

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของธนาคารพาณิชย์เอกชนในเขตภาคเหนือ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาที่ธนาคารพาณิชย์เอกชนใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนาของธนาคารพาณิชย์เอกชนในเขตภาคเหนือ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาของธนาคารพาณิชย์เอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกตามตัวแปรเพศ สถานภาพทางครอบครัว ประเภทของหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาที่ธนาคารพาณิชย์เอกชนในเขตภาคเหนือใช้ในการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตาราง

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานที่ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การสอนงาน</u>				
1. ธนาคารจัดการปฐมนิเทศเมื่อพนักงานเข้าทำงานใหม่	509	78.91	136	21.09
2. ธนาคารจัดพี่เลี้ยงคอยแนะนำการทำงาน	494	76.59	151	23.41
3. พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง	444	68.84	201	31.16
4. ธนาคารจัดทำคู่มือการทำงานไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน	485	75.19	160	24.81
5. ธนาคารให้พนักงานสังเกตและดูงานที่จะต้องทำตามหน้าที่ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง	484	75.04	161	24.96
6. พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบ จนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน	261	40.47	384	59.53
7. ธนาคารให้พนักงานในระดับเดียวกันแต่ทำงานมาก่อนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำ	519	80.47	126	19.53
8. ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป	499	77.36	146	22.64

ปี
๒๕๔.๓
วชชก

- 2 เม.ย. 2536

3640113



สำนักหอสมุด
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความต้องการที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่	449	69.61	196	30.39
10. ธนาคารจัดหัวหน้าแผนกสอนงานให้แก่พนักงานภายใต้ความรับผิดชอบ	436	67.60	209	32.40

จากตาราง 2 แสดงว่าลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานพบว่า ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนส่วนมากได้ปฏิบัติกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 6 พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบ จนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน (ร้อยละ 59.53) ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนส่วนมากไม่ได้ปฏิบัติ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาที่ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา</u>				
1. ธนาคารจัดหลักสูตรให้พนักงานอาวุโสฝึกอบรมพนักงาน	327	50.70	318	49.30
2. ธนาคารสำรวจความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานอาวุโสให้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม	302	46.82	343	53.18
3. พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกเดือนเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง	312	48.37	333	51.63
4. พนักงานอาวุโสสรุปข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาให้เป็นแนวทางฝึกอบรม	288	44.65	357	55.35
5. พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก	262	40.62	383	59.38

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. พนักงานอาวุโสจัดให้มีการรับฟังอุปสรรคและข้อข้องใจในการทำงานของพนักงาน	409	63.41	236	36.59
7. พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและให้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม	329	51.01	316	48.99
8. พนักงานอาวุโสพยายามใช้กิจกรรมหลายรูปแบบเพื่อให้พนักงานช่วยกันหาทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง เป็นต้น	376	38.29	269	41.71
9. พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา	430	66.67	215	33.33
10. พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหาหรือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ	424	65.74	221	34.26

จากตาราง 3 แสดงว่าลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรม โดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา พบว่า ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนส่วนมาก ได้ปฏิบัติกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 5 พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก (ร้อยละ 59.38) ข้อ 4 พนักงานอาวุโสสรุปข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางฝึกอบรม (ร้อยละ 55.35) ข้อ 2 ธนาคารสำรวจความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานอาวุโสให้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม (ร้อยละ 53.18) และข้อ 3 พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกเดือน เพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง (ร้อยละ 51.63) ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนส่วนมากไม่ได้ปฏิบัติ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ที่ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่</u>				
1. สำนักงานใหญ่มีแผนการฝึกอบรมเป็นประจำปีหรือเป็นระยะ ๆ	550	85.27	95	14.73
2. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น	316	48.99	329	51.01
3. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	498	77.21	147	22.79
4. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ	520	80.62	125	19.38
5. สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน	449	69.51	196	30.39
6. สำนักงานใหญ่รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรม	561	86.98	84	13.02
7. สำนักงานใหญ่มอบหมายให้ผู้จัดการสาขาพิจารณาพนักงานที่ควรจะได้รับ การฝึกอบรม	508	78.76	137	21.24

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น	459	71.16	186	28.84
9. สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมไว้กันอย่างชัดเจน	509	78.91	136	21.09
10. สำนักงานใหญ่กำหนดมาตรการสำหรับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว	496	76.90	149	23.10

จากตาราง 4 แสดงว่าลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ พบว่า ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนส่วนมากได้ปฏิบัติกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น (ร้อยละ 51.01) ซึ่งธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนส่วนมากไม่ได้ปฏิบัติ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรมที่ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม</u>				
1. ธนาคารสาขาสอบถามความต้องการของพนักงานที่จะเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม	217	33.64	428	66.36
2. ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เห็นสมควร	196	30.39	449	69.61
3. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องสภาวะการเศรษฐกิจของท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่	165	25.58	480	74.42
4. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก	119	18.45	526	81.55
5. ในด้านวิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่มาให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	177	27.44	468	72.56
6. วิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้เตรียมตัวที่จะให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	199	30.85	446	69.15

ตาราง 5 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. วิทยากรจากภายนอกสามารถสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	170	26.36	475	73.64
8. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาทางปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	175	27.13	470	72.87
9. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม	171	26.51	474	73.49
10. วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเอง	182	28.22	463	71.78

จากตาราง 5 แสดงว่าลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม พบว่า ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนส่วนมากไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมเหล่านี้ทุกข้อ

ตาราง 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่งที่ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การหมุนเวียนตำแหน่ง</u>				
1. ธนาคารจะถือเห็นนโยบายที่จะให้พนักงานแผนกต่าง ๆ หมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	464	71.94	181	28.06
2. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด	456	70.70	189	29.30
3. มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติงาน	450	69.77	195	30.23
4. มีการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร	525	81.40	120	18.60
5. ก่อนที่จะทำการหมุนเวียนตำแหน่งได้มีการสอบถามความสมัครใจของผู้ที่จะต้องเปลี่ยนตำแหน่งก่อน	469	72.71	176	27.29
6. การหมุนเวียนตำแหน่งก่อให้เกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	514	79.69	131	20.31

ตาราง 6 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	การจัดกิจกรรม			
	ปฏิบัติ		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน	466	72.25	179	27.75
8. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจในต่อนักงาน	479	74.26	166	25.74
9. มีการชี้แจงให้พนักงานที่จะต้องหมุนเวียนตำแหน่งทราบลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่	486	75.35	159	24.65
10. การหมุนเวียนตำแหน่งควรจะพิจารณาจากผู้ที่มีขีดความสามารถสูงพอที่จะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	494	76.59	151	23.41

จากตาราง 6 แสดงว่าลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง พบว่า ศึกษาดารพณิชยภาคเอกชนส่วนมากได้ปฏิบัติกิจกรรมทุกข้อ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนาของธนาคารพาณิชย์เอกชนในเขตภาคเหนือ
ดังแสดงในตาราง 7 - 11

ตาราง 7 แสดงค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ
ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา
ด้านการสอนงานของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
การสอนงาน ①	3	2	/
1. ธนาคารจัดการปฐมนิเทศเมื่อพนักงาน เข้าทำงานใหม่	2.51	0.55	มาก
2. ธนาคารจัดพี่เลี้ยงคอยแนะนำการทำงาน	2.36	0.61	มาก
3. พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือ คำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง	2.27	0.64	ปานกลาง
4. ธนาคารจัดทำคู่มือการทำงานไว้เป็น แนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน	2.45	0.63	มาก
5. ธนาคารให้พนักงานสังเกตและดูงานที่จะ ต้องทำตามหน้าที่ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง	2.38	0.60	มาก
6. พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวัน ให้พี่เลี้ยงทราบ จนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน	2.11	0.69	ปานกลาง
7. ธนาคารให้พนักงานในระดับเดียวกันแต่ ทำงานมาก่อนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำ	2.39	0.69	มาก
8. ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงาน ทั่ว ๆ ไป	2.23	0.67	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9. ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความตักงการที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่	2.30	0.68	ปานกลาง
10. ธนาคารจัดหัวหน้าแผนกสอนงานให้แก่พนักงานภายใต้ความรับผิดชอบ	2.31	0.70	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.33	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและปานกลาง และข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือข้อ 1 ธนาคารจัดการปฐมนิเทศเมื่อพนักงานเข้าทำงานใหม่ ($\bar{X} = 2.51$) รองลงไปคือข้อ 4 ธนาคารจัดทำคู่มือการทำงานไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\bar{X} = 2.45$) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือข้อ 6 พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบจนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน ($\bar{X} = 2.11$) ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
② <u>การฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา</u> 1. ธนาคารจัดหลักสูตรให้พนักงานอาวุโสฝึกอบรมพนักงาน 2. ธนาคารสำรวจความต่องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานอาวุโสใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม 3. พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกเดือนเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง 4. พนักงานอาวุโสสรุปข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาให้เป็นแนวทางฝึกอบรม 5. พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก 6. พนักงานอาวุโสจัดให้มีการรับฟังอุปสรรคและข้อข้องใจในการทำงานของพนักงาน	2.15 2.13 2.11 2.10 2.06 2.22	0.64 0.65 0.67 0.68 0.72 0.66	ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7. พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม	2.22	0.69	ปานกลาง
8. พนักงานอาวุโสพยายามให้กิจกรรมหลายรูปแบบเพื่อให้พนักงานช่วยกันหาทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง เป็นต้น	2.12	0.67	ปานกลาง
9. พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา	2.31	0.64	ปานกลาง
10. พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหาหรือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ	2.34	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	2.18	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา โดยส่วนรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ และข้อที่มีความ

พึงพอใจสูงสุดคือ ข้อ 10 พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ ($X = 2.34$) รองลงมาคือ ข้อ 9 พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา ($\bar{X} = 2.31$) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ข้อ 5 พนักงานอาวุโส และหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก ($\bar{X} = 2.06$) ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 แสดงค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่			
1. สำนักงานใหญ่มีแผนการฝึกอบรมเป็นประจำหรือเป็นระยะ ๆ	2.56	0.57	มาก
2. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น	2.06	0.73	ปานกลาง
3. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนระบบงาน	2.44	0.64	มาก
4. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ	2.50	0.62	มาก
5. สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน	2.37	0.65	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6. สำนักงานใหญ่รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรม	2.58	0.54	มาก
7. สำนักงานใหญ่มอบหมายให้ผู้จัดการสาขาพิจารณาพนักงานที่ควรจะได้รับ การฝึกอบรม	2.37	0.66	มาก
8. สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น	2.25	0.68	ปานกลาง
9. สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติหรือ ประสิทธิภาพของผู้ที่จะเข้ารับการ ฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน	2.35	0.63	มาก
10. สำนักงานใหญ่กำหนดมาตรการสำหรับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว	2.41	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	2.39	0.65	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนมีความพึงพอใจต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ และข้อที่มีความพึงพอใจ

สูงสุดคือข้อ 6 สำนักงานใหญ่รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.58$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อ 1 สำนักงานใหญ่มีแผนการฝึกอบรมเป็นประจำปีหรือเป็นระยะ ๆ ($\bar{X} = 2.56$) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($\bar{X} = 2.06$) ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑. การจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม			
1. ธนาคารสาขาสอบถามความต้องการของพนักงานที่จะเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม	2.02	0.71	ปานกลาง
2. ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เห็นสมควร	2.06	0.68	ปานกลาง
3. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องสภาวะการเศรษฐกิจของท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่	1.98	0.68	ปานกลาง
4. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก	1.86	0.70	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5. ในด้านวิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่มาให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	1.95	0.70	ปานกลาง
6. วิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้เตรียมตัวที่จะให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	1.99	0.69	ปานกลาง
7. วิทยากรจากภายนอกสามารถสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.97	0.69	ปานกลาง
8. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาทางปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	1.95	0.72	ปานกลาง
9. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม	1.89	0.69	ปานกลาง
10. วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเอง	1.86	0.71	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	1.95	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน มีความพึงพอใจต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรจากภายนอก มาให้การฝึกอบรมโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เห็นสมควร ($\bar{X} = 2.06$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ธนาคารสอบถามความต้องการของพนักงานที่จะเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.02$) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาเห็นที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก และข้อ 10 วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเองด้วยตนเอง ($\bar{X} = 1.86$ เท่ากัน)

ตาราง 11 แสดงค่าตัวกลางเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา ด้านการหมุนเวียนตำแหน่งของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๕) การหมุนเวียนตำแหน่ง 1. ธนาคารจะถือเป็นนโยบายที่จะให้พนักงานแผนกต่าง ๆ หมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	2.40	0.62	มาก
2. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด	2.26	0.67	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3. มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติงาน	2.33	0.68	ปานกลาง
4. มีการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร	2.53	0.60	มาก
5. ก่อนที่จะทำการหมุนเวียนตำแหน่งได้มีการสอบถามความสมัครใจของผู้ที่จะต้องเปลี่ยนตำแหน่งก่อน	2.38	0.66	มาก
6. การหมุนเวียนตำแหน่งก่อให้เกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.44	0.59	มาก
7. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน	2.29	0.62	ปานกลาง
8. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจขึ้นต่อพนักงาน	2.36	0.64	มาก
9. มีการชี้แจงให้พนักงานที่จะต้องหมุนเวียนตำแหน่งทราบลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่	2.39	0.62	มาก
10. การหมุนเวียนตำแหน่งควรจะพิจารณาจากผู้ที่มีขีดความสามารถสูงพอที่จะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	2.45	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	2.38	0.64	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนมีความพึงพอใจต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่งโดยส่วนรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 2.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ และข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือข้อ 4 มีการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร ($\bar{X} = 2.53$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือข้อ 10 การหมุนเวียนตำแหน่งควรจะพิจารณาจากผู้ที่มีความสามารถสูงพอที่จะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.45$) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.26$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาของธนาคารพาณิชย์เอกชนในเขตภาคเหนือ จำแนกตามตัวแปรเพศ สถานภาพทางครอบครัว ประเภทของหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ดังแสดงในตาราง 12 - 35

ตาราง 12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามเพศ

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ชาย			หญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การส่งงาน</u>							
1. ธนาคารจัดการประชุมในเขตเมื่อพนักงาน ทำทำงานใหม่	2.52	0.55	มาก	2.50	0.57	มาก	0.37
2. ธนาคารจัดพี่เลี้ยงคอยแนะนำการทำงาน	2.35	0.61	มาก	2.37	0.61	มาก	-0.34
3. พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง	2.23	0.65	ปานกลาง	2.34	0.62	มาก	-2.10*
4. ธนาคารจัดทำคู่มือการทำงานไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน	2.44	0.62	มาก	2.45	0.63	มาก	-0.16
5. ธนาคารให้พนักงานสังเกตและดูงานที่จะต้องทำตามหน้าที่ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง	2.40	0.57	มาก	2.37	0.64	มาก	0.55
6. พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบจนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน	2.08	0.68	ปานกลาง	2.15	0.69	ปานกลาง	-1.38
7. ธนาคารให้พนักงานในระดับเดียวกันแต่ทำงานมาก่อนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำ	2.41	0.60	มาก	2.36	0.62	มาก	1.02

ตาราง 12 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ชาย			หญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
8. ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป	2.21	0.66	ปานกลาง	2.26	0.68	ปานกลาง	-0.94
9. ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความต้องการที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่	2.30	0.67	ปานกลาง	2.30	0.70	ปานกลาง	0.02
10. ธนาคารจัดหัวหน้าแผนกสอนงานให้แก่พนักงานภายใต้ความรับผิดชอบ	2.31	0.69	ปานกลาง	2.30	0.71	ปานกลาง	0.23
รวมเฉลี่ย	2.32	0.63	ปานกลาง	2.34	0.67	มาก	-0.49

$t(.05, 643) = \pm 1.96$ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศชาย มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และปานกลางเท่า ๆ กัน

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศหญิง มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 6 พนักงานต้องสรุปรงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบ จนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน ($\bar{X} = 2.15$) ข้อ 8 ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป ($\bar{X} = 2.26$) ข้อ 9 ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความต้องการที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.30$) และข้อ 10 ธนาคารจัดหัวหน้าแผนกสอนงานให้แก่พนักงานภายใต้ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.30$)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศชายและเพศหญิง พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 3 พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง ($t = -2.10$) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามเพศ

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ชาย			หญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา</u>							
1. ธนาคารจัดหลักสูตรให้พนักงานอาวุโสฝึกอบรมพนักงาน	2.14	0.62	ปานกลาง	2.17	0.67	ปานกลาง	-0.48
2. ธนาคารสำรวจความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานอาวุโสใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม	2.12	0.65	ปานกลาง	2.15	0.66	ปานกลาง	-0.67
3. พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกเดือนเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง	2.11	0.67	ปานกลาง	2.10	0.67	ปานกลาง	0.19
4. พนักงานอาวุโสสรุปข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางฝึกอบรม	2.07	0.67	ปานกลาง	2.14	0.68	ปานกลาง	-1.29
5. พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก	2.05	0.70	ปานกลาง	2.08	0.74	ปานกลาง	-0.40

ตาราง 13 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ชาย			หญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
6. พนักงานอาวุโสจัดให้มีการ รับฟังอุปสรรคและข้อข้องใจใน การทำงานของพนักงาน	2.19	0.65	ปานกลาง	2.25	0.66	ปานกลาง	-1.06
7. พนักงานอาวุโสรวบรวมและ สรุปปัญหาในการทำงานเพื่อ เสนอต่อฝ่ายบริหารของ ธนาคารเพื่อทราบและใช้เป็น แนวทางในการแก้ปัญหาหรือ การฝึกอบรม	2.19	0.68	ปานกลาง	2.26	0.70	ปานกลาง	-1.14
8. พนักงานอาวุโสพยายามใช้ กิจกรรมหลายรูปแบบเพื่อให้ พนักงานช่วยกันหาทางแก้ปัญหา การปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง เป็นต้น	2.19	0.67	ปานกลาง	2.24	0.67	ปานกลาง	-1.05
9. พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษา เป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มา ขอรับคำปรึกษา	2.31	0.64	ปานกลาง	2.30	0.64	ปานกลาง	0.25

ตาราง 13 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ชาย			หญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
10. พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ	2.34	0.64	มาก	2.35	0.69	มาก	-0.20
รวมเฉลี่ย	2.17	0.66	ปานกลาง	2.20	0.68	ปานกลาง	-0.81

$$t(.05, 643) = \pm 1.96$$

จากตาราง 13 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศชายมีความพึงพอใจที่มีลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 10 พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ ($\bar{X} = 2.34$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนเพศหญิงก็มีความพึงพอใจ ($\bar{X} = 2.20$) โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 10 พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ ($\bar{X} = 2.35$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน
เพศชายและเพศหญิง พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้อก็แตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 14 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดย
สำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามเพศ

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	เพศชาย			เพศหญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดย</u> <u>สำนักงานใหญ่</u>							
1. สำนักงานใหญ่มีแผนการฝึกอบรมเป็นประจำหรือเป็นระยะ ๆ	2.56	0.58	มาก	2.57	0.56	มาก	-0.17
2. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น	2.05	0.75	ปานกลาง	2.08	0.71	ปานกลาง	-0.50
3. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนระบองาน	2.41	0.64	มาก	2.49	0.62	มาก	-1.44
4. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ	2.49	0.62	มาก	2.52	0.61	มาก	-0.49
5. สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน	2.34	0.66	มาก	2.41	0.63	มาก	-1.40

ตาราง 14 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	เพศชาย			เพศหญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
6. สำนักงานใหญ่รับผิชอบเรื่อง ค่าให้จ่ายให้แก่พนักงานที่ เดินทางไปรับการฝึกอบรม	2.59	0.54	มาก	2.56	0.54	มาก	0.69
7. สำนักงานใหญ่มอบหมายให้ ผู้จัดการสาขาพิจารณาพนักงาน ที่ควรจะได้รับรับการฝึกอบรม	2.31	0.66	มาก	2.36	0.66	มาก	0.04
8. สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบาย ที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึก อบรมแล้วเท่านั้น	2.21	0.70	ปานกลาง	2.30	0.66	ปานกลาง	-1.64
9. สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติ หรือประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้า รับการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน	2.33	0.63	ปานกลาง	2.36	0.63	มาก	-0.66
10. สำนักงานใหญ่กำหนดมาตรการ สำหรับติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการ ฝึกอบรมแล้ว	2.41	0.62	มาก	2.41	0.63	มาก	0.13
รวมเฉลี่ย	2.38	0.64	มาก	2.40	0.63	มาก	-0.87

 $t(.05, 643) = \pm 1.96$ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากด้วยกันทั้งสองเพศ ($\bar{X} = 2.38$ และ 2.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทั้งสองเพศมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและปานกลางเหมือนกันเกือบทุกข้อ คือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($\bar{X} = 2.05$ และ $\bar{X} = 2.08$ ตามลำดับ) ข้อ 8 สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น ($\bar{X} = 2.21$ และ $\bar{X} = 2.30$ ตามลำดับ) นอกจากนี้บุคลากรเพศชายมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางใน ข้อ 9 สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.33$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศชายและเพศหญิง พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้อก็แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 15 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมา
ให้การฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามเพศ

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	เพศชาย			เพศหญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การจัดวิทยากรภายนอกมาให้</u> <u>การฝึกอบรม</u>							
1. ธนาคารสาขาสอบถามความ ต้องการของพนักงานที่จะเชิญ วิทยากรจากภายนอกมาให้ การฝึกอบรม	2.02	0.69	ปานกลาง	2.01	0.73	ปานกลาง	0.02
2. ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็น ผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจาก ภายนอกมาให้การฝึกอบรมใน เรื่องที่เป็นสมควร	2.03	0.67	ปานกลาง	2.09	0.68	ปานกลาง	-0.97
3. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญ วิทยากรจากภายนอกมาให้ ความรู้ในเรื่องสภาวะการ เศรษฐกิจของท้องถิ่นเป็น ส่วนใหญ่	2.01	0.68	ปานกลาง	1.95	0.69	ปานกลาง	1.13
4. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญ วิทยากรจากภายนอกมาเป็น ที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก	1.86	0.69	ปานกลาง	1.87	0.71	ปานกลาง	-0.19

ตาราง 15 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	เพศชาย			เพศหญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
5. ในด้านวิทยากรจากภายนอกที่ เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถในเรื่องที่ มาให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	1.96	0.70	ปานกลาง	1.95	0.69	ปานกลาง	0.05
6. วิทยากรจากภายนอกที่เชิญมา ให้การฝึกอบรมเป็นผู้เตรียมตัว ที่จะให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	1.99	0.68	ปานกลาง	2.00	0.70	ปานกลาง	-0.04
7. วิทยากรจากภายนอกสามารถ สร้างให้เกิดบรรยากาศแห่ง ความร่วมมือระหว่างพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.95	0.68	ปานกลาง	1.99	0.71	ปานกลาง	-0.60
8. วิทยากรจากภายนอกมีความ สามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงาน ร่วมมือกันแก้ปัญหาทางปฏิบัติได้ เป็นอย่างดี	1.95	0.72	ปานกลาง	1.94	0.71	ปานกลาง	0.27
9. วิทยากรจากภายนอกมีความ สามารถในการใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ฝึกอบรม	1.89	0.67	ปานกลาง	1.90	0.72	ปานกลาง	-0.16

ตาราง 15 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	เพศชาย			เพศหญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
10. วิทยาการจากภายนอกส่งเสริม ให้พนักงานประเมินความ ก้าวหน้าของตนด้วยตนเอง	1.86	0.70	ปานกลาง	1.87	0.74	ปานกลาง	-0.23
รวมเฉลี่ย	1.95	0.69	ปานกลาง	1.95	0.71	ปานกลาง	-0.09

$$t(.05, 643) = \pm 1.96 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

จากตาราง 15 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านการจัดวิทยาการภายนอกมาให้การฝึกอบรม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางด้วยกันทั้งเพศชายและเพศหญิง ($\bar{X} = 1.95$ และ $\bar{X} = 1.95$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งสองเพศมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนของเพศชายและเพศหญิง พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรทั้งสองเพศมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ปรากฏว่าทุกข้อก็แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 16 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่งของ
ธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามเพศ

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	เพศชาย			เพศหญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การหมุนเวียนตำแหน่ง</u>							
1. ธนาคารจะถือเป็นนโยบายที่จะให้พนักงานแผนกต่าง ๆ หมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	2.36	0.61	มาก	2.45	0.62	มาก	-1.93
2. มีการหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด	2.24	0.67	ปานกลาง	2.29	0.68	ปานกลาง	-0.88
3. มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความเจือยต่อการปฏิบัติงาน	2.31	0.69	ปานกลาง	2.35	0.67	มาก	-0.72
4. มีการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร	2.50	0.60	มาก	2.57	0.60	มาก	-1.55
5. ก่อนที่จะทำการหมุนเวียนตำแหน่ง ได้มีการสอบถามความสมัครใจของผู้ที่จะต้องเปลี่ยนตำแหน่งก่อน	2.35	0.66	มาก	2.42	0.66	มาก	-1.31

ตาราง 16 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	เพศชาย			เพศหญิง			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
6. การหมุนเวียนตำแหน่งก่อให้เกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.45	0.58	มาก	2.43	0.62	มาก	0.54
7. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน	2.26	0.61	ปานกลาง	2.35	0.63	มาก	-1.75
8. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจในต่องาน	2.33	0.64	ปานกลาง	2.39	0.64	มาก	-1.05
9. มีการชี้แจงให้พนักงานที่จะต้องหมุนเวียนตำแหน่งทราบลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่	2.36	0.60	มาก	2.43	0.66	มาก	-1.38
10. การหมุนเวียนตำแหน่งควรจะพิจารณาจากผู้ที่มีขีดความสามารถสูงพอที่จะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	2.42	0.63	มาก	2.51	0.63	มาก	-1.77
รวมเฉลี่ย	2.36	0.63	มาก	2.42	0.64	มาก	-1.81

$t(.05, 643) = \pm 1.96$ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศชาย มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.24$) ข้อ 3 มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความเจตยชาต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.31$) และข้อ 7 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 2.26$) ข้อ 8 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจขึ้นต่อพนักงาน ($\bar{X} = 2.33$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศหญิง โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.29$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนเพศชายและเพศหญิง พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าทุกข้อก็แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 17 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามสถานภาพของครอบครัว

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	โสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การสอนงาน</u>							
1. ธนาคารจัดการประชุมในเทศเมื่อพนักงานเข้าทำงานใหม่	2.57	0.56	มาก	2.48	0.55	มาก	1.89
2. ธนาคารจัดพี่เลี้ยงคอยแนะนำการทำงาน	2.37	0.59	มาก	2.35	0.62	มาก	0.40
3. พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง	2.31	0.62	ปานกลาง	2.25	0.65	ปานกลาง	1.08
4. ธนาคารจัดทำคู่มือการทำงานไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน	2.42	0.65	มาก	2.46	0.62	มาก	-0.83
5. ธนาคารให้พนักงานสังเกตและดูงานที่จะต้องทำตามหน้าที่ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง	2.36	0.59	มาก	2.40	0.60	มาก	-0.64
6. พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบจนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน	2.10	0.71	ปานกลาง	2.11	0.68	ปานกลาง	-0.24
7. ธนาคารให้พนักงานในระดับเดียวกันแต่ทำงานมาก่อนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำ	2.38	0.60	มาก	2.40	0.62	มาก	-0.27

ตาราง 17 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ไสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
8. ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป	2.23	0.66	ปานกลาง	2.22	0.67	ปานกลาง	0.16
9. ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความต้องการที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่	2.33	0.68	ปานกลาง	2.28	0.68	ปานกลาง	0.89
10. ธนาคารจัดหัวหน้าแผนกสอนงานให้แก่พนักงานภายใต้ความรับผิดชอบ	2.35	0.68	มาก	2.28	0.71	ปานกลาง	1.19
รวมเฉลี่ย	2.34	0.63	มาก	2.32	0.64	ปานกลาง	0.59

$$t(.05, 643) = \pm 1.96 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

จากตาราง 17 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีสถานภาพของครอบครัว (ไสด) มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานในระดับมาก ($\bar{X} = 2.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 3 พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.31$) ข้อ 6 พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบ จนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน ($\bar{X} = 2.10$) ข้อ 8 ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป ($\bar{X} = 2.23$) และข้อ 9 ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความต้องการที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.33$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีสถานภาพของครอบครัว (สมรส) โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและปานกลางเท่ากัน

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนตามสถานภาพของครอบครัว พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ปรากฏว่าทุกข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 18 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามสถานภาพของครอบครัว

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	โสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา</u>							
1. ธนาคารจัดหลักสูตรให้พนักงานอาวุโสฝึกอบรมพนักงาน	2.24	0.62	ปานกลาง	2.11	0.64	ปานกลาง	2.48*
2. ธนาคารสำรวจความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานอาวุโสให้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม	2.20	0.66	ปานกลาง	2.10	0.65	ปานกลาง	1.86
3. พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกคนเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง	2.17	0.66	ปานกลาง	2.07	0.67	ปานกลาง	1.77

ตาราง 18 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	โสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
4. พนักงานอาวุโสสรุปข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาให้เป็นแนวทางฝึกอบรม	2.18	0.66	ปานกลาง	2.06	0.69	ปานกลาง	2.04*
5. พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก	2.16	0.72	ปานกลาง	2.01	0.71	ปานกลาง	2.39*
6. พนักงานอาวุโสจัดให้มีการรับฟังอุปสรรคและข้อข้องใจในการทำงานของพนักงาน	2.29	0.67	ปานกลาง	2.18	0.65	ปานกลาง	1.97*
7. พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม	2.28	0.68	ปานกลาง	2.19	0.70	ปานกลาง	1.68
8. พนักงานอาวุโสพยายามให้กิจกรรมหลายรูปแบบเพื่อให้พนักงานช่วยกันหาทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง เป็นต้น	2.30	0.66	ปานกลาง	2.16	0.66	ปานกลาง	2.54*

ตาราง 18 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ไสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
9. พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา	2.36	0.64	มาก	2.28	0.64	ปานกลาง	1.55
10. พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ	2.41	0.62	มาก	2.31	0.68	ปานกลาง	1.93
รวมเฉลี่ย	2.26	0.66	ปานกลาง	2.15	0.67	ปานกลาง	2.80*

$$t(.05, 643) = \pm 1.96 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

จากตาราง 18 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีสถานภาพของครอบครัว (ไสด) โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 9 พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา ($\bar{X} = 2.36$) และข้อ 10 พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ ($\bar{X} = 2.41$) มีความพึงพอใจในระดับมาก

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีสถานภาพของครอบครัว (สมรส) โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.15$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนา
ด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน
ตามสถานภาพของครอบครัว พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีความพอใจ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 1 ธนาคารจัดหลักสูตรให้
พนักงานอาวุโสฝึกอบรมพนักงาน ($t = 2.48$) ข้อ 4 พนักงานอาวุโสสรุปข้อ
บกพร่องในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาให้เป็นแนวทางฝึกอบรม ($t = 2.04$)
ข้อ 5 พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับ
พนักงานในแต่ละแผนก ($t = 2.39$) ข้อ 6 พนักงานอาวุโสจัดให้มีการรับฟัง
อุปสรรคและข้อข้องใจในการทำงานของพนักงาน ($t = 1.97$) ข้อ 8 พนักงาน
อาวุโสพยายามใช้กิจกรรมหลายรูปแบบเพื่อให้พนักงานช่วยกันหาทางแก้ปัญหาการ
ปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง เป็นต้น ($t = 2.54$)
ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้น
โดยสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตาม
สถานภาพของครอบครัว

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	โสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดย</u> <u>สำนักงานใหญ่</u>							
1. สำนักงานใหญ่มีแผนการฝึกอบรมเป็นประจำปีหรือเป็นระยะ ๆ	2.57	0.59	มาก	2.56	0.56	มาก	0.09
2. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น	2.13	0.68	ปานกลาง	2.03	0.76	ปานกลาง	1.66
3. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนระดับงาน	2.66	0.61	มาก	2.44	0.65	มาก	0.47
4. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการให้เครื่องมือนำใหม่ ๆ	2.51	0.61	มาก	2.50	0.62	มาก	0.22
5. สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน	2.41	0.66	มาก	2.35	0.64	มาก	1.19
6. สำนักงานใหญ่รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรม	2.58	0.55	มาก	2.59	0.54	มาก	-0.71

ตาราง 19 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	โสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
7. สำนักงานใหญ่มอบหมายให้ผู้จัดการสาขาพิจารณาพนักงานที่ควรจะได้รับการฝึกอบรม	2.38	0.67	มาก	2.36	0.65	มาก	0.29
8. สำนักงานใหญ่ถือเงินโยกย้ายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น	2.26	0.70	ปานกลาง	2.24	0.68	ปานกลาง	0.40
9. สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของผู้ที่จะได้รับการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน	2.33	0.63	ปานกลาง	2.36	0.63	มาก	-0.66
10. สำนักงานใหญ่กำหนดมาตรการสำหรับติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว	2.42	0.60	มาก	2.40	0.64	มาก	0.35
รวมเฉลี่ย	2.40	0.63	มาก	2.38	0.63	มาก	0.62

$$t(.05, 643) = \pm 1.96 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

จากตาราง 19 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีสถานภาพของครอบครัวโสด โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.40$ และ $\bar{X} = 2.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($\bar{X} = 2.13$) ข้อ 8 สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น ($\bar{X} = 2.26$) และข้อ 9 สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.33$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนตามสถานภาพของครอบครัว พบว่า โดยส่วนรวมบุคลากรทั้งหมดมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 20 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามสถานภาพของครอบครัว

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	さい			สรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม</u>							
1. ธนาคารสาขาสอบถามความต้องการของพนักงานที่จะเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม	2.09	0.71	ปานกลาง	1.98	0.70	ปานกลาง	1.84
2. ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เห็นสมควร	2.12	0.69	ปานกลาง	2.03	0.67	ปานกลาง	1.59

ตาราง 20 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	โสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
3. ผู้จัดการธนาคารสาขาใหญ่ วิทยากรจากภายนอกมาให้ ความรู้ในเรื่องสภาวะการ เศรษฐกิจของท้องถิ่นเป็น ส่วนใหญ่	2.03	0.67	ปานกลาง	1.96	0.69	ปานกลาง	1.17
4. ผู้จัดการธนาคารสาขาใหญ่ วิทยากรจากภายนอกมาเห็น ที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก	1.92	0.70	ปานกลาง	1.83	0.70	ปานกลาง	1.51
5. ในด้านวิทยากรจากภายนอกที่ เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถในเรื่องที่ มาให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	2.03	0.68	ปานกลาง	1.90	0.70	ปานกลาง	2.18*
6. วิทยากรจากภายนอกที่เชิญมา ให้การฝึกอบรมเป็นผู้เตรียมตัว ที่จะให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	2.04	0.71	ปานกลาง	1.96	0.68	ปานกลาง	1.32
7. วิทยากรจากภายนอกสามารถ สร้างให้เกิดบรรยากาศแห่ง ความร่วมมือระหว่างพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.07	0.65	ปานกลาง	1.91	0.71	ปานกลาง	2.76*
8. วิทยากรจากภายนอกมีความ สามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงาน ร่วมมือกันแก้ปัญหาด้านปฏิบัติได้ เป็นอย่างดี	2.03	0.71	ปานกลาง	1.91	0.71	ปานกลาง	2.01*

ตาราง 20 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ไสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
9. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม	1.98	0.69	ปานกลาง	1.84	0.69	ปานกลาง	2.37*
10. วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนด้วยตนเอง	1.98	0.73	ปานกลาง	1.80	0.70	ปานกลาง	3.03*
รวมเฉลี่ย	2.03	0.69	ปานกลาง	1.91	0.69	ปานกลาง	2.63*

$$t(.05, 643) = \pm 1.96 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

จากตาราง 20 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนตามสถานภาพของครอบครัวไสดและสมรส โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.03$ และ $\bar{X} = 1.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีสถานภาพครอบครัวไสดและสมรสมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนตามสถานภาพของครอบครัวพบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน ข้อ 5 ในด้านวิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่มาให้

การฝึกอบรมเป็นอย่างดี ($t = 2.18$) ข้อ 7 วิทยากรจากภายนอกสามารถสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($t = 2.76$) ข้อ 8 วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาทางปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ($t = 2.01$) ข้อ 9 วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ($t = 2.37$) และข้อ 10 วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเองด้วยตนเอง ($t = 3.03$) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่งของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามสถานภาพของครอบครัว

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ใส่ค			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การหมุนเวียนตำแหน่ง</u>							
1. ธนาคารจะถือเป็นนโยบายที่จะให้พนักงานแผนกต่าง ๆ หมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	2.34	0.65	มาก	2.42	0.60	มาก	-1.47
2. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด	2.20	0.67	ปานกลาง	2.29	0.68	ปานกลาง	-1.43
3. มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความเจือยชาต่อการปฏิบัติงาน	2.31	0.65	ปานกลาง	2.33	0.70	ปานกลาง	-0.36

ตาราง 21 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ไสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
4. มีการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร	2.53	0.60	มาก	2.52	0.60	มาก	0.09
5. ก่อนที่จะทำการหมุนเวียนตำแหน่งได้มีการสอบถามความสมัครใจของผู้ที่จะต้องเปลี่ยนตำแหน่งก่อน	2.39	0.65	มาก	2.36	0.66	มาก	0.49
6. การหมุนเวียนตำแหน่งก่อให้เกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.48	0.63	มาก	2.42	0.58	มาก	1.25
7. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน	2.29	0.62	ปานกลาง	2.30	0.62	ปานกลาง	-0.13
8. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจในต่อพนักงาน	2.34	0.62	มาก	2.36	0.65	มาก	-0.30
9. มีการที่แจ้งให้พนักงานที่จะต้องหมุนเวียนตำแหน่งทราบลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่	2.39	0.62	มาก	2.40	0.63	มาก	-0.17

ตาราง 21 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	โสด			สมรส			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
10. การหมุนเวียนตำแหน่งควรจะพิจารณาจากผู้ที่มีใจความสามารกสูงพอที่จะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	2.42	0.63	มาก	2.47	0.63	มาก	-0.96
รวม	2.37	0.63	มาก	2.39	0.64	มาก	-0.56

$$t(.05, 643) = \pm 1.96 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

จากตาราง 21 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีสถานภาพของครอบครัวโสด โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.20$) ข้อ 3 มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความน้อยใจต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.31$) และข้อ 7 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 2.29$) ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีสถานภาพของครอบครัวสมรส โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 2.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.29$) ข้อ 3 มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดง

ความเจือยขาดต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.33$) และข้อ 7 มีการหมุนเวียนตำแหน่ง เมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 2.30$) ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน ตามสภาพภาพของครอบครัว พบว่าโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามประเภทของหน้าที่หรือความรับผิดชอบในหน่วยงาน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การสอนงาน</u>							
1. ธนาคารจัดการอบรมให้แก่พนักงานเข้าทำงานใหม่	2.52	0.56	มาก	2.48	0.55	มาก	0.78
2. ธนาคารจัดพี่เลี้ยงคอยแนะนำการทำงาน	2.36	0.62	มาก	2.35	0.59	มาก	0.08
3. พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง	2.24	0.64	ปานกลาง	2.39	0.61	มาก	-2.53*
4. ธนาคารจัดทำคู่มือการทำงานไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน	2.41	0.64	มาก	2.57	0.55	มาก	-2.84*

จากตาราง 22 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับพนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและปานกลางเท่ากัน

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 6 พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบ จนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน ($\bar{X} = 2.16$) ข้อ 8 ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป ($\bar{X} = 2.30$) และข้อ 9 ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความต้องการที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.33$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับพนักงานและหัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงาน พบว่าโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 3 พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง ($t = -2.53$) และข้อ 4 ธนาคารจัดทำคู่มือการทำงานไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน ($t = -2.84$) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามประเภทของหน้าที่หรือความรับผิดชอบในหน่วยงาน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา</u>							
1. ธนาคารจัดหลักสูตรให้พนักงานอาวุโสฝึกอบรมพนักงาน	2.17	0.66	ปานกลาง	2.10	0.58	ปานกลาง	1.24
2. ธนาคารสำรวจความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานอาวุโสให้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม	2.10	0.66	ปานกลาง	2.22	0.62	ปานกลาง	-1.91
3. พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกเดือนเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง	2.09	0.66	ปานกลาง	2.17	0.70	ปานกลาง	-1.34
4. พนักงานอาวุโสสรุปข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาให้เป็นแนวทางฝึกอบรม	2.07	0.67	ปานกลาง	2.19	0.71	ปานกลาง	-1.99*
5. พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก	2.03	0.71	ปานกลาง	2.15	0.74	ปานกลาง	-1.72
6. พนักงานอาวุโสจัดให้มีการรับฟังข้อสรุปและข้อกังวลใจในการทำงานของพนักงาน	2.17	0.65	ปานกลาง	2.35	0.66	มาก	-2.88*

ตาราง 23 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
7. พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม	2.21	0.69	ปานกลาง	2.25	0.69	ปานกลาง	-0.68
8. พนักงานอาวุโสพยายามให้กิจกรรมหลายรูปแบบเพื่อให้พนักงานช่วยกันหาทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง เป็นต้น	2.22	0.69	ปานกลาง	2.21	0.59	ปานกลาง	0.01
9. พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา	2.29	0.65	ปานกลาง	2.37	0.61	มาก	-1.48
10. พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ	2.32	0.67	ปานกลาง	2.41	0.62	มาก	-1.36
รวมเฉลี่ย	2.17	0.67	ปานกลาง	2.24	0.65	ปานกลาง	-1.68

 $t(.05, 643) = \pm 1.96$ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 6 พนักงานอาวุโสจัดให้มีการรับฟังอุปสรรคและข้อข้องใจในการทำงานของพนักงาน ($\bar{X} = 2.35$) ข้อ 9 พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา ($\bar{X} = 2.37$) และข้อ 10 พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ ($\bar{X} = 2.41$) ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับพนักงานและระดับหัวหน้างานต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาพบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 4 พนักงานอาวุโสสรุปข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางฝึกอบรม ($t = -1.99$) และข้อ 6 พนักงานอาวุโสจัดให้มีการรับฟังอุปสรรคและข้อข้องใจในการทำงานของพนักงาน ($t = -2.88$) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามประเภทของหน้าที่หรือความรับผิดชอบในหน่วยงาน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดย</u>							
<u>สำนักงานใหญ่</u>							
1. สำนักงานใหญ่มีแผนการฝึกอบรมเป็นประจำปีหรือเป็นระยะ ๆ	2.54	0.59	มาก	2.61	0.50	มาก	-1.26
2. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น	2.02	0.74	ปานกลาง	2.19	0.71	ปานกลาง	-2.58*
3. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนระบบงาน	2.45	0.64	มาก	2.44	0.62	มาก	0.12
4. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ	2.50	0.62	มาก	2.52	0.61	มาก	-0.39
5. สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน	2.30	0.67	ปานกลาง	2.42	0.59	มาก	-1.05
6. สำนักงานใหญ่รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรม	2.55	0.56	มาก	2.66	0.49	มาก	-2.28*

ตาราง 24 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
7. สำนักงานใหญ่มอบหมายให้ผู้จัดการสาขาพิจารณาพนักงานที่ควรจะได้รับรางวัลการฝึกอบรม	2.35	0.66	มาก	2.42	0.64	มาก	-1.13
8. สำนักงานใหญ่ถือเรื่องนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น	2.22	0.70	ปานกลาง	2.32	0.64	ปานกลาง	-1.61
9. สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ารับรางวัลการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน	2.32	0.63	ปานกลาง	2.44	0.61	มาก	-2.02*
10. สำนักงานใหญ่กำหนดมาตรการสำหรับติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว	2.39	0.63	มาก	2.48	0.61	มาก	-1.49
รวมเฉลี่ย	2.37	0.64	มาก	2.45	0.60	มาก	-2.30*

$t(.05, 643) = \pm 1.96$ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($\bar{X} = 2.02$) ข้อ 5 สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ($\bar{X} = 2.30$) ข้อ 8 สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น ($\bar{X} = 2.22$) และข้อ 9 วิทยาการจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.32$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับหัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($\bar{X} = 2.19$) และข้อ 8 สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น ($\bar{X} = 2.32$)

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนพนักงานและหัวหน้าต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -2.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($t = -2.58$) ข้อ 6 สำนักงานใหญ่รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรม ($t = -2.28$) และข้อ 9 สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติหรือประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน ($t = -2.02$) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะของการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามประเภทของหน้าที่หรือความรับผิดชอบในหน่วยงาน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม</u>							
1. ธนาคารสาขาสอบถามความต้องการของพนักงานที่จะเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม	2.04	0.72	ปานกลาง	1.93	0.66	ปานกลาง	1.57
2. ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เห็นสมควร	2.09	0.67	ปานกลาง	1.95	0.68	ปานกลาง	2.22*
3. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องสภาวะการเศรษฐกิจของท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่	2.00	0.69	ปานกลาง	1.94	0.68	ปานกลาง	0.80
4. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก	1.89	0.70	ปานกลาง	1.78	0.69	ปานกลาง	1.60

ตาราง 25 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
5. ในด้านวิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่มาให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	1.98	0.69	ปานกลาง	1.85	0.72	ปานกลาง	2.03*
6. วิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้เตรียมตัวที่จะให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	2.01	0.68	ปานกลาง	1.92	0.71	ปานกลาง	1.27
7. วิทยากรจากภายนอกสามารถสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.00	0.68	ปานกลาง	1.87	0.74	ปานกลาง	2.06*
8. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาทางปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	1.98	0.70	ปานกลาง	1.86	0.76	ปานกลาง	1.72
9. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม	1.93	0.69	ปานกลาง	1.77	0.69	ปานกลาง	2.46*

ตาราง 25 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
10. วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเอง	1.90	0.72	ปานกลาง	1.75	0.69	ปานกลาง	2.30*
รวมเฉลี่ย	1.98	0.69	ปานกลาง	1.86	0.70	ปานกลาง	2.39*

$$t(.05, 643) = \pm 1.96 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

จากตาราง 25 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับพนักงานและหัวหน้างานมีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม โดยส่วนรวมปรากฏว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.98$ และ $\bar{X} = 1.86$ ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนพนักงานและหัวหน้า โดยส่วนรวมพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 2 ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เห็นสมควร ($t = 2.22$) ข้อ 5 ในด้านวิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่มาให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี ($t = 2.03$) ข้อ 7 วิทยากรจากภายนอกสามารถสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่ง

ความร่วมมือระหว่างพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($t = 2.06$) ข้อ 9 วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ($t = 2.46$) และข้อ 10 วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเองด้วยตนเอง ($t = 2.30$) ข้ออื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่งของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามประเภทของหน้าที่หรือความรับผิดชอบในหน่วยงาน

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การหมุนเวียนตำแหน่ง</u>							
1. ธนาคารจะถือเป็นการโยกย้ายที่จะให้พนักงานแผนกต่าง ๆ หมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	2.38	0.63	มาก	2.46	0.58	มาก	-1.41
2. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด	2.22	0.68	ปานกลาง	2.39	0.63	มาก	-2.70*
3. มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความเชี่ยวชาญต่อการปฏิบัติงาน	2.31	0.68	ปานกลาง	2.36	0.69	มาก	-0.73

ตาราง 26 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
4. มีการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร	2.50	0.62	มาก	2.62	0.54	มาก	-2.13*
5. ก่อนที่จะทำการหมุนเวียนตำแหน่งได้มีการสอบถามความสมัครใจของผู้ที่จะต้องเปลี่ยนตำแหน่งก่อน	2.38	0.65	มาก	2.35	0.68	มาก	0.48
6. การหมุนเวียนตำแหน่งก่อให้เกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.46	0.62	มาก	2.39	0.52	มาก	1.17
7. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน	2.28	0.62	ปานกลาง	2.34	0.62	มาก	-0.96
8. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจขึ้นต่อพนักงาน	2.33	0.64	ปานกลาง	2.43	0.62	มาก	-1.70
9. มีการชี้แจงให้พนักงานที่จะต้องหมุนเวียนตำแหน่งทราบลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่	2.37	0.63	มาก	2.45	0.61	มาก	-1.33

ตาราง 26 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	พนักงาน			หัวหน้า			t
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
10. การหมุนเวียนตำแหน่งควรจะพิจารณาจากผู้ที่มีขีดความสามารถสูงพอที่จะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	2.43	0.64	มาก	2.53	0.60	มาก	-1.68
รวม	2.37	0.65	มาก	2.43	0.63	มาก	-1.70

$$t(.05, 643) = \pm 1.96 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

จากตาราง 26 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับพนักงานมีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.22$) ข้อ 3 มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความเจือยขาดการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.31$) ข้อ 7 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 2.28$) และข้อ 8 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจขึ้นต่อพนักงาน ($\bar{X} = 2.33$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนระดับหัวหน้า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน

พนักงานและหัวหน้าต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($t = -2.70$) ข้อ 4 มีการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร ($t = -2.13$) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 27 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบเพียงพองของบุคลากรที่มีลักษณะการจัด
กิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงานของรณาดารพาณิชย์ภาคเอกชน จำแนกตามระยะ
เวลาที่ปฏิบัติงานในรณาดาร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
การส่งงาน										
1. รณาดารจัดการประชุมพิเศษเมื่อพนักงาน เข้าทำงานใหม่	2.63	0.53	มาก	2.46	0.54	มาก	2.46	0.57	มาก	6.29*
2. รณาดารจัดพี่เลี้ยงคอยแนะนำการทำงาน	2.38	0.62	มาก	2.35	0.60	มาก	2.35	0.61	มาก	0.13
3. พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือ คำแนะนำของพี่เลี้ยงที่รณาดารแต่งตั้ง	2.27	0.62	ปานกลาง	2.32	0.67	ปานกลาง	2.23	0.63	ปานกลาง	1.04
4. รณาดารจัดทำคู่มือการทำงานไว้เป็น แนวทางปฏิบัติงานของพนักงาน	2.40	0.64	มาก	2.44	0.62	มาก	2.49	0.62	มาก	1.30
5. รณาดารให้พนักงานสังเกตและดูงานที่จะ ต้องทำตามนั้นที่ก่อนถึงลงมือปฏิบัติจริง	2.35	0.60	มาก	2.37	0.58	มาก	2.42	0.61	มาก	0.76
6. พนักงานต้องสรุปงานที่ได้ทำในแต่ละวัน ให้พี่เลี้ยงทราบเพื่อกำหนดว่าจะประเมินงาน	2.05	0.70	ปานกลาง	2.20	0.67	ปานกลาง	2.08	0.69	ปานกลาง	2.60

ตาราง 27 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
7. ธนาคารให้พนักงานในระดับต้นได้มีส่วนร่วมในการทำงานก่อนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำ	2.40	0.57	มาก	2.37	0.62	มาก	2.40	0.63	มาก	0.10
8. ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป	2.21	0.64	ปานกลาง	2.26	0.68	ปานกลาง	2.21	0.68	ปานกลาง	0.40
9. ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความต้องการที่จะเรียนรู้ในงานในหน้าที่	2.30	0.66	มาก	2.31	0.68	ปานกลาง	2.26	0.69	ปานกลาง	0.75
10. ธนาคารจัดหัวหน้าแผนกสอนงานให้แก่พนักงานภายใต้ความรับผิดชอบ	2.35	0.66	มาก	2.34	0.70	มาก	2.24	0.72	ปานกลาง	1.59
รวมเฉลี่ย	2.34	0.62	มาก	2.34	0.64	มาก	2.32	0.65	ปานกลาง	0.29

F.05(2,642) = 3.02 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น ข้อ 3 พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.27$) ข้อ 6 พนักงานต้องสรุปรงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบ จนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน ($\bar{X} = 2.05$) และข้อ 8 ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป ($\bar{X} = 2.21$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น ข้อ 3 พนักงานใหม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของพี่เลี้ยงที่ธนาคารแต่งตั้ง ($\bar{X} = 2.32$) ข้อ 6 พนักงานต้องสรุปรงานที่ได้ทำในแต่ละวันให้พี่เลี้ยงทราบ จนกว่าจะพ้นระยะฝึกงาน ($\bar{X} = 2.20$) ข้อ 8 ธนาคารให้พนักงานหาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติด้วยตนเองจากพนักงานทั่ว ๆ ไป ($\bar{X} = 2.26$) และข้อ 9 ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานที่แจ้งความต้องการที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.31$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการสอนงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและปานกลางเท่ากัน

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 1 ธนาคารจัดการปฐมนิเทศเมื่อพนักงานเข้าทำงานใหม่ ($F = 6.29$) ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่างกันคู่ใดที่มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา ด้านการสอนงานแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน ที่มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา ด้านการสอนงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

การสอนงาน	คู่เปรียบเทียบ		
	1 - 2	1 - 3	2 - 3
1. ธนาคารจัดการปฐมนิเทศเมื่อพนักงาน เข้าทำงานใหม่	4.78*	4.84*	0.07

$$F.05(2,642) = 3.02 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

หมายเหตุ

- 1 - 2 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี
- 1 - 3 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 2 - 3 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

จากตาราง 28 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปีกับตั้งแต่ 5 - 10 และบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้าน การสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบเพื่อหาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัด
กิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
<u>การฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา</u> 1. ธนาคารจัดหลักสูตรให้พนักงานอาวุโสฝึกอบรมพนักงาน 2. ธนาคารสำรวจความต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานอาวุโสใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมพนักงานอาวุโสไปประเมินผลงานตนเอง 3. พนักงานอาวุโสประเมินผลการพัฒนาพนักงานที่ดูแลสิ่งที่ดีกว่าปรับปรุง	2.21	0.64	ปานกลาง	2.17	0.62	ปานกลาง	2.09	0.64	ปานกลาง	2.18
	2.17	0.67	ปานกลาง	2.18	0.65	ปานกลาง	2.06	0.65	ปานกลาง	2.31
	2.13	0.65	ปานกลาง	2.18	0.66	ปานกลาง	2.02	0.69	ปานกลาง	3.48*

ตาราง 29 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
4. พนักงานอาวุโสสุ่มให้คำพร้องในการทำงานของพนักงานเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางฝึกอบรม	2.15	0.63	ปานกลาง	2.15	0.67	ปานกลาง	2.02	0.72	ปานกลาง	2.97
5. พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก	2.14	0.70	ปานกลาง	2.12	0.69	ปานกลาง	1.95	0.75	ปานกลาง	4.79*
6. พนักงานอาวุโสจัดให้มีการฝึกฝนสรุตและข้อที่ต้องใจในการทำงานของพนักงาน	2.28	0.67	ปานกลาง	2.21	0.66	ปานกลาง	2.17	0.65	ปานกลาง	1.49
7. พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม	2.28	0.66	ปานกลาง	2.29	0.68	ปานกลาง	2.11	0.71	ปานกลาง	4.90*

ตาราง 29 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
8. พนักงานอาวุโสพยายามใช้กิจกรรมหลายรูปแบบเพื่อให้พนักงานช่วยเหลือทางกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง เป็นต้น	2.28	0.65	ปานกลาง	2.21	0.63	ปานกลาง	2.14	0.70	ปานกลาง	2.47
9. พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีมาขอรับคำปรึกษา	2.37	0.62	มาก	2.38	0.64	มาก	2.20	0.65	ปานกลาง	6.04*
10. พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมารับปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ	2.39	0.62	มาก	2.40	0.68	มาก	2.25	0.66	ปานกลาง	3.68*
รวมเฉลี่ย	2.24	0.65	ปานกลาง	2.23	0.66	ปานกลาง	2.10	0.68	ปานกลาง	5.95*

$$F.05(2,642) = 3.02$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปีมีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 9 พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา ($\bar{X} = 2.37$) และข้อ 10 พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ ($\bar{X} = 2.39$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปีมีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 9 พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา ($\bar{X} = 2.38$) และข้อ 10 พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ ($\bar{X} = 2.40$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนตามระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคาร พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 3 พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกเดือนเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง ($F = 3.48$) ข้อ 5 พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติ

งานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก ($F = 4.79$) ข้อ 7 พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม ($F = 4.90$) ข้อ 9 พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มารับคำปรึกษา ($F = 6.04$) และข้อ 10 พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหาหรือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ ($F = 3.68$) นอกนั้นมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่างกันคู่ใดที่มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

การฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโส ในหน่วยงานสาขา	คู่เปรียบเทียบ		
	1 - 2	1 - 3	2 - 3
3. พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกคนเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง	0.27	1.53	3.25*
5. พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก	0.05	3.88*	3.02*
7. พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม	0.00	3.49*	3.60*
9. พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา	0.04	3.87*	4.84*
10. พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาหาหรือปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจ	0.01	2.40	2.92

$F_{.05}(2,642) = 3.02$ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ

- 1 - 2 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี
- 1 - 3 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 2 - 3 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

จากตาราง 30 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 5 พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก ข้อ 7 พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม และข้อ 9 พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา ส่วนบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 3 พนักงานอาวุโสประเมินผลงานของพนักงานทุกเดือนเพื่อพิจารณาความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุง ข้อ 5 พนักงานอาวุโสและหัวหน้าแผนกช่วยกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในแต่ละแผนก ข้อ 7 พนักงานอาวุโสรวบรวมและสรุปปัญหาในการทำงานเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารของธนาคารเพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรือการฝึกอบรม และข้อ 9 พนักงานอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่พนักงานที่มาขอรับคำปรึกษา ส่วนคู่ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบเพื่อหาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัด
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ภาค
เอกชน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

ลักษณะการจัดกิจกรรมพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่										
1. สำนักงานใหญ่ผู้แทนแผนการศึกษาอบรมเห็น ประจักษ์หรือเป็นระยะ ๆ	2.57	0.59	มาก	2.48	0.59	มาก	2.69	0.54	มาก	3.33*
2. สำนักงานใหญ่ผู้จัดการฝึกอบรมเฉพาะ พนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น	2.04	0.68	ปานกลาง	2.14	0.75	ปานกลาง	2.02	0.76	ปานกลาง	1.83
3. สำนักงานใหญ่ผู้จัดการฝึกอบรมเมื่อมี การเปลี่ยนระบองาน	2.47	0.60	มาก	2.51	0.63	มาก	2.37	0.66	มาก	3.10*
4. สำนักงานใหญ่ผู้จัดการฝึกอบรมเมื่อมี การให้เครื่องมืใหม่ ๆ	2.53	0.60	มาก	2.55	0.59	มาก	2.45	0.65	มาก	1.63

ตาราง 31 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
5. สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน	2.44	0.65	มาก	2.40	0.64	มาก	2.29	0.66	ปานกลาง	3.56*
6. สำนักงานใหญ่รับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรม	2.56	0.54	มาก	2.59	0.54	มาก	2.58	0.55	มาก	0.17
7. สำนักงานใหญ่มอบหมายให้ผู้จัดการสาขาพิจารณาพนักงานที่ควรจะให้รับการฝึกอบรม	2.40	0.66	มาก	2.39	0.64	มาก	2.31	0.68	ปานกลาง	1.23
8. สำนักงานใหญ่ถือเป็นการเสียค่าใช้จ่ายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น	2.26	0.67	ปานกลาง	2.36	0.70	มาก	2.14	0.67	ปานกลาง	5.44*

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒน	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
9. สำนักงานใหญ่กำหนดคุณสมบัติหรือ ประสบการณ์ของผู้ที่จะเข้ารับการ ฝึกอบรมไว้ชัดเจน	2.35	0.61	มาก	2.38	0.60	มาก	2.32	0.67	ปานกลาง	0.61
10. สำนักงานใหญ่กำหนดมาตรการสำหรับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว	2.41	0.60	มาก	2.47	0.61	มาก	2.37	0.65	มาก	1.45
รวมเฉลี่ย	2.40	0.62	มาก	2.43	0.63	มาก	2.35	0.65	มาก	2.76

$$F.05(2,642) = 3.02$$

* มินนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปีมีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($\bar{X} = 2.04$) และข้อ 8 สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น ($\bar{X} = 2.26$) ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปีมีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($\bar{X} = 2.14$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น ($\bar{X} = 2.02$) ข้อ 5 สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน ($\bar{X} = 2.29$) และข้อ 7 สำนักงานใหญ่มอบหมายให้ผู้จัดการสาขาพิจารณาพนักงานที่ควรจะได้รับฝึกอบรม ($\bar{X} = 2.31$) ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 1 สำนักงานใหญ่มีแผน

การฝึกอบรมเป็นประจำหรือเป็นระยะ ๆ $(F = 3.33)$ ข้อ 3 สำนักงานใหญ่ จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนระบบงาน $(F = 3.10)$ ข้อ 5 สำนักงานใหญ่ สืบหาความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน $(F = 3.56)$ และข้อ 8 สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น $(F = 5.44)$ ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่างกันคู่ใดที่มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน ที่มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่	คู่เปรียบเทียบ		
	1 - 2	1 - 3	2 - 3
1. สำนักงานใหญ่มีแผนการฝึกอบรมเป็นประจำหรือเป็นระยะ ๆ	0.86	0.70	3.33*
3. สำนักงานใหญ่จัดการฝึกอบรมเมื่อมีการเปลี่ยนระบบงาน	0.25	1.36	2.90
5. สำนักงานใหญ่สืบหาความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน	0.16	3.17*	1.85

ตาราง 32 (ต่อ)

การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่	คู่เปรียบเทียบ		
	1 - 2	1 - 3	2 - 3
8. สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น	0.98	1.60	5.37*

$F_{.05}(2,642) = 3.02$ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ

- 1 - 2 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี
- 1 - 3 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 2 - 3 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

จากตาราง 32 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 5 สำนักงานใหญ่สำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อจะได้จัดการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน ส่วนบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 1 สำนักงานใหญ่มีแผนการฝึกอบรมเป็นประจำปีหรือเป็นระยะ ๆ และข้อ 8 สำนักงานใหญ่ถือเป็นนโยบายที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเฉพาะผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น ส่วนคู่อื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการจัด
กิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาทำการฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์
ภาคเอกชน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
การจัดวิทยากรภายนอกมาให้ การฝึกอบรม										
1. ธนาคารสามารถหาสื่อความต้องของการของ พนักงานที่จะเข้าวิทยากรจากภายนอกมา ให้การฝึกอบรม	2.15	0.71	ปานกลาง	1.96	0.69	ปานกลาง	1.95	0.71	ปานกลาง	5.33*
2. ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญ วิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม ในเรื่องที่พิเศษ	2.14	0.69	ปานกลาง	2.14	0.67	ปานกลาง	1.91	0.65	ปานกลาง	8.82*
3. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจาก ภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องสภาวะ การเศรษฐกิจของท้องถิ่นในส่วนใหญ่	2.06	0.68	ปานกลาง	2.01	0.66	ปานกลาง	1.90	0.70	ปานกลาง	3.11*

ตาราง 33 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี				ตั้งแต่ 5 - 10 ปี				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป				F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. ผู้จัดการธนาคารสาขาใหญ่วิทยาการจากภายนอกมาเห็นที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก	1.92	0.72	ปานกลาง		1.89	0.69	ปานกลาง		1.77	0.67	ปานกลาง		4.15*
5. ในด้านวิทยาการจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่มาให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	2.04	0.69	ปานกลาง		1.93	0.72	ปานกลาง		1.89	0.67	ปานกลาง		2.39
6. วิทยาการจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี	2.07	0.70	ปานกลาง		1.99	0.68	ปานกลาง		1.92	0.68	ปานกลาง		2.54
7. วิทยาการจากภายนอกสามารถสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างพนักงานได้ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ	2.05	0.65	ปานกลาง		1.99	0.73	ปานกลาง		1.88	0.69	ปานกลาง		3.43*

ตาราง 33 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
8. วิทยาการจากภายนอกมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาทางปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	2.04	0.69	ปานกลาง	1.95	0.75	ปานกลาง	1.88	0.70	ปานกลาง	2.67
9. วิทยาการจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม	1.99	0.69	ปานกลาง	1.87	0.69	ปานกลาง	1.83	0.68	ปานกลาง	3.15*
10. วิทยาการจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเองด้วยตนเอง	1.98	0.73	ปานกลาง	1.81	0.72	ปานกลาง	1.80	0.69	ปานกลาง	3.97*
รวมเฉลี่ย	2.05	0.70	ปานกลาง	1.95	0.70	ปานกลาง	1.87	0.68	ปานกลาง	5.96*

F.05(2,642) = 3.02 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร พบว่า โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น คือข้อ 5 ในด้านวิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่มาให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี ($F = 2.39$) ข้อ 6 วิทยากรจากภายนอกที่เชิญมาให้การฝึกอบรมเป็นผู้เตรียมตัวที่จะให้การฝึกอบรมเป็นอย่างดี ($F = 2.54$) และข้อ 8 วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาทางปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ($F = 2.67$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่างกันคู่ใดที่มีความพึงพอใจต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรมแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลดังแสดงในตาราง 34

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

การจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม	คู่เปรียบเทียบ		
	1 - 2	1 - 3	2 - 3
1. ธนาคารสาขาสอบถามความต้องการของพนักงานที่จะเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม	3.86*	4.28*	0.00
2. ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เห็นสมควร	0.10	6.59*	6.17*
3. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องสภาวะการเศรษฐกิจของท้องถิ่นเป็นส่วนใหญ่	0.33	2.95	1.26
4. ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก	0.47	3.96*	1.64
7. วิทยากรจากภายนอกสามารถสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.38	3.27*	1.37
8. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาทางปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	0.78	2.67	0.51

ตาราง 34 (ต่อ)

การจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม	คู่เปรียบเทียบ		
	1 - 2	1 - 3	2 - 3
9. วิทยากรจากภายนอกมีความสามารถในการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม	1.57	2.99	0.17
10. วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเอง	2.72	3.32*	0.01

$$F_{.05}(2,642) = 3.02 \quad * \text{ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .05$$

หมายเหตุ

- 1 - 2 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี
- 1 - 3 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- 2 - 3 หมายถึง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

จากตาราง 34 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อ 1 ธนาคารสาขาสอบถามความต้องการของพนักงานที่จะเชิญ

วิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม

บุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 และตั้งแต่ 5 - 10 กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 2 ผู้จัดการธนาคารสาขาเป็นผู้พิจารณาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรมในเรื่องที่เห็นสมควร

บุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการจัดวิทยากรภายนอกมาให้การฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 4 ผู้จัดการธนาคารสาขาเชิญวิทยากรจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาประจำแต่ละแผนก ข้อ 7 วิทยากรจากภายนอกสามารถสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ 10 วิทยากรจากภายนอกส่งเสริมให้พนักงานประเมินความก้าวหน้าของตนเองด้วยตนเองส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 35 แสดงค่าสถิติพื้นฐานและการเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างที่มีนัยสำคัญของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งของสถานประกอบการเอกชน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคาร

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1. การหมุนเวียนตำแหน่ง ธนาคารจะถือได้ว่าเป็นนโยบายที่จะให้ พนักงานแผนกต่าง ๆ หมุนเวียนตำแหน่ง ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	2.36	0.62	มาก	2.41	0.60	มาก	2.42	0.63	มาก	0.57
2. มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการ ตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมกับหน้าที่ใด มากที่สุด	2.25	0.65	ปานกลาง	2.33	0.67	ปานกลาง	2.21	0.69	ปานกลาง	1.84
3. มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากรากฎว่า พนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดง ความเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติงาน	2.35	0.66	มาก	2.39	0.64	มาก	2.25	0.72	ปานกลาง	2.52

ตาราง 35 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 5 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
4. มีการพัฒนา วิทยาด้านแหล่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยจุดประสงค์ที่จะให้พนักงานมีความรอบรู้งานทุกด้านในธนาคาร	2.49	0.61	มาก	2.58	0.56	มาก	2.51	0.63	มาก	1.23
5. ก่อนที่จะทำการพัฒนา วิทยาด้านแหล่ง ได้มีการสอบถามความสนใจโดยตรงจากผู้ที่จะต้องเปลี่ยนตำแหน่งก่อน	2.39	0.64	มาก	2.45	0.59	มาก	2.31	0.72	ปานกลาง	2.79
6. การพัฒนา วิทยาด้านแหล่งก่อให้เกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.52	0.58	มาก	2.38	0.58	มาก	2.43	0.62	มาก	2.60
7. มีการพัฒนา วิทยาด้านแหล่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือวิธีการทำงาน	2.29	0.63	ปานกลาง	2.36	0.56	มาก	2.24	0.65	ปานกลาง	1.75
8. มีการพัฒนา วิทยาด้านแหล่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจในตำแหน่งงาน	2.35	0.60	มาก	2.41	0.63	มาก	2.31	0.68	ปานกลาง	1.38

ตาราง 35 (ต่อ)

ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนา	ต่ำกว่า 5 ปี				ตั้งแต่ 5 - 10 ปี				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป				F
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
9. มีการชี้แจงให้พนักงานที่จะต้องหมุนเวียนตำแหน่งทราบลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่	2.39	0.61	มาก		2.41	0.61	มาก		2.38	0.65	มาก		0.21
10. การหมุนเวียนตำแหน่งควรจะพิจารณาจากผู้ที่มีความสามารถสูงพอที่จะเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	2.44	0.64	มาก		2.46	0.60	มาก		2.46	0.66	มาก		0.08
รวมเฉลี่ย	2.38	0.62	มาก		2.42	0.61	มาก		2.35	0.67	มาก		1.49

$$F.05(2,642) = 3.02$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 แสดงว่าบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.25$) และข้อ 7 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 2.29$) ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรทั้งหมดของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในธนาคารตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.33$)

บุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีระยะเวลามาปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 2 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อต้องการตรวจสอบดูว่าใครเหมาะสมแก่หน้าที่ใดมากที่สุด ($\bar{X} = 2.21$) ข้อ 3 มีการหมุนเวียนตำแหน่งหากปรากฏว่าพนักงานที่ทำอยู่ในตำแหน่งเดิมแสดงความเจือยขาดต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.25$) ข้อ 5 ก่อนที่จะทำการหมุนเวียนตำแหน่งได้มีการสอบถามความสมัครใจของผู้ที่จะต้องเปลี่ยนตำแหน่งก่อน ($\bar{X} = 2.31$) ข้อ 7 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนระบบหรือวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 2.24$) และข้อ 8 มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความพอใจขึ้นต่อพนักงาน ($\bar{X} = 2.31$) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่มีต่อลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านการหมุนเวียนตำแหน่งตามระยะเวลาปฏิบัติงานในธนาคาร พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ