officers could seek advices for solving problems in job performance.

2.3 Development programs organized by the head quarters: all groups satisfied on high level that the head quarters took care of expenses concerning the development activities.

2.4 Development by outside resource persons; the group classified by sex and position in the banks satisfied on high level that the branch managers invited proper resource persons to conduct the activities. For the groups categorized by marital status and by duration of services in the banks stated their most satisfaction that the banks surveyed their needs for the activities to be organized.

2.5 Job rotation; all groups satisfied on high level on rotation of all positions by stipulated interval with the purpose that all officers would be well-familiar with all kinds of job in the bank.

3. Comparison of satisfaction to development activities, the followings were found:

3.1 Coaching; there was no statistically significant difference between personnel in all 4 groups categorized.

3.2 Supervising by senior personnel; there was statistically significant difference at the .05 level between personnel categorized by marital status and duration of services in the banks.

3.3 Development programs organized by the head quaters; there was statistically significant difference at the .05 level between personnel with different positions

or responsibilities in the bank.

3.4 Development by outside resource persons; there were statistically significant differences at the .05 level between personnel categorized by marital status, positions or responsibilities in the bank, and duration of services in the banks.

3.5 Job rotation; there was no statistically significant difference between personnel in all 4 groups categorized.