

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในยุคไทยแลนด์ 4.0

A study of Factors affecting the human development needs of Bangkok bank
in Thailand 4.0

พัทธ์ธีรา สิงห์ธงยาม
Pattteera Singthongyam

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ประชากร ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงเทพที่ทำงานในสำนักงานใหญ่ และสาขาทั่วประเทศ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามทั้งทางออนไลน์ และแบบสอบถามแบบกระดาษ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ผล

การวิจัยพบว่า

- 1.เพศมีความสัมพันธ์กับการได้รับประโยชน์จากการสอนงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ05.
- 2.ช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ,รูปแบบการพัฒนาที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับตน,ความถี่ในการจัดให้มีการสอนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01. และมีความสัมพันธ์กับผู้ใดควรเป็นผู้สอนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ05.
- 3.อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 05. และมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการพัฒนาที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับตน,ความถี่ในการจัดให้มีการสอนงานและผู้ใดควรเป็นผู้สอนงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ01.
- 4.ครั้งของการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับประโยชน์จากการสอนงาน,การคิดว่าควรมีการสอนงานในองค์กรของท่านหรือไม่และผู้ใดควรเป็นผู้สอนงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 05.และมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการพัฒนาที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับตนและความถี่ในการจัดให้มีการสอนงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ01.
- 5.ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นสายงานเดิมกับตำแหน่งงานในที่ทำงานเดิมมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการพัฒนาที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับตนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 05. และมีความสัมพันธ์กับการคิดว่าควรจัดให้มีการสอนงาน ณ สถานที่ใดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ01.

คำสำคัญ: กิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์,การสอนงาน

ABSTRACT

The objective of this research is to study personal factors that affects the human development needs in terms of work coaching of Bangkok bank employees. The sample group is Bangkok Bank employees. Questionnaires is used to collected data and analyzed by statistic programme also presented by descriptive analysis.

The result found

1. Gender related to benefit of work coaching with significant level 0.05
2. Age is related to the human development in various ways depends on employee's opinion, frequency of work coaching with significant level 0.01 and relationship with coacher with significant level 0.05
3. Work experiences is related to the human development participation with significant level 0.05 and related to The development model that employees think that appropriate, frequency and suitable coach with significant level 0.01
4. Times of work changing is related to benefit of work coaching. To think that there should be training and who is the trainer with significant level 0.05 Also The development model, frequency of coaching with significant level 0.01
5. The current position and old position are related to the human development that employees think is suitable with significant level 0.05 and the location of coaching with significant level 0.01

Keywords: Intervention, Coaching

บทนำ

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เดิมประเทศไทย 1.0 เน้นการเกษตรเป็นหลักเช่นผลิตและขายพืชไร่พืชสวนหมู่มากเกินไปต้นยุคสองเรียกว่า “ประเทศไทย 2.0” เน้นอุตสาหกรรม แต่เป็นอุตสาหกรรมเบาเช่นการผลิตและขายรองเท้า เครื่องหนังเครื่องดัดม เครื่องประดับเครื่องเขียนกระเป่าเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และปัจจุบัน (2559) จัดอยู่ใน ยุคที่สามเรียกว่า “ประเทศไทย 3.0” เป็นอุตสาหกรรมหนักและการส่งออกเช่นการผลิตและขายส่งออก เหล็กกล้ารถยนต์กลั่นน้ำมันแยกก๊าซธรรมชาติปูนซีเมนต์ เป็นต้นแต่ไทยในยุค 1.0 2.0 และ 3.0 รายได้ประเทศยังอยู่ในระดับปานกลางจึงต้องรีบพัฒนาเศรษฐกิจสร้างประเทศจึงเป็นเหตุให้นำไปสู่ยุคที่สี่คือยุค “ประเทศไทย 4.0”(THAILAND 4.0) ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) เพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีรายได้สูง ไทยแลนด์ 4.0 เป็นโมเดลในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยจะทำการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลักคือเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมและเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น จากนโยบายที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่าเมื่อมีนโยบายไทยแลนด์4.0 ทำให้ทุกกลุ่มอุตสาหกรรมมีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น โดยจะมุ่งเน้นไปที่นวัตกรรมที่จะทำองค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมจะก้าวหน้าไปไกลแค่ไหน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การ ดังนั้นไม่ว่าองค์การจะพัฒนาด้านใด ๆ ก็สมควรที่จะพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไปพร้อม ๆ กัน โดยเน้นการสร้างทุนมนุษย์ และการบริหารความรู้มากกว่าการจับคู่คนให้เหมาะสมกับงาน ด้วยเหตุที่มนุษย์ทุกคนมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะด้าน เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน ประสบการณ์ ดังนั้นแต่ละบุคคลจึงต้องการการพัฒนาที่แตกต่างกันไป เพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการดึงศักยภาพของบุคคลออกมาให้ได้มากที่สุดและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การสูงสุดสอดคล้องกับซูซัยสมิทธิโกร(2556: 160)ที่กล่าวไว้ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคล(Individual Differences) เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่นักจัดการฝึกอบรมหรือผู้บังคับบัญชาควรจะทำให้ความสนใจ เนื่องจาก ผู้รับการอบรมแต่ละคนอาจมีความถนัด (Aptitude) ไม่เท่ากันซึ่งความถนัดในที่นี้หมายถึงลักษณะส่วนบุคคลซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลดังนั้นจึงควรวางรูปแบบวิธีการพัฒนาให้ เหมาะสมกับระดับความถนัดของแต่ละคนเพื่อให้อ่านการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและ อภรณ์ภูวิทยาพันธ์ (2552: 125-126) ได้กล่าวไว้ว่าจากกระแสการพัฒนาบุคลากรที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งจึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีความปรารถนาที่จะพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นการประเมินช่องว่างความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาต้องทำด้วยวิธีการวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงาน

การพัฒนาทุนมนุษย์มีหลายรูปแบบซึ่งการสอนงาน(Coaching)เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ เนื่องจากเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่จะแนะนำการทำงาน ให้คำปรึกษาแก่พนักงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การตลอดจนการติดตามผลการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับที่ซนิตว์ สรณตรีทยาภูมิ (2558)ได้ให้ความหมายของการสอนงานว่าการสอนงาน คือ การเรียนรู้งานโดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอนและให้ผู้รับการสอนลงมือปฏิบัติมีการติดตามการทำงานเพื่อให้ผู้รับการสอนมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็นทำเป็นช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจ

ด้วยเหตุขั้นต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในยุคไทยแลนด์ 4.0”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศอายุ อายุนาน และประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา :
ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของ พนักงานธนาคารกรุงเทพ
2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย :
พนักงานธนาคารกรุงเทพในประเทศไทย มีจำนวน 25,994 คน ณ งวด 9 เดือน สิ้นสุด ก.ย.60
3. ขอบเขตด้านพื้นที่เก็บข้อมูล :
ในประเทศไทย
4. ขอบเขตช่วงเวลาเก็บข้อมูล :
เดือนธันวาคม 2560 – เดือนเมษายน 2561

ตัวแปรที่จะศึกษา

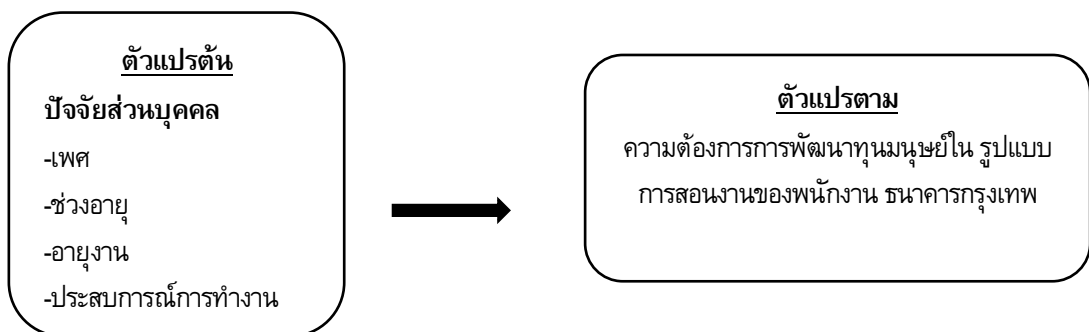
ตัวแปรต้น

- เพศ
- ช่วงอายุ
- อายุนาน
- ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม

- ความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบการวิจัย

1. ประชากรการวิจัย

ประชากรการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพในประเทศไทย

2. กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ ประชากรทั้งเพศชาย และหญิง ซึ่งทำงานที่ธนาคารกรุงเทพ
กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ
โควตา (Quota sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) กำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 394 คน

3. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้มาโดยการแจกแบบสอบถามแบบกระดาษ และแบบสอบถามออนไลน์

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 394 ราย โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 100 ชุดและแจก
แบบสอบถามกระดาษจำนวน 294 ชุด ซึ่งจะทำการแจกด้วยตัวเองทั้งหมด และรอรับแบบสอบถามกระดาษกลับคืน ณ เวลานั้น
และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อัปโหลดขึ้นเครื่อง
คอมพิวเตอร์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามกระดาษ และแบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดย
แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของท่านต่อการสอนงาน มีทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 ทศนคติของท่านต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงาน มีทั้งหมด 4 ข้อ

โดยในส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบ INTERVAL SCALE โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบได้
เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	=	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	=	เห็นด้วย
3	=	ไม่แน่ใจ
2	=	ไม่เห็นด้วย
1	=	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ 2 ส่วน ดังนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (VALIDITY) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และผู้วิจัยทำการ
ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม
กับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญท่านแรก คือ คุณวิษณุจิรา อึ้งประเสริฐ ตำแหน่งพนักงานบัตร

เครดิตชั้นเอก ปัจจุบันทำงานที่ธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่สอง คือ นายชวลิต ท่อทิพย์ ตำแหน่งก่อนเกษียณ ผู้จัดการสินเชื่อสหกรณ์ทรัพย์ภาคใต้ธนาคารยูโอบี ผู้เชี่ยวชาญท่านที่สาม คือ คุณวรวิทย์ วัฒนา เพิ่มพูน ตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมายธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่สี่ คือ คุณวรรณ จรรย์ศรีโมสร ตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมายธนาคารทิสโก้สำนักงานใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ห้า คือ คุณอุษณี ดีเรือน ตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมายธนาคารทิสโก้สำนักงานใหญ่ เมื่อได้แบบประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้งห้าท่านแล้ว ผู้วิจัยก็ทำการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

2.ความน่าเชื่อถือ (RELIABILITY) ทำโดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ทำการปรับแก้แล้วนำไปแจกให้กลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประเมิน โดยคำนวณจำนวนแบบสอบถามที่ต้องแจกเป็น 10% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างจะได้จำนวนแบบสอบถามที่ต้องแจกให้กลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประเมินจำนวน 40 ชุดและนำผลที่ได้ไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) หาก $0.5 \leq \alpha \leq 0.69$ แปลได้ว่าแบบประเมินน่าเชื่อถือได้ปานกลาง แต่หาก $\alpha \geq 0.7$ แปลได้ว่าแบบประเมินน่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง

เมื่อผู้วิจัยนำผลที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 40 ชุด มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลคือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ.965ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามชุดนี้อยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

6.การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ขั้นตอนมีดังนี้

1. แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยจะนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงสถิติโดยใช้วิธีการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำมาศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์และอธิบายตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ อายุงาน และประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งตัวแปรทางด้านความคิดเห็น และทัศนคติของพนักงานต่อการสอนงาน
4. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้วิเคราะห์และอธิบายตัวแปรเกี่ยวกับทัศนคติของท่านต่อการพัฒนาทุณมนุษย์ในรูปแบบการสอนงาน โดยมีสูตรดังนี้

ค่าเฉลี่ย) Mean : \bar{x} (

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

$$S.D. = \frac{\sqrt{\sum (\bar{x} - x)^2}}{N}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
x		แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}		แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
N		แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของ ประคอง กรรณสูตร (2542) ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 1.49

ค่าเฉลี่ย 1.50 – หมายถึง ระดับน้อย 2.49

ค่าเฉลี่ย 2.50 – หมายถึง ระดับปานกลาง 3.49

ค่าเฉลี่ย 3.50 – หมายถึง ระดับมาก 4.49

ค่าเฉลี่ย 4.50 – หมายถึง ระดับมากที่สุด 5.00

5. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistic) เป็นการหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ CHI-SQUARE ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศ ช่วงอายุ อายุงาน และประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ การพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ ในยุคไทยแลนด์ 4.0” ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำนวน 400 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 224 ชุด ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ อายุงาน และประสบการณ์ทำงาน จำแนกตามลักษณะข้อมูลบุคคล พบว่า

1.เพศ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ เป็นเพศชายจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

2.ช่วงอายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาคืออายุระหว่าง ปี 45 – 36 24.6 คน คิดเป็นร้อยละ 55 จำนวน อายุระหว่าง 19.6 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ปี จำนวน 25 – 18 และอายุ 46 ปีขึ้นไปจำนวน 35 15.6 คน คิดเป็นร้อยละ

3.อายุงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน น้อยกว่า 4 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา มีอายุงาน 4 - 6 ปีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

4. ประสิทธิภาพการเปลี่ยนงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานน้อยกว่า 3 ครั้ง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาเป็นพนักงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่ใด(ทำงานที่ธนาคารกรุงเทพเป็นที่แรก) จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 พนักงานที่เคยเปลี่ยนงานมากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

5. ประสิทธิภาพด้านสายงาน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานที่ตรงสายงานเดิม จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 67 มีตำแหน่งงานไม่ตรงสายงานเดิมกับที่ทำงานเดิม จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33

สรุปผลส่วนที่ 1: ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 126 คนคิดเป็นร้อยละ 56.3 อายุระหว่าง 35-26 ปีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 6-4 ปีคิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานมาน้อยกว่า 3 ครั้งจำนวน 105คนคิดเป็นร้อยละ 46.9 ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นสายงานเดิมกับตำแหน่งในที่ทำงานเดิมจำนวน 150 คนคิดเป็นร้อยละ 67.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสอนงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 224 คน พบว่า

1. ท่านเคยเข้าร่วมการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบใดบ่อยที่สุด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการอบรมมากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 การเข้าร่วมประชุม จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 การทำงานเป็นทีม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 การสอนงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4

2. การพัฒนาในรูปแบบใดที่เหมาะสมกับท่านมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าการพัฒนาทุน มนุษย์ในรูปแบบการสอนงานเหมาะสมกับตนมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 การอบรม จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และการเข้าร่วมประชุม จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.5

3. ท่านได้รับประโยชน์จากการสอนงานหรือไม่

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากการสอนงาน จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 92.4 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ไม่แน่ใจว่าได้รับประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 4.5 และ ไม่ได้รับประโยชน์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

4. ควรมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานในองค์การของท่านหรือไม่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าควรมีการสอนงานในองค์การ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 เห็นว่า ไม่ควรมีการสอนงานในองค์การ

5. ควรจัดให้มีการสอนงานบ่อยเพียงใด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดให้มีการสอนงาน สามเดือนครั้ง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 หกเดือนครั้ง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 เดือน ละครั้ง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และปีละครั้ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

6. ควรจัดให้มีการงานณสถานที่ใด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดให้มีการสอนงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 190 คนคิดเป็นร้อยละ 84.8 สถานที่ปฏิบัติงานจำลอง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

7. ผู้ใดควรเป็นผู้สอนงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นผู้สอนงานจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 หัวหน้างาน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และให้ใครก็ได้เป็นผู้สอนงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

สรุปผลส่วนที่ 2: ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสอนงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการอบรม(Training) (จำนวน 132 คนคิดเป็นร้อยละ 58.9 ส่วนมากคิดว่าการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสอนงานเหมาะสมกับตนมากที่สุดจำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคิดว่าการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการทำงานเป็นทีมเหมาะสมกับตนจำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ 25.4 พนักงานส่วนใหญ่คิดว่าตนได้ประโยชน์จากการสอนงานจำนวน 207 คนคิดเป็นร้อยละ 92.4 พนักงานส่วนใหญ่จำนวน 220 คนหรือร้อยละ 98.2 เห็นว่าควรมีการสอนงานภายในองค์กรส่วนใหญ่คิดว่าควรจัดให้มีการสอนงานสามเดือนครั้งจำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 42.9 ส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดให้มีการสอนงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 190 คนคิดเป็นร้อยละ 84.8 และพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกควรเป็นผู้สอนงานจำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาเห็นว่าหัวหน้างานควรเป็นผู้สอนงานจำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 30.8

ส่วนที่3ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของพนักงานต่อการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสอนงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของพนักงานต่อการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสอนงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสอนงานทำให้พนักงานเข้าใจวิธีการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือการสอนงานทำให้พนักงานได้รับความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และพบว่าการสอนงานทำให้พนักงานรู้สึกอดทนอดขี้ใจของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

สรุปผลส่วนที่ 3: ทัศนคติของพนักงานต่อการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสอนงาน

ระดับความสำคัญของทัศนคติของพนักงานต่อการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสอนงานด้านต่างๆรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าการสอนงานทำให้พนักงานเข้าใจวิธีการทำงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ การสอนงานทำให้พนักงานได้รับความรู้และพบว่าการสอนงานทำให้พนักงานรู้สึกอดทนอดขี้ใจของตัวเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ส่วนที่4การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย 1

เพศอายุ อายุงาน และประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

สมมติฐานทางสถิติ 1.1: ความต้องการการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสอนงาน ไม่ขึ้นกับเพศ

สมมติฐานการวิจัย 1.1 : ความต้องการการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการสอนงาน ขึ้นกับเพศ

ผลการทดสอบ มีดังนี้

ความถี่ในการเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ไม่ขึ้นกับเพศ

การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใดที่เหมาะสมกับท่านมากที่สุด ไม่ขึ้นกับเพศ

การได้รับประโยชน์จากการสอนงานขึ้นกับเพศ

ความเห็นว่าคุณจัดให้มีการสอนงาน ณ สถานที่ทำงานของท่าน ไม่ขึ้นกับเพศ

ความถี่ที่ควรจัดให้มีการสอนงาน ไม่ขึ้นกับเพศ

สถานที่สอนงาน ไม่ขึ้นกับเพศ

ผู้ใดควรเป็นผู้สอนงาน ไม่ขึ้นกับเพศ

ผู้ใดควรเป็นผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์กับครั้งของการเปลี่ยนงาน

สมมติฐานทางสถิติ 1.5: ความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงาน ไม่ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

สมมติฐานการวิจัย 1.5: ความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงาน ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

ผลการทดสอบ มีดังนี้

ความถี่ในการเข้าร่วมการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ ไม่ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

การพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบใดที่เหมาะสมกับท่านมากที่สุด ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

การได้รับประโยชน์จากการสอนงานไม่ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

ความเห็นว่าควรจัดให้มีการสอนงาน ณ สถานที่ทำงานของท่าน ไม่ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

ความถี่ที่ควรจัดให้มีการสอนงาน ไม่ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

สถานที่สอนงาน ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

ผู้ใดควรเป็นผู้สอนงาน ไม่ขึ้นกับการได้ทำงานในสายงานเดิม

สรุปผลการทดสอบ พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบใดที่เหมาะสมกับท่านมากที่สุด และสถานที่สอนงานมีความสัมพันธ์กับการได้ทำงานในสายงานเดิม

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า

เพศมีความสัมพันธ์กับการได้รับประโยชน์จากการสอนงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05.

ช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ รูปแบบการพัฒนาที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับตนเองความถี่ในการจัดให้มีการสอนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01. และมีความสัมพันธ์กับผู้ใดควรเป็นผู้สอนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.

อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05. และมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการพัฒนาที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับตนเองความถี่ในการจัดให้มีการสอนงานและผู้ใดควรเป็นผู้สอนงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01.

ครั้งของการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับการได้รับประโยชน์จากการสอนงานการคิดว่าควรมีการสอนงานในองค์กรของท่านหรือไม่และผู้ใดควรเป็นผู้สอนงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05. และมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการพัฒนาที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับตนเองและความถี่ในการจัดให้มีการสอนงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01.

ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นสายงานเดิมกับตำแหน่งงานในที่ทำงานเดิมมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการพัฒนาที่พนักงานคิดว่าเหมาะสมกับตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05. และมีความสัมพันธ์กับการคิดว่าควรจัดให้มีการสอนงาน ณ สถานที่ใดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01.

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพในยุคไทยแลนด์ 4.0" จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน ผู้ศึกษาได้ข้อสรุปดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการสอนงานทำให้พนักงานเข้าใจวิธีการทำงานมากขึ้นซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\bar{X} = 4.19$ รองลงมาคือการสอนงานทำให้พนักงานได้รับความรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.13$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติทานอกและคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผลการวิจัย พบว่า 1) หลังการเข้าร่วมโครงการผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครูมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดี และด้านการปฏิบัติงานผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสมรรถนะพื้นฐานด้านการ

ปฏิบัติงานของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring อยู่ในระดับต่ำศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางและครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางและโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดีศึกษานิเทศก์ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดีประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนด และส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ 7) ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความต้องการการพัฒนาคุณมนุษย์ในรูปแบบการสอนงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพในยุคไทยแลนด์4.0ในแต่ละแผนกเพื่อให้เหมาะสมต่อลักษณะการทำงานเฉพาะของแผนกนั้นเพื่อเป็นการดึงศักยภาพของพนักงานในแผนกนั้นมาใช้ให้ได้มากที่สุด
2. ควรมีการเก็บข้อมูลด้านความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมการสอนงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคุณมนุษย์อื่นๆเพื่อประเมินผลการเข้าร่วมและนำไปพัฒนากิจกรรมนั้นๆให้เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการทำการวิจัยศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณมนุษย์ที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคนอยู่เป็นประจำเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณมนุษย์อย่างเหมาะสมและทำให้พนักงานกลายเป็นพนักงานที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้น
4. ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้มากกว่า 224 คน หรือให้ได้ตามสัดส่วนที่คำนวณไว้เพื่อความแม่นยำของข้อมูล อันนำไปสู่การวิเคราะห์ที่แม่นยำ เพื่อนำข้อมูลการวิเคราะห์มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณมนุษย์ในองค์กรได้ตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ วัฒนรัตน์.(2558).การจัดการความรู้กับการบริหารราชการสมัยใหม่ ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตอน.ค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2561,จาก <http://.dla.go.th/work/kmhome/kmstory/ kmstory7.htm>
- ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทยานุกูมิ.(2558).นิยามธุรกิจ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์.TPI.ค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2561,จาก <http://www.uptraining.co.th.php/feed/article/231coaching-trip>
- นิสสรณ์น้ำเพ็ญ,จันทร์ศรัณวุฒิดิอริยวัฒน์และวัฒน์ย์โรจน์สัมฤทธิ์.การพัฒนากระบวนการสอนงานสำหรับผู้บริหารสายปฏิบัติการธุรกิจค้าปลีก.ค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2561,จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/77788>
- พรสุดาฮวบอินทร์ และปริญญามีสุข.ผลการพัฒนาครูตามโครงการพัฒนาครูด้วยการสร้างระบบ พี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.ค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2561,จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/97384>
- ลาวีตรี ลำดับศรี.(2558).ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี กรมการพัฒนาชุมชน.ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2561,จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/disuss.php>
- สมเกียรติทานอกและคณะ. (2556). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring. ค้นเมื่อ3 มีนาคม 2561,จาก <http://www.edu.nru.ac.th/>

วัลลภ ลำพวย)2547) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เอสแอนด์พีซินติเคท จำกัด :
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร(มหาชน)ทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
วิมล มาดิษฐ์) .2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ .
.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อนงค์ศิริ วิชาลัย.(2554).แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น.เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล.(2558).เทคนิคการนิเทศ : ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษาเป็ยวิทยากร.ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2561,จาก
<https://panchalee.wordpress>.