

ผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม

Effects of Work Learning Competency on Job Efficiency of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Staff in the Maha Sarakham Province

ศุภรณทิพย์ ศิริสุนทร¹, นิติพงษ์ สงครีโรจน์², สุธีรา พวงพรพิทักษ์³

Supornthip Sirisoontorn¹, Nitiphong Songsrirote², Suteera Puangpronpitag³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นอัตราร้อยละ 100 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน ด้านการเรียนรู้แบบริเริ่มและอิสระ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม 2) ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม 3) ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม 4) ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ดังนั้นธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จึงควรนำเอาข้อสังเกตที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและสร้างผลกำไรที่ยั่งยืนให้กับธนาคาร

คำสำคัญ: ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{2,3} อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master's Student of Economics Program, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

^{2,3} Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

The purpose of this research is to test effects of work learning competency on job efficiency of banking economic for agriculture and agricultural cooperative staff in the Maha Sarakham Province. Questionnaires were used as a tool to collect data. There were 308 questionnaires were answered completely at the rate of 100 percent. The findings revealed that 1) work learning competency of initiative and independence in learning positively affected and related to job efficiency as a whole. 2) work learning competency of informed acceptance of responsibility for one's own learning positively affected and related to job efficiency as a whole. 3) work learning competency of creativity positively affected and related to job efficiency as a whole. 4) work learning competency of ability to use basic study skills and problem solving skills positively affected and related to job efficiency as a whole. Therefore, bank procedures in regard to agriculture and agricultural cooperatives should take information gained from this research and apply it to relating with a rapidly changing situation. This will make staff become more efficient for employment and increase competitive competency, which finally leads to the customers' satisfaction and makes sustainable profits for the bank efficiency.

Keywords: Work Learning Competency, Job Efficiency

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงและสภาวะการแข่งขัน ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ทุกภาคส่วน ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดจึงทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทุกขณะ ทุกภาคส่วนมุ่งเน้นแข่งขันกันที่ความเร็ว แม่นยำ และทันต่อเหตุการณ์เพื่อสร้างความได้เปรียบเป็นสำคัญ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับปรุงแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็น

ธนาคารของรัฐบาลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พุทธศักราช 2509 สังกัดกระทรวงการคลัง มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกรหรือสหกรณ์การเกษตร ตลอดจนส่งเสริมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องในการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวเกษตรกร รวมทั้งให้บริการรับฝากเงินและให้บริการสินเชื่อเช่นเดียวกับธนาคารพาณิชย์ทั่วไป การให้บริการสินเชื่อเป็นธุรกรรมที่มีความสำคัญต่อธนาคาร เนื่องจากเป็นธุรกรรมที่เป็นแหล่งรายได้สำคัญของธนาคาร ท่ามกลางภาวะการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการ เพราะต้องแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่นทั้งของรัฐบาลและเอกชน ซึ่งแต่ละสถาบันการเงินพยายามวางแผนกลยุทธ์และการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

โดยเฉพาะระดับพนักงานปฏิบัติการถือว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามนโยบายขององค์กร พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วต่อเนื่องตามกระแสสังคมไร้พรมแดนจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และจากการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการให้บริการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ทำให้พนักงานต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงและภายใต้ความผันผวนทางเศรษฐกิจซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว เชื่อสัจย์ สัจจริต และไม่เบียดเบียนลูกค้า เพราะงานสินเชื่อเพื่อการเกษตรเป็นงานที่กว้างขวางและซับซ้อนต้องศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ความชำนาญยิ่งขึ้น จึงทำงานหนักเร่งรัดจับใจ ถูกต้อง และแม่นยำ กรอบด้วยความเชื่อสัจย์ สัจจริต ซึ่งพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ถือเป็นปฏิบัติมามุ่งมั่นต่อพันธกิจที่มีต่อเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนเกษตรกร และเศรษฐกิจภาคเกษตรในชนบทให้เติบโตได้อย่างมั่นคงยั่งยืน จนถึงปัจจุบัน (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. 2555 : 1)

ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน (Work Learning Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลด้านความสามารถในการเรียนรู้การทำงานของบุคคลจะนำไปสู่ระดับการเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Inter – Learning) ซึ่งจะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งการประเมินความสามารถในการเรียนรู้และโครงสร้างนี้สามารถนำไปใช้ในบริบทที่ต่างกัน ซึ่งมีลักษณะดังนี้ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to Learning Opportunities) ด้านอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ด้านการเรียนรู้แบบริเริ่มและอิสระ (Initiative and Independence in Learning) ด้านความ

รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Informed Acceptance of Responsibility for One's Own Learning) ด้านความรักในการเรียนรู้ (Love of Learning) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ด้านการมองอนาคตในแง่ดี (Future Orientation) และด้านความสามารถในการใช้ทักษะหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา (Ability to Use Basic Study Skills and Problem Solving Skills) (เหตุทัย อาจปฐุ. 2544 : 71-72) เนื่องจากบุคคลต้องมีการพัฒนาในงานอาชีพของตน เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนจึงมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพราะปัจจุบันนี้ องค์กรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง ให้ความสนใจที่จะทำความเข้าใจการทำงานมากยิ่งขึ้น จะเห็นว่าการปรับตัวที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้จะเกิดความไม่สบายใจเกิดความเครียด หรือความคับข้องใจ (ลักษณะ สุวิวัฒน์. 2545 : 63) และถ้าพนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้งานที่ดีปฏิบัติตนให้สอดคล้องเหมาะสมในหน้าที่การทำงานแล้วย่อมนำไปสู่ผลดีมากมาย การจะมุ่งผลให้บุคคลปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อให้บุคคลเกิดความผูกพันต่องานและองค์กร (วิลาวรรณ ธิพิศาล. 2549 : 261)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) เป็นความสามารถที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ และตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถที่จะ

พิจารณาองค์ประกอบได้จาก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) และด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) ซึ่งในแต่ละองค์การ ทั้งภาครัฐและเอกชนการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและบุคลากร (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 215) ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็มาจากพนักงานที่มีความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานขององค์กรจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับมีการบริหารบุคคลที่ดีด้วยจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). 2543 : 2)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัย ผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการ

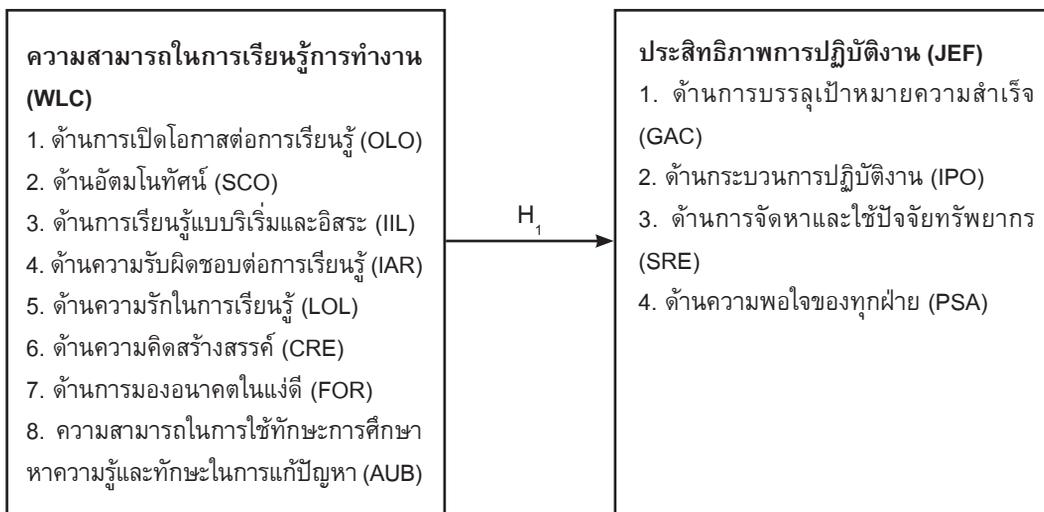
ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าความสามารถในการเรียนรู้การทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะใช้ในการพัฒนาปรับปรุงความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงได้ตระหนักในการให้ความสำคัญของความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคามต่อไป

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ สมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ความสามารถในการเรียนรู้การทำงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



1. ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน (Work Learning Competency) หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ โดยพนักงานเป็นผู้ริเริ่มในการเรียนรู้ การหา แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ เลือกวิธีการ มีการตัดสินใจปัญหา และประเมินผลการเรียนรู้การทำงานด้วยตนเอง หรืออาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น ประกอบด้วย

1.1 ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to Learning Opportunities) หมายถึง ความสนใจในการเรียนรู้ เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน มีความต้องการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ภูมิใจเมื่อเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ ต้องการให้เวลาในแต่ละวันเพิ่มขึ้นเพราะมีหลายสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ สนใจการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นคิดว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่น่าตื่นเต้น ทำทนาย รู้ว่าต้องการเรียนรู้ในสิ่งใด ยอมรับคำติตั้งในความผิดพลาดของตนเอง และมีความพยายามในการทำความเข้าใจในเรื่องที่ยาก

1.2 ด้านอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หมายถึง ประสิทธิภาพในการเรียนรู้การทำงานของ

ตนเอง โดยจะเรียนรู้เมื่อต้องการจะเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการถูกบังคับ ให้ความสำคัญกับวิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้สามารถหาวิธีการเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ได้ มีความสุขกับการแก้ไขปัญหาที่ยากและรู้ว่าเมื่อต้องการข้อมูลจะไปหาได้จากที่ไหน มีความต้องการว่าผู้ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ

1.3 ด้านการเรียนรู้แบบริเริ่มและอิสระ (Initiative and Independence in Learning) หมายถึง การเริ่มเรียนรู้ใหม่ด้วยตนเอง ไม่ทอดทิ้งแม้ประสบกับปัญหาที่ยาก สามารถแสวงหาวิธีการเรียนรู้ได้หลายรูปแบบสำหรับการเรียนรู้ใหม่ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับทักษะในการเรียนรู้ มีวิธีการคิดที่แปลกใหม่ สามารถชักจูงผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้ ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นผู้นำกลุ่มในการเรียนรู้สิ่งใหม่

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Informed Acceptance of Responsibility for One's Own Learning) หมายถึง การเรียนรู้เป็นการสร้างอนาคต มีความพยายามเชื่อมโยงสิ่ง

ที่กำลังเรียนกับเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ให้มีความสำคัญในการเรียนรู้เป็นอันดับแรกตรวจสอบเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองอยู่เสมอ รู้สึกผิดถ้าไม่ได้เรียนรู้ตามที่ตั้งใจ ชอบทำงานที่ตั้งวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง ไม่โทษผู้อื่นเมื่อมีข้อผิดพลาด

1.5 ด้านความรักในการเรียนรู้ (Love of Learning) หมายถึง การเลือกและการกระทำกิจกรรมการเรียนรู้จากความต้องการของตนเองเรียนรู้ด้วยความเต็มใจและตั้งใจโดยปราศจากการควบคุมภายนอกในรูปแบบของรางวัลและการลงโทษ ให้มีความสำคัญต่อแหล่งของการเรียนรู้ ให้ความสนใจต่อการเรียนรู้ ชอบการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ให้เวลาแก่การเรียนรู้เสมอไม่ว่าจะมีภารกิจยุ่งยากเพียงใด

1.6 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การเข้าใจบทบาทตนเองว่าต้องการเรียนรู้อะไร และจะเรียนรู้อย่างไร การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องให้ผู้สอนบอกทุกอย่าง ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แม้ไม่แน่ใจผลของการเรียนรู้ ชอบทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ สำรวจปัญหาโดยใช้ความคิดถึงความเป็นไปได้ในหลายด้าน

1.7 ด้านการมองอนาคตในแง่ดี (Future Orientation) หมายถึง การยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขข้อผิดพลาดโดยการเรียนรู้เพื่อตอบปัญหาที่ทำให้เกิดความผิดพลาด ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาแก้ไขความผิดพลาดของตนเอง เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ถ้าไม่เข้าใจในสิ่งที่ทำหรือรับรู้ก็จะแสวงหาค้นคว้าเพื่อให้เข้าใจในสิ่งที่สงสัย เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการนำความคิดมาปฏิบัติให้เกิดผลดี ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่รับรู้ได้เป็นอย่างดี คิดว่าควรนำสาระที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติในการทำงาน

1.8 ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา (Ability to Use Basic Study Skills and Problem

Solving Skills) หมายถึง ความสามารถของตนเองในการหาแหล่งความรู้และเลือกใช้แหล่งทรัพยากรที่เป็นบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้เกือบทุกเรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้ นำวิธีการเรียนรู้แบบใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหา

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีกลไกการติดตามและชี้แจงประมาณได้ตามแผน เพื่อให้การใช้ทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และสามารถสร้างความพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพของทางธนาคาร ผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดในการทำงานใหม่ในการพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) หมายถึง การทบทวนการปฏิบัติงาน และปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ประสานงานได้อย่างราบรื่นและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานใช้ความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.3 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) หมายถึง การควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า เช่น ส่งเสริมการนำทรัพยากรที่สามารถใช้ได้ อีกรูปแบบมาใช้อีกครั้ง

2.4 ด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง การมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จนเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือใช้อ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของท่านที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ผลงานและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาในการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมและเต็มใจให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

วิธีดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 308 คน ซึ่งธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคามมี 12 สาขา สำนักงานจังหวัด 1 สำนักงาน (สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดมหาสารคาม. 2555)

2. การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ความสามารถในการเรียนรู้การทำงานเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความสนใจในการเรียน ชอบศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และมีความพยายามเข้าใจในเรื่องที่ยาก 2) ด้านอัปเดตโมทัศน์ ประกอบด้วย 3 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเกิดการเรียนรู้เมื่อต้องการจะเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการถูกบังคับ ให้ความสำคัญกับวิธีการเรียนรู้ 3) ด้านการเรียนรู้แบบริเริ่มและอิสระ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเริ่มเรียนรู้ใหม่ด้วยตนเอง ไม่ท้อถอยแม้ประสบกับปัญหาที่ยาก 4) ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในการเรียนรู้เป็นอันดับแรก ตรวจสอบเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเองอยู่เสมอ 5) ด้านความรักในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเลือกและการกระทำกิจกรรมการเรียนรู้จากความต้องการของตนเอง เรียนรู้ด้วยความเต็มใจ และตั้งใจโดยปราศจากการควบคุมภายนอกในรูปแบบของรางวัลและการลงโทษ 6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเข้าใจบทบาทตนเองว่าต้องการเรียนรู้อะไร และจะเรียนรู้อย่างไร การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องให้ผู้สอนบอกทุกอย่าง 7) ด้านการมองอนาคตในแง่ดีประกอบด้วย 3 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขข้อผิดพลาดโดยการเรียนรู้เพื่อตอบปัญหาที่ทำให้เกิดความผิดพลาด ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำ มาแก้ไขความผิดพลาดของตนเอง 8) ด้านความสามารถในการใช้ทักษะหาความรู้ และทักษะในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการหาแหล่งความรู้และเลือกใช้แหล่งทรัพยากรที่เป็นบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่าง

เหมาะสม สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้เกือบทุก เรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้ นำวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ เข้ามาใช้ในการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปร ตาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดย ครอบคลุมเกี่ยวกับปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน การควบคุมคุณภาพของทางราชการ ผลการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 คำถาม โดยครอบคลุม เกี่ยวกับการทบทวนการปฏิบัติงานปรับปรุงวิธีการ ทำงานแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ 3) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัย ทรัพยากร ประกอบด้วย 3 คำถาม โดยครอบคลุม การควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผน งานที่กำหนด จัดสรรงบประมาณและทรัพยากร อย่างเพียงพอ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด 4) ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีและ มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จนเป็นที่ยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

3. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าอำนาจ จำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้ เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งความสามารถใน การเรียนรู้การทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ใ นระหว่าง 0.404–0.802 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.408–0.900 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดย ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตาม วิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความสามารถ ในการเรียนรู้การทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.705–0.856 ส่วนประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.847–0.898

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความ ถดถอยแบบพหุคูณทดสอบผลกระทบของ ความสามารถในการเรียนรู้การทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัด มหาสารคาม ซึ่งเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ Job Efficiency} = \beta_0 + \beta_1 \text{ GAC} + \beta_2 \text{ IPO} + \beta_3 \text{ SRE} + \beta_4 \text{ PSA} + \epsilon$$

ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปร	JEF	OLO	SCO	IIL	IAR	LOL	CRE	FOR	AUB	VIFs
\bar{X}	4.22	4.51	4.37	4.20	4.33	4.37	4.23	4.30	4.18	
S.D.	0.48	0.45	0.49	0.47	0.49	0.51	0.51	0.52	0.54	
JEF	-	0.342*	0.464*	0.618*	0.559*	0.542*	0.631*	0.626*	0.706*	
OLO		-	0.502*	0.429*	0.552*	0.466*	0.348*	0.375*	0.295*	1.588
SCO			-	0.629*	0.566*	0.578*	0.555*	0.517*	0.458*	2.114
IIL				-	0.630*	0.567*	0.563*	0.597*	0.633*	2.481
IAR					-	0.614*	0.530*	0.550*	0.521*	2.290
LOL						-	0.588*	0.597*	0.501*	2.167
CRE							-	0.625*	0.618*	2.172
FOR								-	0.675*	2.395
AUB									-	2.347

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความสามารถในการเรียนรู้การ

ทำงาน มีค่าตั้งแต่ 1.588-2.481 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม

ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.562	0.208	2.700	0.007*
ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	0.003	0.049	0.067	0.947
ด้านอัตมโนทัศน์	-0.056	0.052	-1.064	0.288
ด้านการเรียนรู้แบบริเริ่มและอิสระ	0.151	0.059	2.570	0.011*
ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้	0.106	0.054	1.976	0.049*
ด้านความรักในการเรียนรู้	0.063	0.051	1.242	0.215
ด้านความคิดสร้างสรรค์	0.185	0.050	3.657	0.000*
ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	0.096	0.052	1.838	0.067
ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา	0.318	0.050	6.381	0.000*

F = 56.814 p = 0.000 AdjR2= 0.593

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน ด้านการเรียนรู้แบบริเริ่มและอิสระ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากพนักงานมีการริเริ่มเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยตนเองไม่ทอดทิ้งแม้ประสบกับปัญหาที่ยาก สามารถแสวงหาวิธีการเรียนรู้ได้หลายรูปแบบ มีการเรียนรู้เพื่อเป็นการสร้างอนาคตโดยพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนกับเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้และไม่โทษผู้อื่นเมื่อมีข้อผิดพลาด เข้าใจบทบาทตนเองว่าต้องการเรียนรู้อะไรและจะเรียนรู้อย่างไร การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องให้ผู้สอนบอกทุกอย่าง สามารถหาแหล่งความรู้และเลือกใช้แหล่งทรัพยากรที่เป็น

บุคคลและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้เกือบทุกเรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้ นำวิธีการเรียนรู้แบบใหม่เข้ามาใช้ในการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2546 : 159) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของชีวิตและการทำงานเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความคิดความรู้สึก และการวางแผนปฏิบัติเพื่อปรับปรุงตนเอง เมื่อบุคคลทบทวนปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาและปรับปรุงให้เป็นกรอบความคิดของการใช้ชีวิตของตนเองแล้ว การปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพและค่านิยมให้มีลักษณะพึงปรารถนา รวมถึงการกำหนดเป้าประสงค์ของชีวิตและการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อความเป็นจริงของการปฏิบัติตนให้ประสบความสำเร็จก็เป็นผลตามมา กระบวนการนี้จะนำไปสู่การวางแผนลงมือ

ปฏิบัติในการพัฒนาด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของชีวิตและการทำงานอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชума มุลศรี (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ดังนั้น ธุรกิจสำนักงานบัญชีควรนำข้อเสน�텍ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการ การวางแผนการดำเนินงาน การปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันทำให้ธุรกิจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Phelan (2001 : 1059-B) พบว่า ความเชื่อมั่นอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำตนเองอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับความเชื่อมั่นอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับความเป็นผู้นำตนเองอย่างสร้างสรรค์ ผลของวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ขององค์กร มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับความเชื่อมั่นอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ เป็นบวกกับผลของวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ขององค์กร ความเป็นผู้นำตนเองอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับผู้นำอย่างสร้างสรรค์ ผลของวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ขององค์กร มีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการยอมรับความเป็นผู้นำตนเอง อย่างสร้างสรรค์และความเป็นผู้นำตนเองอย่างสร้างสรรค์ และความชอบสไตล์การสร้างสรรคและผู้่นำนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยที่กล่าวมาทั้งหมดจะมีความสัมพันธ์กันในระยะสั้น ซึ่งวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ขององค์กร การแสดงการตอบสนองในตนเองและผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นอย่างสร้างสรรค์มากกว่าการยอมรับความเป็นผู้นำตนเองอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540 : 21-22) พบว่า การที่คนจะมีความคิดสร้างสรรค์นั้น จะต้องสามารถ

คิดเองได้ และไม่กลัวความล้มเหลวโดยจะต้องเริ่มคิดตั้งแต่ในระดับบุคคล ที่มงาน และองค์การ ต้องมีนิสัยที่ยืดหยุ่นได้ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันัญญา สินชื่น (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า ความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุณภาพการสอบบัญชี ประกอบด้วย ความรู้ด้านการบัญชีที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะ บทบาท และผลกระทบของพระราชบัญญัติการสอบบัญชี พ.ศ.2547 ด้านการสอบบัญชีต้องมีการวางแผนการสอบบัญชีอย่างเป็นระบบโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูล การจัดทำบัญชีและการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 และการมีความรู้ความเข้าใจและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี และมุ่งพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการสอบบัญชี ดังนั้นเพื่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานผู้สอบบัญชีให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องของผู้สอบบัญชีต้องมีความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบการ วิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Choo (1999 : Abstract) พบว่า ขอบเขตความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความต่าเนินการอย่างต่อเนื่องของหน้าที่การงานแตกต่างกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งผลกระทบดังกล่าว อาจจะสามารถได้จากการนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการทดสอบการวิเคราะห์จำแนกประเภท ซึ่งจำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม (MDA) สามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงเครื่องมือสำหรับการเชื่อมโยงความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและประสิทธิภาพการตัดสินใจในการทำงาน หรืออาจจะทดสอบได้จากการนำมาเผยแพร่อีกครั้ง หรือจำนวนครั้งที่ได้ปฏิบัติงานพิเศษ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต และประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต การวิจัยครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาความสามารถในการเรียนรู้การทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในจังหวัดอื่น เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และเปรียบเทียบ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้การทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แนวทางในการบริหารความสามารถในการเรียนรู้การทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการพัฒนา การปรับปรุงการทำงาน การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคอันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน ด้านการเรียนรู้แบบริเริ่มและอิสระ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถไปประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและสร้างผลกำไรที่ยั่งยืนให้กับธนาคาร

เอกสารอ้างอิง

- ชนัญญา สิ้นชื่น. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถ ด้านการบัญชี ด้านการสอบบัญชี ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณภาพการสอบบัญชี*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2555). *ประวัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2555 จาก <http://www.baac.or.th>.
- ลักขณา สรีวิวัฒน์. (2545). *สุขวิทยาจิตและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). *การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) : ศึกษากรณี ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกรรม.
- สมใจ ลักษณะะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมใจ ลักษณะะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ดุมาเยเบส.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2543). *การปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์.
- หฤทัย อาจปรุ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิต และความสามารถ ในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. คณะพยาบาลศาสตร์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- Black, K. (2006). *Business Statistics For Contemporary Decision Making*. 4th ed. USA : John Wiley & Son.
- Choo, F. (1999). "Auditor' Knowledge Content and Judgment Performance : A Cognitive Script Approach" *Accounting Organization and Society*. Abstract.
- Phelan, S. G. (2001). "Developing Creative Competence at Work : The Reciprocal Effects of Creative Thinking, Self-Efficacy and Organizational Culture on Creative Performance," *Dissertation Abstracts International*. 62(2) : 1059-B; August.