



# Self-Development Needs of Commercial Bank Employees in Luang Prabang Province

Phongsawat Saleumsak\*, Thippavanh Duangvilaykeo<sup>2</sup>, Sangthong Sifongxay<sup>3</sup>

Department of Business Administration, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Lao PDR

\* Correspondence: Phongsawat Saleumsak, Master Student, Business Management Program, Department of Business Administration, Faculty of Economic and Tourism, Souphanouvong University,  
Tel: +8562052425665,  
Email: [Phong13lpb@gmail.com](mailto:Phong13lpb@gmail.com)

**Article Info:**  
Submitted: February 09, 2026  
Revised: February 019, 2026  
Accepted: February 26, 2026

## Abstract

This study aims to: 1.) To study the level of self-development needs of commercial bank employees in Luang Prabang province. 2.) To compare personal factors on the self-development needs of commercial bank employees in Luang Prabang province. This is a quantitative study that used a questionnaire to collect data from a sample of 212 commercial bank employees to collect data from a sample of 212 commercial bank employees in Luang Prabang province. The questionnaire was designed from data research, ideas, theories, and related research articles to obtain information according to the objectives. Then, the data from the sample was analyzed using a sociological data analysis program that includes both descriptive and inferential statistics, as well as interpreting, explaining, and concluding the research results according to the objectives of this study.

The results of the general information study of the key informants found that: most commercial bank employees are male, aged 36-45, married, hold an education level below a bachelor's degree, and have an average monthly income more than 10,000,000 kip, most are technical employees, and have 11-15 years of working experience. The results of the study on the self-development needs of commercial bank employees in Luang Prabang province found that: Overall, the level of self-development needs is at the highest level, which includes: self-learning, exchange of experiences, training, job coaching, and continuing education. The results of the study on the comparison of personal factors with the self-development needs of commercial bank employees found that: commercial bank employees in Luang Prabang province with different gender, education level, and position have different self-development needs with statistical significance at the 0.05 level. However, commercial bank employees with different age, status, income, and working time have no different self-development needs with statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords:** Needs, Self-development, Employees, Commercial Bank

## 1. ພາກສະເໜີ

ສັງຄົມໃນປັດຈຸບັນທີ່ເສດຖະກິດບໍ່ມີຄວາມແນ່ນອນ, ອົງກອນຕ່າງໆ ໄດ້ມຸ່ງຫວັງທີ່ຈະນຳພາທຸລະກິດຂອງຕົນເອງໃຫ້ກ້າວໄປຂ້າງໜ້າໄດ້ຢ່າງໜັ້ນຄົງ. ເພື່ອໃຫ້ສາມາດແຂ່ງຂັນໄດ້, ພວກເຂົາຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ຫຼາຍປັດໄຈ, ເຊັ່ນ: ຍຸດທະສາດການຕະຫຼາດ, ການຄຸ້ມຄອງຕົ້ນທຶນ ແລະ ການຜັດທະນາເທັກໂນໂລຢີຂອງທຸລະກິດໃຫ້ທັນສະໄໝ. ແຕ່ສິ່ງ

ຕ່າງໆ ເຫຼົ່ານີ້ຈະບໍ່ສາມາດດຳເນີນການໄດ້ຢ່າງສົມບູນແບບ ຖ້າຫາກຂາດການຈັດການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ດີ (Wararat, 2008). ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (Human Resource Management: HRM) ແມ່ນການນຳໃຊ້ ຍຸດທະສາດໃນການບໍລິຫານຈັດການບຸກຄົນທີ່ເປັນຊັບພະຍາກອນສຳຄັນຂອງອົງກອນ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍການດຳເນີນທຸລະກິດ (Wararat, 2008;

Chanchira, 2012). ຄຸນນະສາດການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວາຕາມເວລາ ແລະ ສະຖານະການ. ດັ່ງນັ້ນ, ອົງກອນຈຶ່ງຕ້ອງມີການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ (Prasertsak, 2016). ດ້ວຍເຫດນີ້ ໃນຫຼາຍທຸລະກິດຈຶ່ງມີພະແນກ ຫຼື ໜ່ວຍງານທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດໂດຍສະເພາະ ເຊິ່ງຂະໜາດຂອງພະແນກດັ່ງກ່າວຈະຂຶ້ນຢູ່ກັບຂະໜາດຂອງທຸລະກິດ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (Wararat, 2008). ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດເປັນທັງທິດສະດີ ແລະ ການນໍາໃຊ້ໃນການປະຕິບັດຈຶ່ງ ເຊິ່ງມີການສຶກສາວິທີການຄັດເລືອກ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ (Teeravadee & Mongkolchai, 2019). ການຄັດເລືອກບຸກຄົນເຂົ້າເຮັດວຽກໃນອົງກອນແມ່ນອີງໃສ່ຄວາມສາມາດ ແຕ່ການທີ່ບຸກຄົນຈະມີຄວາມຊ່ຽວຊານໃນວຽກງານນັ້ນ ຈໍາເປັນຕ້ອງອາໄສການພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ (Chanchira, 2012). ໃນສະຖານະການປັດຈຸບັນ ທີ່ການແຂ່ງຂັນລະຫວ່າງອົງກອນມີລະດັບສູງ ການມີບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ພ້ອມຮຽນຮູ້ຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ ເປັນປັດໄຈສໍາຄັນໃນການພັດທະນາອົງກອນ (Wararat, 2008; Jirathorn & Jantana, 2017). ການພັດທະນາຕົນເອງແມ່ນໜ້າທີ່ຫຼັກທີ່ບຸກຄົນຄວນເຮັດດ້ວຍຕົນເອງ ເພື່ອພັດທະນາຊີວິດ ແລະ ການເຮັດວຽກ ໃຫ້ກ້າວໜ້າ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍໃນອາຊີບ ແລະ ຊີວິດ (Thipawan, 1999). ການພັດທະນາຕົນເອງປະກອບດ້ວຍການພັດທະນາຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ຄວາມສາມາດ ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ບຸກຄະລິກກະພາບ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການປະຕິບັດງານ (Chanchira, 2012). ນອກຈາກນັ້ນ ການພັດທະນາອາດຈະເກີດຈາກການລິເລີ່ມຂອງບຸກຄົນ ຫຼື ການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງກອນ ເຊັ່ນ: ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະ (Teeravadee & Mongkolchai, 2019). ການພັດທະນາທໍາແຮງບຸກຄະລາກອນແມ່ນຮາກຖານສໍາຄັນຂອງການເປັນອົງກອນຊັ້ນນໍາ ເພາະການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ການເພີ່ມທັກສະ ແຕ່ເປັນການພັດທະນາອົງກອນໃນລະດັບໂຄງສ້າງ (Prasertsak, 2016). ອົງກອນທີ່ເປີດໂອກາດໃຫ້ພະນັກງານໄດ້ຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຈະຊ່ວຍສ້າງຄວາມຜູກພັນ ແລະ ເພີ່ມສະມັດຖະນະຂອງອົງກອນ (Jirathorn & Jantana, 2017). ເມື່ອບຸກຄະລາກອນມີຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະທີ່ທັນສະໄໝ ພວກເຂົາຈະກາຍເປັນກໍາລັງສໍາຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນອົງກອນ ແລະ ສາມາດນໍາພາອົງກອນໃຫ້ກ້າວສູ່ການເປັນອົງກອນຊັ້ນນໍາໄດ້ຢ່າງໝັ້ນຄົງ (Prasertsak, 2016).

ການຝຶກອົບຮົມເປັນຂະບວນການສໍາຄັນໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໂດຍເປັນການສຶກສາໄລຍະສັ້ນທີ່ມຸ່ງເນັ້ນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໄດ້ພັດທະນາຄວາມຮູ້, ເທັກນິກ ແລະ ທັກສະທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ (Prasertsak, 2016). ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສໍາມະນາເປັນພຽງແຕ່ຜື່ນຖານໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ເນື່ອງຈາກການປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການເຮັດວຽກຍັງຂຶ້ນຢູ່ກັບຫຼາຍປັດໄຈ ເຊັ່ນ: ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ, ຄວາມຕັ້ງໃຈ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນຈາກຜູ້ຍັງຄົບບັນຊາ (Punyavee, 2007). ນອກຈາກນັ້ນ, ການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງ (Self-development) ຖືວ່າເປັນກະບວນການທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການຍົກ

ລະດັບຄຸນນະພາບຂອງບຸກຄະລາກອນ ເນື່ອງຈາກຊ່ວຍເສີມສ້າງທໍາແຮງ ແລະ ພັດທະນາສະມັດຖະນະໃນການປະຕິບັດວຽກ (Thipawan, 1999). ການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງຍັງຊ່ວຍເສີມການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສໍາມະນາໃຫ້ເກີດຜົນສູງສຸດ ເພາະບຸກຄະລາກອນສາມາດນໍາຄວາມຮູ້ໄປໝູນໃຊ້ໃນການເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ (Prasertsak, 2016). ເພື່ອສິ່ງເສີມການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງ, ອົງກອນຄວນສ້າງບັນຍາກາດໃນການຮຽນຮູ້ ແລະ ນໍາໃຊ້ກິນລະຍຸດການບໍລິຫານທີ່ເໝາະສົມ ໂດຍສະເພາະການນໍາໃຊ້ລະບົບການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການກະຕຸ້ນໃຫ້ບຸກຄະລາກອນພັດທະນາຕົນເອງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ (Punyavee, 2007). ການພັດທະນາທໍາແຮງຂອງບຸກຄະລາກອນຈຶ່ງເປັນປັດໄຈສໍາຄັນໃນການພັດທະນາອົງກອນ ເນື່ອງຈາກຊ່ວຍເພີ່ມທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດ ພ້ອມທັງສະແດງເຖິງຄວາມຕັ້ງໃຈຂອງອົງກອນໃນການເປີດໂອກາດໃຫ້ພະນັກງານໄດ້ຮຽນຮູ້ ແລະ ພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ (Prasertsak, 2016). ອົງກອນທີ່ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ມັກຈະມີຄວາມໄດ້ປຽບໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ສາມາດກ້າວສູ່ການເປັນອົງກອນຊັ້ນນໍາໄດ້ (Prasertsak, 2016). ດັ່ງນັ້ນ, ການບໍລິຫານງານບຸກຄົນຈຶ່ງເປັນປັດໄຈສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດຂອງອົງກອນ ເນື່ອງຈາກບຸກຄະລາກອນແມ່ນຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄ່າທີ່ສຸດ ແລະ ເປັນຜູ້ນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນອື່ນໆ ຂອງອົງກອນໃຫ້ເກີດປະສິດທິຜົນ (Punyavee, 2007). ອົງກອນທີ່ສາມາດຂັບເຄື່ອນ ແລະ ຜັກດັນພາລະກິດໃຫ້ບັນລຸວິໄສທັດ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ກໍານົດໄວ້ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ຄວນເລີ່ມຕົ້ນຈາກການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ເພາະເປົ້າໝາຍຂອງການພັດທະນາຄືການເພີ່ມສະມັດຖະພາບ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການດໍາເນີນວຽກຂອງອົງກອນໃນໄລຍະຍາວ ພ້ອມທັງກະກຽມບຸກຄະລາກອນໃຫ້ພ້ອມຮັບກັບການປ່ຽນແປງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວິທະຍາການໃໝ່ໆ (Thipawan, 1999). ການນໍາຄວາມຮູ້ ແລະ ທໍາແຮງຂອງບຸກຄະລາກອນມາໃຊ້ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ ຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າບຸກຄະລາກອນມີຄຸນຄ່າ ແລະ ມີຄວາມສາມາດໃນການຮຽນຮູ້ (Punyavee, 2007). ຫາກບໍ່ສາມາດພັດທະນາຕົນເອງໃຫ້ທັນກັບການປ່ຽນແປງໄດ້ ຄຸນຄ່າຂອງບຸກຄະລາກອນກໍອາດຈະຫຼຸດລົງ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄຸນຄ່າຂອງຄົນຈຶ່ງເປັນປັດໄຈທີ່ກໍາໃຫ້ເກີດທັງປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ຕໍ່ອົງກອນ ເຊິ່ງເປັນຫຼັກປະກັນໃນການເຮັດໃຫ້ອົງກອນສາມາດກ້າວໜ້າ ແລະ ຢູ່ລອດໄດ້ຢ່າງໝັ້ນຄົງ (Prasertsak, 2016).

ດ້ວຍເຫດຜົນດັ່ງກ່າວນີ້, ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຈຸດປະສົງໃນການສຶກສາ: 1) ເພື່ອສຶກສາລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານຂະແໜງທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ແລະ 2) ເພື່ອປຽບທຽບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານຂະແໜງທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ເຊິ່ງການສຶກສາຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຕົນເອງຂອງບຸກຄະລາກອນເປັນປັດໄຈສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາອົງກອນ (Prasertsak, 2016; Thipawan, 1999). ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈບັນຫາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຕົນເອງຂອງບຸກຄະລາກອນໃນດ້ານຕ່າງໆ, ການສຶກສານີ້ໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 5 ດ້ານດັ່ງນີ້: ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ, ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ, ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ, ດ້ານການສອນວຽກ, ແລະ

ດ້ານການສຶກສາຕໍ່. ເຊິ່ງອົງປະກອບເຫຼົ່ານີ້ເປັນກົນໄກສໍາຄັນໃນການພັດທະນາທໍາແຮງ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ (Chanchira, 2012; Teeravadee & Mongkolchai, 2019). ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຢ່າງມີລະບົບຈະຊ່ວຍໃຫ້ການເຮັດວຽກມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ພ້ອມທັງສາມາດເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ ແລະ ນໍາພາອົງກອນໄປສູ່ຄວາມເປັນເລີດໄດ້ໃນທີ່ສຸດ (Wararat, 2008; Punyavee, 2007).

**2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ**

**2.1 ຂອບເຂດການສຶກສາ**

1) ຂອບເຂດດ້ານເນື້ອໃນ: ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຜູ້ສຶກສາໄດ້ກໍານົດເນື້ອໃນ ແລະ ປະເດັນທີ່ສໍາຄັນເຊັ່ນ: ສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ, ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ເຊິ່ງປະກອບມີຄື: ດ້ານຄວາມຮູ້, ດ້ານທັກສະ, ດ້ານວິຊາການ, ດ້ານບໍລິຫານ, ດ້ານຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສຶກສາຕໍ່, ດ້ານເທັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ. ປຽບທຽບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ໂດຍຈໍາແນກຕາມບັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ປະກອບມີຄື: ເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ, ອາຊີບ, ສັນຊາດ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ, ຕໍາແໜ່ງ ແລະ ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກ.

2) ຂອບເຂດດ້ານກຸ່ມເປົ້າໝາຍ: ປະຊາກອນໃນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ.

3) ຂອບເຂດດ້ານພື້ນທີ່: ພື້ນທີ່ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ຜູ້ສຶກສາໄດ້ກໍານົດເອົາ ນະຄອນຫຼວງພະບາງ ແຂວງຫຼວງພະບາງ.

4) ຂອບເຂດດ້ານເວລາ: ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນເລີ່ມຕົ້ນຕັ້ງແຕ່ເດືອນ ສິງຫາ 2025 ຫາ ເດືອນ ສິງຫາ 2026.

**2.2 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ**

ປະຊາກອນທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ, ເຊິ່ງມີຈໍານວນທັງໝົດ 453 ຄົນ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ໂດຍການສຸ່ມກຸ່ມຕົວຢ່າງໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນເລືອກໃຊ້ວິທີການສຸ່ມຕົວຢ່າງແບບອາໄສຫລັກຄວາມຫນ້າຈະເປັນຕາມໂອກາດທາງສະຖິຕິ ໂດຍໃຊ້ເທັກນິກການສຸ່ມແບບງ່າຍ ເຊິ່ງໃຊ້ວິທີການຈັບສະຫຼາກ ສ່ວນການກໍານົດຂະໜາດ ຫລື ຈໍານວນກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນໃຊ້ວິທີການກໍານົດຈໍານວນຕົວຢ່າງໂດຍໄດ້ໃຊ້ສູດການຄໍານວນ ແລະ ທິດສະດີຂອງທ່ານ ທາໂລຢາມາເນ (Taro Yamane, 1973: 125) ໃນກໍລະນີທີ່ຮູ້ຈໍານວນປະຊາກອນແນ່ນອນຕາມສູດ ເຊິ່ງລາຍລະອຽດດັ່ງນີ້:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ຈໍານວນກຸ່ມຕົວຢ່າງ

N = ປະຊາກອນທັງໝົດ

e<sup>2</sup> = ຄ່າຄວາມຄາດເຄື່ອນຂອງການສຸ່ມຕົວຢ່າງ (ກໍານົດໃຫ້ເທົ່າກັບ 0.05)

ດັ່ງນັ້ນ, ການຄໍານວນຈໍານວນຕົວຢ່າງໄດ້ດັ່ງນີ້:

$$N = 453$$

$$e^2 = 0.05$$

$$n = ?$$

$$n = \frac{453}{1+453(0.05)^2}$$

$$n = \frac{453}{2.1325} = 212.4267$$

n = 212 ຄົນ

ຜົນການຄໍານວນເຫັນວ່າກຸ່ມຕົວຢ່າງເທົ່າກັບ 212.4267 ຄົນ ແຕ່ເພື່ອຄວາມສະດວກໃນການເກັບກໍາຂໍ້ມູນຜູ້ສຶກສາຈິ່ງໄດ້ກໍານົດກຸ່ມຕົວຢ່າງເທົ່າກັບ 212 ຄົນ.

**2.3 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນ**

ເຄື່ອງມືໃນການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນໂດຍໃຊ້ແບບສອບຖາມ ທີ່ປະກອບດ້ວຍ 3 ພາກສ່ວນ ຄື:

ພາກສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ປະກອບມີ: ເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ, ອາຊີບ, ສັນຊາດ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ, ຕໍາແໜ່ງ ແລະ ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກ.

ພາກສ່ວນທີ 2: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ປະກອບມີຄື: ດ້ານຄວາມຮູ້, ດ້ານທັກສະ, ດ້ານວິຊາການ, ດ້ານບໍລິຫານ, ດ້ານຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສຶກສາຕໍ່, ດ້ານເທັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ.

ພາກສ່ວນທີ 3: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຄິດເຫັນເພີ່ມເຕີມ ຂໍ້ມູນພາກສ່ວນນີ້ເປັນຂໍ້ມູນຄໍາຖາມປາຍເປີດ.

1) ການທົດສອບຄວາມສອດຄ່ອງຕາມເນື້ອໃນແບບສອບຖາມ (Content Validity)

ຜູ້ສຶກສາໄດ້ສ້າງແບບສອບຖາມ ແລະ ນໍາໄປໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຈໍານວນ 3 ທ່ານ ຝຶຈາລະນາເພື່ອກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມເນື້ອໃນ ແລະ ຄວາມສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາ ໂດຍໃຊ້ວິທີການຄໍານວນຄ່າ Index of Item-Objective Congruence (IOC) ຕາມແນວຄິດຂອງ Srisa-ard (2002). ເກນການຝຶຈາລະນາຄ່າ IOC ກໍານົດໃຫ້ມີຄ່າຕັ້ງແຕ່ 0.50 ຂຶ້ນໄປ ຈິ່ງຖືວ່າເໝາະສົມ ແລະ ສາມາດນໍາໄປໃຊ້ໄດ້ (Srisa-ard, 2002). ຜົນການກວດສອບຜົບວ່າ ຄ່າ IOC ຂອງແບບສອບຖາມສູງກວ່າເກນມາດຕະຖານ 0.50 ທີ່ກໍານົດໄວ້ ສະແດງວ່າແບບສອບຖາມມີຄວາມສອດຄ່ອງຕາມເນື້ອໃນ ແລະ ສາມາດນໍາໄປໃຊ້ເປັນເຄື່ອງມືໃນການລວບລວມຂໍ້ມູນໄດ້.

2) ການທົດສອບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບສອບຖາມ (Reliability)

ຜູ້ສຶກສາໄດ້ນໍາແບບສອບຖາມໄປສະໜິຕໍ່ອາຈານນໍາພາ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ກ່ອນທີ່ຈະນໍາໄປທົດສອບ (Try-out) ກັບພະນັກງານທະນາຄານຈໍານວນ 30 ຄົນ ທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ແລ້ວນໍາຂໍ້ມູນມາວິເຄາະຫາຄ່າ Cronbach's Alpha Coefficient (α) ຕາມແນວຄິດຂອງ Taveerat (1997). ເກນການຝຶຈາລະນາກໍານົດໃຫ້ມີຄ່າ 0.80 ຂຶ້ນໄປ ຈິ່ງຖືວ່າແບບສອບຖາມມີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ສາມາດນໍາໄປໃຊ້ໄດ້ (Taveerat, 1997). ຜົນການທົດສອບຜົບວ່າ ຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບສອບຖາມສູງ

ກວ່າ 0.80 ຕາມເກນມາດຕະຖານ ສະແດງວ່າແບບສອບຖາມມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ສາມາດນຳໄປໃຊ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນໃນການສຶກສາໄດ້.

**2.4 ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ**

ການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ຜູ້ສຶກສາໄດ້ໃຊ້ຂໍ້ມູນປະຖົມມະນູນ ຫຼື ຂໍ້ມູນຂັ້ນໜຶ່ງ (Primary Data) ໂດຍໄດ້ມາຈາກແບບສອບຖາມຂອງຕົວຢ່າງ ແລະ ຂໍ້ມູນທຸຕິຍະມູມ ຫຼື ຂໍ້ມູນຂັ້ນສອງ (Secondary Data) ແນວຄິດ, ທິດສະດີ, ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ບົດສະຫຼຸບ, ບົດລາຍງານ ດັ່ງນີ້:

1. ຂໍ້ມູນປະຖົມມະນູນ (Primary Data): ແມ່ນຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກແບບສອບຖາມຈາກພະນັກງານຂະແໜງທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ໂດຍຂໍ້ມູນປະກອບມີ ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງພະນັກງານ, ຂໍ້ມູນກ່ຽວຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ.

2. ຂໍ້ມູນທຸຕິຍະມູມ (Secondary Data): ແມ່ນຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກແນວຄິດ, ທິດສະດີ, ບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ນິຕິກຳ ເຊິ່ງຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວໄດ້ແກ່: ແນວຄິດກ່ຽວກັບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ແນວຄິດກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ, ແນວຄິດກ່ຽວກັບການພັດທະນາຕົນເອງ, ສະຖິຕິພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ, ບົດສະຫຼຸບການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ ປະຈຳປີ 2024 ຂອງ ທຫລ.ຫຼຸບ ແລະ ບົດສະຫຼຸບການເຄື່ອນໄຫວຮອບດ້ານຂອງ ທຫລ.ຫຼຸບ 6 ເດືອນຕົ້ນປີ 2025.

**2.7 ຂອບເຂດແນວຄິດການສຶກສາ**

- ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ**
- 1) ເພດ
  - 2) ອາຍຸ
  - 3) ສະຖານະພາບ
  - 4) ລະດັບການສຶກສາ
  - 5) ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ
  - 6) ຕຳແໜ່ງ
  - 7) ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກ

**2.5 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ**

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ, ຜູ້ສຶກສາວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍໂປຣແກຣມການວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິໃນການວິໄຈທາງສັງຄົມສາດ (SPSS) ເພື່ອປະມວນຜົນຄຳສະຖິຕິພັນລະນາ (Descriptive statistics) ເຊັ່ນ: ຄວາມຖີ່ (Frequency), ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage), ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Standard Deviation). ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ໂດຍຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ. ຜູ້ສຶກສາວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍໂປຣແກຣມການວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິໃນການວິໄຈທາງສັງຄົມສາດ (SPSS) ເພື່ອປະມວນຜົນຄຳສະຖິຕິອ້າງອິງ (Inferential statistic) ໄດ້ແກ່: ໂດຍການທົດສອບຄຳທິ (T-test) ແລະ ທົດສອບຄຳເອັ (F-test) ລວມເຖິງການທົດສອບເປັນຄູ່ດ້ວຍວິທີ LSD ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ວ່າຄູ່ໃດແກ່ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

**2.6 ສົມມຸດຖານການສຶກສາ**

ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນທີ່ປະກອບດ້ວຍ: ເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນ, ຕຳແໜ່ງ ແລະ ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກ ແຕກຕ່າງກັນ ລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງແຕກຕ່າງກັນ.

- ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ**
- 1) ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ
  - 2) ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ
  - 3) ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ
  - 4) ດ້ານການສອນວຽກ
  - 5) ດ້ານການສຶກສາຕໍ່

**2.8 ຂໍ້ຈຳກັດຂອງການວິໄຈ**

- ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຂອບເຂດຜື່ນທີ່ ແລະ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ: ການສຶກສານີ້ເນັ້ນໃສ່ສະເພາະພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດພາຍໃນແຂວງຫລວງພະບາງເທົ່ານັ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜົນການວິໄຈອາດຈະບໍ່ສາມາດນຳໄປໃຊ້ເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທະນາຄານໃນທົ່ວປະເທດ ຫຼື ໃນຂະແໜງການອື່ນໆໄດ້ ເນື່ອງຈາກສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

- ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານວິທີການເກັບຂໍ້ມູນ: ການວິໄຈນີ້ໃຊ້ຮູບແບບການສຶກສາແບບປະລິມານ (Quantitative Study) ໂດຍໃຊ້ແບບສອບຖາມເປັນເຄື່ອງມືຫຼັກ. ວິທີນີ້ອາດຈະເຮັດໃຫ້ບໍ່ໄດ້ຂໍ້ມູນເລິກເຊິ່ງ ຫຼື ຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ແທ້ຈິງຂອງພະນັກງານໄດ້ຕິເທົ່າກັບການວິໄຈແບບຄຸນນະພາບ (Qualitative) ເຊັ່ນ: ການສຳພາດແບບເຈາະເລິກ.

- ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຕົວປ່ຽນ: ການສຶກສາປຽບທຽບປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນແມ່ນເນັ້ນໃສ່ພຽງແຕ່ ເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລະດັບການສຶກສາ, ລາຍໄດ້, ຕຳແໜ່ງ ແລະ ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກ. ມັນອາດຈະມີປັດໄຈອື່ນໆທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງທີ່ບໍ່ໄດ້ຖືກນຳມາສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ ເຊັ່ນ: ວັດທະນະທຳອົງກອນ, ລະບົບການໃຫ້ລາງວັນ ຫຼື ແຮງຈູງໃຈພາຍໃນຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ.

**3. ຜົນໄດ້ຮັບ**

ຜົນການສຶກສາດ້ານຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຫລັກ ມີວ່າ: ພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເພດຊາຍ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 52.83%, ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 36-45 ປີ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າກັບ 26.89%, ມີສະຖານະພາບແຕ່ງງານແລ້ວ ຄິດເປັນສ່ວນຮ້ອຍເທົ່າ



#### 4. ວິພາກຜົນ

ຈາກຜົນການສຶກສາດ້ານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ພົບວ່າ: ໂດຍລວມແລ້ວລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ ໃນນັ້ນປະກອບດ້ວຍ: ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ, ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ, ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ, ດ້ານການສອນວຽກ, ແລະ ດ້ານການສຶກສາຕໍ່. ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Teeravadee & Mongkolchai (2019) ໄດ້ລະບຸວ່າ: ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຕົນເອງຂອງບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນ ມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຢີຣາດຊະມິງຄົນທັນຍະບຸລີ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ. ເມື່ອພິຈາລະນາລາຍດ້ານ, ທຸກໆດ້ານກໍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍເຊັ່ນກັນ ເຊັ່ນ: ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ, ດ້ານການສຶກສາຕໍ່, ດ້ານການສຶກສາທັດສະນະສຶກສາ, ດ້ານການພັດທະນາ, ດ້ານການພັດທະນາທ່າແຮງ ແລະ ດ້ານຄວາມຊຽງຊານໃນການເຮັດວຽກ. ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Jirathorn & Jantana (2017) ໄດ້ລະບຸວ່າ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປະເຊີນໜ້າກັບອຸປະສັກຂອງບຸກຄະລາກອນຄູສູນການສຶກສານອກລະບົບ ແລະ ການສຶກສາຕາມອັດທະຍາໄສ (ກສນ.), ທີ່ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ: ການວາງແຜນອາຊີບ, ການພັດທະນາອາຊີບ, ແລະ ຄວາມສຳເລັດຂອງວຽກ. ສອດຄ່ອງກັບ Prasertsak (2016) ກໍລະບຸວ່າ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານສາຍສະໜັບສະໜູນວິຊາການ ມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຢີຣາດຊະມິງຄົນ ມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງທັງ 4 ດ້ານ: ດ້ານຮ່າງກາຍ, ອາລົມ, ສັງຄົມ, ແລະ ສຕິປັນຍາ. Pattiya (2014) ໄດ້ລະບຸວ່າ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຂອງບຸກຄະລາກອນໃນສັງກັດສ່ວນງານອົບຮົມສ່ວນພູມພາກເມືອງພັດທະຍາ ແຂວງຊົນບຸລີ, ແລະຜົນລາຍດ້ານພົບວ່າທຸກໆດ້ານມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ, ລວມທັງດ້ານຝຶກອົບຮົມ, ການບໍລິຫານ, ຄວາມຮູ້, ວິຊາການ, ທັກສະສະເພາະຕໍາແໜ່ງ, ແລະ ເທັກໂນໂລຢີຂໍ້ມູນ (Chanchira, 2012). ສອດຄ່ອງກັບ Xayavong & Bounthideth (2023) ກໍລະບຸວ່າ ການພັດທະນາຕົນເອງໃນສາຍວິຊາຊີບຂອງນັກສຶກສາ ຫຼັງຈາກເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການເສີມສ້າງທັກສະການເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ ແລະ ປະກອບດ້ວຍ: ການພັດທະນາຕົນເອງໃນດ້ານປະສິດທິພາບ, ການບໍລິການ, ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງພະນັກງານ. ສອດຄ່ອງກັບ Leuanglish (2024) ໄດ້ລະບຸວ່າ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຄາດຫວັງໃນການພັດທະນາສັກກະຍະພາບຂອງຄູຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ປະກອບມີ: ເປົ້າໝາຍການສອນສະເຕັມສຶກສາ, ຄວາມເຂົ້າໃຈນັກຮຽນ, ເທັກນິກວິທີສອນ, ແລະ ການປະເມີນຜົນການຮຽນຮູ້. ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Chainan (2025) ໄດ້ລະບຸວ່າ: ແຮງຈູງໃຈໃນການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານໃນອົງກອນເອກະຊົນ ຄື ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ການມີປະຕິສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ.

ຈາກຜົນການສຶກສາດ້ານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການປຽບທຽບບັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ພົບວ່າ: ພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງທີ່ມີເພດ, ລະດັບການສຶກສາ,

ຕໍາແໜ່ງ ແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ສ່ວນວ່າພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງທີ່ມີອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ລາຍໄດ້ ແລະ ໄລຍະເວລາການເຮັດວຽກ ແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05 ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Teeravadee & Mongkolchai (2019) ພົບວ່າ: ບັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ (ເຊັ່ນ: ເພດ, ອາຍຸການເຮັດວຽກ, ລະດັບການສຶກສາ, ໜ່ວຍງານທີ່ສັງກັດ ແລະ ຕໍາແໜ່ງງານ) ບໍ່ມີຜົນເຮັດໃຫ້ຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຕົນເອງຂອງບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນ ມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຢີຣາດຊະມິງຄົນທັນຍະບຸລີແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ໝາຍຄວາມວ່າບໍ່ວ່າຈະມີບັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນແຕກຕ່າງກັນຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຕົນເອງຂອງບຸກຄະລາກອນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ. ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Yamketh (2016) ພົບວ່າ: ເພດ ແລະ ລະດັບການສຶກສາທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜົນຕໍ່ການພັດທະນາຕົນເອງ ໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານທະນາຄານສາຍລູກຄ້າບຸກຄົນຂອງທະນາຄານເອກະຊົນແຫ່ງໜຶ່ງ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ, ສ່ວນ ອາຍຸ, ໄລຍະເວລາໃນການປະຕິບັດງານ, ຕໍາແໜ່ງງານ ແລະ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ສິ່ງຜົນຕໍ່ການພັດທະນາຕົນເອງໃນການປະຕິບັດງານຂອງພະນັກງານທະນາຄານສາຍລູກຄ້າບຸກຄົນຂອງທະນາຄານເອກະຊົນແຫ່ງໜຶ່ງ ຢ່າງມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ. ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Jirathorn ແລະ Jantana (2017) ພົບວ່າ: ບຸກຄະລາກອນຄູສູນການສຶກສານອກລະບົບ ແລະ ການສຶກສາຕາມອັດທະຍາໄສ (ກສນ.) ກຸ່ມລຸ່ມນ້ຳເຈົ້າພະຍທີ່ມີ ເພດ, ອາຍຸ, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ຕໍາແໜ່ງວຽກ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ. ແຕ່ບຸກຄະລາກອນທີ່ມີລາຍໄດ້ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງແຕກຕ່າງກັນ. ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Prasertsak (2016) ພົບວ່າ: ລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງບຸກຄະລາກອນສາຍສະໜັບສະໜູນວິຊາການ ມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຢີຣາດຊະມິງຄົນສຸວັນນະພູມ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Kanyamon (2011) ໄດ້ກ່າວວ່າ: ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນອົງກອນນັ້ນ ຈຳເປັນຕ້ອງສຶກສາຮູບແບບທີ່ເໝາະສົມກັບສະຖານະການຂອງອົງກອນ ເນື່ອງຈາກຮູບແບບການພັດທະນາມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຕາມບັນຫາຂອງແຕ່ລະອົງກອນ ແລະ ແຕ່ລະຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນທີ່ຈະພັດທະນາຕົນເອງ. ດັ່ງນັ້ນ, ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຈຳເປັນຕ້ອງເຮັດໃຫ້ມະນຸດມີຄຸນນະພາບຍິ່ງຂຶ້ນດ້ວຍວິທີການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການຝຶກອົບຮົມ (Training), ການສຳມະນາ (Seminar), ການສຶກສາ (Education), ການພັດທະນາພະນັກງານ (Employee Development), ການພັດທະນາອາຊີບ (Career Development) ແລະ ການພັດທະນາຕົນເອງ (Self Development) ເປັນຕົ້ນ (Teeravadee & Mongkolchai, 2019; Jirathorn & Jantana, 2017; Prasertsak, 2016). ຮູບແບບການພັດທະນາເຫຼົ່ານີ້ຈະຊ່ວຍພັດທະນາການຮຽນຮູ້ໃຫ້ເປັນການຮຽນຮູ້ທີ່ມຸ່ງເມື່ອວຽກໃນອະນາຄົດ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດບໍ່ແມ່ນຜົນລວມຂອງກິດຈະກຳອົງກອນ ແຕ່ເປັນການໃຊ້ປະໂຫຍດທັງໝົດເພື່ອ

ການພັດທະນາໃຫ້ຊັບພະຍາກອນມີຄຸນນະພາບ, ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມສໍາເລັດໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນຂອງແຕ່ລະຄົນ ແລະ ກໍ່ໃຫ້ເກີດປະສິດທິຜົນຕໍ່ອົງກອນ. ຄຸນນະພາບຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດຈະຖືກພັດທະນາມາຈາກສິ່ງຕ່າງໆ.

### 5. ສະຫຼຸບ

ຈາກຜົນການສຶກສາດ້ານຂໍ້ ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ: ໂດຍລວມແລ້ວລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເຊິ່ງໃນນັ້ນລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ແລະ ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການສອນວຽກ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຮອງລົງມາແມ່ນ ດ້ານການສຶກສາຕໍ່ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍທີ່ສຸດ ຕາມລຳດັບ. ຈາກຜົນການສຶກສາດ້ານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການປຽບທຽບບັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ: ໂດຍລວມແລ້ວພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງທີ່ມີເພດແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງທີ່ມີອາຍຸແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງທີ່ມີສະຖານະພາບແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງທີ່ມີລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05. ພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງທີ່ມີອາຍຸການເຮັດວຽກແຕກຕ່າງກັນມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05.

ຂໍ້ ແນະນຳຈາກຜົນການສຶກສາ: ເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ແລະ ເປັນເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຝ່າຍໃນອົງກອນຂອງຕົນເອງມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ສູງຂຶ້ນເພື່ອມີຄວາມໄດ້ປຽບໃນການແຂ່ງຂັນທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ຄວນສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ອໍານວຍຄວາມສະດວກດ້ານເຄື່ອງມື ແລະ ອຸປະກອນທີ່ທັນສະໄໝໃນການປະຕິບັດງານໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນເພື່ອການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ, ສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ອໍານວຍຄວາມສະດວກດ້ານລະບົບ Internet ຄວາມໄວສູງໃຫ້

ແກ່ບຸກຄະລາກອນເພື່ອການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ, ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃນອົງກອນໃຫ້ມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ສະອາດງາມຕາເພື່ອການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງຂອງບຸກຄະລາກອນ, ຄວນມີກິດຈະກຳແລກປ່ຽນບົດຮຽນຢ່າງໜ້ອຍປີລະຄັ້ງ, ມີໂຄງການແລກປ່ຽນບົດຮຽນຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ຜູ້ບໍລິຫານຄວນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນການຈັດການຝຶກອົບຮົມບຸກຄະລາກອນ, ຄວນມີການສົ່ງເສີມບຸກຄະລາກອນເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ, ສະໜັບສະໜູນງົບປະມານໃນການຝຶກອົບຮົມຈາກອົງກອນຢ່າງເໝາະສົມ, ຄວນມີການປະຖິ້ມນິເທດກ່ອນການປະຕິບັດງານເພື່ອຊີ້ແຈງນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວທາງໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕ່າງໆ, ຄວນມີການສອນວຽກໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ, ສົ່ງເສີມບຸກຄະລາກອນໄດ້ສຶກສາຕໍ່ໃນຫຼັກສູດກ່ຽວກັບໜ້າວຽກທີ່ຕົນເອງປະຕິບັດທັງຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຕ່າງປະເທດຫຼາຍຂຶ້ນ, ສະໜັບສະໜູນງົບປະມານຊ່ວຍເຫຼືອໃນການສຶກສາຕໍ່ຈາກອົງກອນຢ່າງພຽງພໍ.

### 6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິບາຍຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

### 7. ອ້າງອີງ

Chainan, K. (2025). *A Case Study of The Motivation for Self-Development of Employees in Private Companies*. Unpublished master's thesis, College of Management, Mahidol University. (Original language: Thai).

Chanchira, C. (2012). *Motivation factors affecting need for self-development of employees at Test Tech Company Limited*. Unpublished master's thesis, Sukhothai Thammathirat Open University. (Original language: Thai).

Jirathorn, M., & Jantana, S. (2017). Factors affecting self-development and adversity quotient of teachers under non-formal and informal education centre (NFE) in Chao Phraya River group. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 1–16. Retrieved from <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/103993/82998>

Kanyamon, I. (2011). *Community enterprise management* (1st ed.). Phitsanulok: Phitsanulok University.

Leuenglish, V., Phaysit, N., Xayyavet, S., Sackbuavong, K., & Philabout, I. (2024). The development of teacher potential in instructional management through STEM education for Sepon Secondary School, Nongvilay Secondary School and

- Phoukham Upper Secondary School. *Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 10(4), 287–294. <https://doi.org/10.69692/SUJMRD1004287>
- Prasertsak, A. (2016). *The need for self-development of personnel in academic support, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi*. Research report, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. (Original language: Thai).
- Punyavee, S. (2007). *A study of the personnel development needs of government officials performing general administration duties in the Chanthaburi Provincial Public Health Office*. Unpublished master's thesis, Burapha University. (Original language: Thai).
- Srisa-ard, B. (2002). *Introduction to research* (Revised edition, 7th ed.). Bangkok: Sueviriyasarn. (Original language: Thai).
- Xayavong, S., & Bounthideth, T. (2023). The study on the development of Learn and Earn project for tourism and hotel students, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University. *Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 9(4), 280–289. Retrieved from <http://www.su-journal.com/index.php/su/article/view/528>
- Taveerat, P. (1997). *Behavioral and social science research methods* (7th ed.). Bangkok: Srinakharinwirot University. (Original language: Thai).
- Teeravadee, Y., & Mongkolchai, P. (2019). *The study of needs for self-development of support employees of Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. Research report, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (Original language: Thai).
- Thipawan, C. (1999). *The needs and the fulfillment of needs for personnel development among academic support staff at Burapha University*. Unpublished master's thesis, Burapha University. (Original language: Thai).
- Wararat, K. (2008). *Human resource development in organizations*. Bangkok: Thonburi Rajabhat University.
- Yamketh, W. (2016). *A Study of Factors Affecting Self-Development of Employees in Retail Banking at a Private Bank*. Unpublished master's thesis, Bangkok University. (Original language: Thai).
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ຕາຕະລາງທີ 1 ສະແດງເຖິງຄ່າສະເລ່ຍລວມ, ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານລວມ ແລະ ລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງຜນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງຜະບາງ ດັ່ງນີ້:

ລ/ດ	ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງຜນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງຜະບາງ	ຈຳນວນ (N)	ຄ່າສະເລ່ຍ ( $\bar{X}$ )	ຄ່າຜັນປ່ຽນ ມາດຕະຖານ (S.D)	ລະດັບຄວາມ ຕ້ອງການ
1	ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ	212	4.52	0.43	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
2	ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ	212	4.38	0.45	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
3	ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ	212	4.38	0.51	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
4	ດ້ານການສອນວຽກ	212	4.36	0.51	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
5	ດ້ານການສຶກສາຕໍ່	212	4.35	0.56	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
<b>ລວມ</b>			<b>4.40</b>	<b>0.44</b>	<b>ຫຼາຍທີ່ສຸດ</b>

ຕາຕະລາງທີ 2 ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄ່າສະເລ່ຍຂອງລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ໂດຍຈຳແນກຕາມເພດ.

ລ/ດ	ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ	ເພດ	n	( $\bar{X}$ )	SD	t	Sig
1	ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ	ຍິງ	105	4.44	0.44	-2.600	0.010*
		ຊາຍ	107	4.59	0.42		
2	ດ້ານການສອນວຽກ	ຍິງ	105	4.33	0.48	-0.962	0.337 <sup>ns</sup>
		ຊາຍ	107	4.40	0.54		
3	ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ	ຍິງ	105	5.18	0.43	-2.885	0.004*
		ຊາຍ	107	5.36	0.45		
4	ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ	ຍິງ	105	4.32	0.52	-1.841	0.067 <sup>ns</sup>
		ຊາຍ	107	4.45	0.51		
5	ດ້ານການສຶກສາຕໍ່	ຍິງ	105	4.27	0.56	-2.013	0.045*
		ຊາຍ	107	4.42	0.56		
ລວມ		ຍິງ	105	4.51	0.44	0.488	0.026*
		ຊາຍ	107	4.64	0.44		

\* ມີຄວາມສຳຄັນທາງສິດິຕິທີ່ລະດັບ 0.05; ns ບໍ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສິດິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ຕາຕະລາງທີ 3 ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄ່າສະເລ່ຍຂອງລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ໂດຍຈຳແນກຕາມອາຍຸ.

ລ/ດ	ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ	ການຜັນປ່ຽນ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	0.335	5	0.067	0.350	0.882 <sup>ns</sup>
		ພາຍໃນກຸ່ມ	39.439	206	0.191		
		ລວມ	39.774	211			
2	ດ້ານການສອນວຽກ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	2.037	5	0.407	1.584	0.166 <sup>ns</sup>
		ພາຍໃນກຸ່ມ	52.977	206	0.257		
		ລວມ	55.014	211			
3	ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	0.794	5	0.159	0.789	0.559 <sup>ns</sup>
		ພາຍໃນກຸ່ມ	41.489	206	0.201		
		ລວມ	42.283	211			
4	ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	1.449	5	0.290	1.099	0.362 <sup>ns</sup>
		ພາຍໃນກຸ່ມ	54.297	206	0.264		
		ລວມ	55.745	211			
5	ດ້ານການສຶກສາຕໍ່	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	1.334	5	0.267	0.836	0.525 <sup>ns</sup>
		ພາຍໃນກຸ່ມ	65.732	206	0.319		
		ລວມ	67.066	211			
ລວມ	ລະຫວ່າງກຸ່ມ	0.636	5	0.127	0.640	0.669 <sup>ns</sup>	

ພາຍໃນກຸ່ມ	40.918	206	0.199
ລວມ	41.554	211	

\* ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສິດິຕິທີ່ລະດັບ 0.05; ns ບໍ່ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສິດິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ຕາຕະລາງທີ 4 ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄ່າສະເລ່ຍຂອງລະດັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງຂອງພະນັກງານທະນາຄານທຸລະກິດໃນແຂວງຫລວງພະບາງ ໂດຍຈຳແນກຕາມສະຖານະພາບ.

ລ/ດ	ຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຕົນເອງ	ສະຖານະພາບ	n	( $\bar{X}$ )	SD	t	Sig
1	ດ້ານການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົວເອງ	ໂສດ	90	4.45	0.45	-1.854	0.065 <sup>ns</sup>
		ແຕ່ງງານ	122	4.56	0.42		
2	ດ້ານການສອນວຽກ	ໂສດ	90	4.37	0.49	0.432	0.841 <sup>ns</sup>
		ແຕ່ງງານ	122	4.36	0.53		
3	ດ້ານການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ	ໂສດ	90	5.22	0.42	-1.302	0.194 <sup>ns</sup>
		ແຕ່ງງານ	122	5.30	0.47		
4	ດ້ານການຝຶກອົບຮົມ	ໂສດ	90	4.33	0.46	-1.290	0.198 <sup>ns</sup>
		ແຕ່ງງານ	122	4.42	0.55		
5	ດ້ານການສຶກສາຕໍ່	ໂສດ	90	4.32	0.50	-0.689	0.492 <sup>ns</sup>
		ແຕ່ງງານ	122	4.37	0.61		
ລວມ		ໂສດ	90	4.54	0.42	-1.038	0.301 <sup>ns</sup>
		ແຕ່ງງານ	122	4.60	0.46		

\* ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສິດິຕິທີ່ລະດັບ 0.05; ns ບໍ່ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສິດິຕິທີ່ລະດັບ 0.05