

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ต่อการนำมหาวิทยาลัยสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อกลุ่มประเทศอาเซียนมีการแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษา รวมทั้งบุคลากรปฏิบัติงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนหรือมาอยู่ในมหาวิทยาลัย ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแบ่งผลการวิเคราะห์และการแปลผลออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 ความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ / เงินเดือน ตำแหน่งงาน / ลักษณะงานที่ทำ และอายุงาน ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้

เพศ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับเพศของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 157 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 143 ราย หรือร้อยละ 47.70 ตามลำดับ (ตาราง 1)

อายุ

อายุของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.70 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 82 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.30 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.00 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบที่มีอายุ น้อยกว่า 26 ปี ตามลำดับ (ตาราง 1)

สถานภาพการสมรส

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 182 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.30 และรองลงมาผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่มีสถานภาพ หย่า / หม้าย จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบที่แยกกันอยู่ ตามลำดับ (ตาราง 1)

ระดับการศึกษา

การศึกษาของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 172 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 110 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 36.70 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 18 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 6.00 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบที่การศึกษาระดับประกาศนียบัตร ตามลำดับ (ตาราง 1)

รายได้ / เงินเดือน

รายได้ / เงินเดือนของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีรายได้ / เงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 150 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีรายได้ / เงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 101 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 33.70 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่มีรายได้ / เงินเดือน มากกว่า 30,001 ขึ้นไป จำนวน 49 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 16.30 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบที่มีรายได้ / เงินเดือน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท ตามลำดับ (ตาราง 1)

ตำแหน่งงาน / ลักษณะงานที่ทำ

ตำแหน่งงาน / ลักษณะงานที่ทำของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน / ลักษณะงานที่ทำระดับปฏิบัติการ จำนวน 252 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมา มีตำแหน่งงาน / ลักษณะงานที่ทำระดับบังคับบัญชา จำนวน 37 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 12.30 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อย ที่มีตำแหน่งงาน / ลักษณะงานที่ทำระดับบริหาร จำนวน 11 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ (ตาราง 1)

อายุงาน

อายุงานของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 191 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 63.70 รองลงมา มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 78 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 26.00 และผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 31 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ (ตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=300)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	157	52.30
หญิง	143	47.70
อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	-	-
26 – 30 ปี	84	28.00
31 – 35 ปี	116	38.70
36 – 40 ปี	18	6.00
41 – 45 ปีขึ้นไป	82	27.30
สถานภาพการสมรส		
โสด	88	29.30
สมรส	182	60.70
หย่า / หม้าย	30	10.00
แยกกันอยู่	-	-
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตร	-	-
ปริญญาตรี	172	57.30
ปริญญาโท	110	36.70
ปริญญาเอก	18	6.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=300)	ร้อยละ
รายได้ / เงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท	-	-
10,001 – 20,000 บาท	150	50.00
20,001 – 30,000 บาท	101	33.70
มากกว่า 30,001 ขึ้นไป	49	16.30
ตำแหน่งงาน / ลักษณะงานที่ทำ		
ระดับปฏิบัติการ	252	84.00
ระดับบังคับบัญชา	37	12.30
ระดับบริหาร	11	3.70
อายุงาน		
1 – 5 ปี	31	10.30
6 – 10 ปี	191	63.70
มากกว่า 10 ปี	78	26.00

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหาทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านความสำเร็จของงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งผลการศึกษสามารถแปลผลได้ดังนี้

ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 โดยให้ความสำคัญในแต่ละด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านเกียรติยศชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสถานภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 2)

ตาราง 2 ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน

ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความ
		มาตรฐาน	คิดเห็น
ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน	3.94	0.554	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.605	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.78	0.515	มาก
ด้านสถานภาพทางสังคม	3.78	0.556	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	3.99	0.608	มาก
ด้านเกียรติยศชื่อเสียง	3.93	0.500	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.313	มาก

ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 โดยให้ความสำคัญด้านเงินเดือนค่าตอบแทน คือ ด้านสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การได้รับการช่วยเหลือด้านอื่นๆ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่างานศพ อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และกิจกรรมสันทนาการ เช่น การกีฬา การท่องเที่ยว งานสังสรรค์จัดได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 3)

ตาราง 3 ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน

ปัจจัยจูงใจเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน			
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานรับผิดชอบอยู่	3.89	0.802	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ	3.98	0.795	มาก
3. ด้านสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ	4.16	0.688	มาก
4. กิจกรรมสันทนาการ เช่น การกีฬา การท่องเที่ยว งานสังสรรค์จัดได้อย่างเหมาะสม	3.77	0.730	มาก
5. การได้รับการช่วยเหลือด้านอื่นๆ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่างานศพ อย่างเหมาะสม	3.93	0.719	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	0.554	มาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 โดยให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ขนาดขององค์กรทำให้มีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา รู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและรูปแบบของการบริหารของหน่วยงานเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การทำงานในองค์กร ทำให้รู้สึกมีความมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานอย่างง่าย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 4)

ตาราง 4 ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
1. ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน	3.78	0.677	มาก
2. ขนาดขององค์กรทำให้มีความมั่นคงในอาชีพการงาน	3.98	0.625	มาก
3. รู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและรูปแบบของการบริหารของหน่วยงานเป็นอย่างมาก	3.82	0.746	มาก
4. การทำงานในองค์กร ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานอย่างง่าย ๆ	3.86	0.841	มาก
5. ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงาน	3.55	1.085	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.605	มาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 โดยให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง คือ การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมา คิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อบรม ศึกษา ดูงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และคิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 5)

ตาราง 5 ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยจูงใจเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง			
1. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อบรม ศึกษา ดูงานต่างๆ	3.70	0.833	มาก
2. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.77	0.879	มาก
3. คิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับ ผลงานและความสามารถในการทำงาน	3.58	0.697	มาก
4. คิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.87	0.656	มาก
5. การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์	4.01	0.911	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	0.515	มาก

ด้านสถานภาพทางสังคม

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านสถานภาพทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 โดยให้ความสำคัญด้านสถานภาพทางสังคม คือ ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 คิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 6)

ตาราง 6 ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านสถานภาพทางสังคม

ปัจจัยจูงใจเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านสถานภาพทางสังคม			
1. ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.00	0.812	มาก
2. คิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.78	0.840	มาก
3. สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	3.70	0.798	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.60	0.754	มาก
5. สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.80	0.648	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	0.556	มาก

ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 โดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก คือ มักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และจากการทำงานที่ผ่านมา คิดว่า ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 7)

ตาราง 7 ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย	3.83	0.820	มาก
2. จากการทำงานที่ผ่านมา คิดว่า ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี	3.80	0.850	มาก
3. งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	3.98	0.911	มาก
4. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.26	0.721	มากที่สุด
5. มักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	4.09	0.746	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	0.608	มาก

ด้านเกียรติยศชื่อเสียง

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 โดยให้ความสำคัญด้านเกียรติยศชื่อเสียง คือ มีความภาคภูมิใจที่ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา มีความมั่นใจว่าผลงานจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ผลงานมีความโดดเด่นมากที่สุดของเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีความมั่นใจว่าผลงานมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 คิดว่ารางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 8)

ตาราง 8 ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง

ปัจจัยจูงใจเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านเกียรติยศชื่อเสียง			
1. มีความมั่นใจว่าผลงานมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก	3.84	0.825	มาก
2. ผลงานมีความโดดเด่นมากที่สุดของเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.89	0.790	มาก
3. มีความมั่นใจว่าผลงานจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.751	มาก
4. มีความภาคภูมิใจที่ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.680	มาก
5. คิดว่ารางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.76	0.790	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.500	มาก

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยี ซึ่งผลการศึกษสามารถแปลผลได้ดังนี้

ด้านภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 โดยให้ความสำคัญด้านภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมา ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และด้านกาเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 9)

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน

ด้านภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเอง ในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ด้านการศึกษาต่อ	3.89	0.498	มาก
ด้านการฝึกอบรม	3.83	0.563	มาก
ด้านกาเรียนรู้	3.74	0.661	มาก
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน / เฉพาะตำแหน่ง	3.91	0.594	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.94	0.407	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.320	มาก

ด้านการศึกษาต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 โดยให้ความสำคัญด้านการศึกษาต่อ คือ ต้องการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการรองรับ AEC มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 10)

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษาต่อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการศึกษาต่อ			
1. ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น	3.96	0.781	มาก
2. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.85	0.785	มาก
3. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.95	0.787	มาก
4. ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการรองรับ AEC	3.92	0.791	มาก
5. ต้องการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด	3.99	0.805	มาก
6. ต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.70	1.001	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.498	มาก

ด้านการฝึกอบรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 โดยให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรม คือ ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านสื่อสารและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ต้องการให้หน่วยงานที่ตนสังกัดส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และต้องการรับเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 11)

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการฝึกอบรม			
1. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น	3.80	0.789	มาก
2. ต้องการให้หน่วยงานที่ตนสังกัดส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน	3.82	0.785	มาก
3. ต้องการรับเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.70	0.748	มาก
4. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.83	0.735	มาก
5. ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.901	มาก
6. ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านสื่อสารและสารสนเทศ	3.85	0.926	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	0.563	มาก

ด้านการเรียนรู้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อยซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยให้ความสำคัญด้านการเรียนรู้ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน และต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ด้านอื่นๆ เพื่อสื่อสารภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 12)

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการเรียนรู้

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเรียนรู้			
1. ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน	3.74	0.834	มาก
2. ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งภายในและภายนอก	3.74	0.845	มาก
3. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ด้านอื่นๆ เพื่อสื่อสารภายนอก	3.67	0.810	มาก
4. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.81	0.757	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.661	มาก

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 โดยให้ความสำคัญด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง คือ ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถรองรับการศึกษามุ่งสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ต้องเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียนเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และต้องการเรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มประเทศ AEC มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 13)

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง			
1. ต้องเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ	3.88	0.802	มาก
2. ต้องการเรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มประเทศ AEC	3.73	0.977	มาก
3. ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน	3.94	0.907	มาก
4. ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน	4.12	0.784	มาก
5. ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถรองรับการศึกษา มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน	4.05	0.761	มาก
6. ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียนเท่าเทียมกัน	3.76	0.783	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.594	มาก

ด้านเทคโนโลยี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อยซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 โดยให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยี คือ ต้องการโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้พัฒนาการจัดการศึกษามุ่งสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมา ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมารายงานผลงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย (ตาราง 14)

ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยจูงใจเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านเทคโนโลยี			
1. ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ	3.91	0.811	มาก
2. ต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.81	0.786	มาก
3. ต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ	3.95	0.750	มาก
4. ต้องการโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้พัฒนาการจัดการศึกษามุ่งสู่ประชาคมอาเซียน	4.01	0.752	มาก
5. ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน	4.00	0.787	มาก
6. ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมารายงานผลงานในองค์กร	3.98	0.792	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	0.407	มาก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับปัจจัยการนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปไว้ 3 ประเด็นคือ 1. ความสำคัญของผลงานที่มีต่อองค์กร 2. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ 3. ความโดดเด่นของผลงานเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านฝึกอบรม

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดำเนินการฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ตามสายงาน หรือตามความต้องการของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

2. ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการ

3. ผู้บริหารควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดดำเนินการฝึกอบรมให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำไปปฏิบัติงาน

4. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการประเมินผลหลังจากที่บุคลากรได้รับความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปแล้ว

5. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ถึงแม้จะไม่ตรงกับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

ด้านการเรียนรู้

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนในด้านการสร้างแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้มากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งในและนอกองค์การ เช่น การเผยแพร่ผลงานระหว่างหน่วยงาน หรือระหว่างองค์การ เป็นต้น
3. บุคลากรควรรู้จักเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอๆ
4. บุคลากรควรแสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนางานให้ก้าวหน้า และสร้างคุณประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญและความตั้งใจ ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์การต่อไป

ด้านเทคโนโลยี

1. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีที่จะนำเข้ามาใช้ประโยชน์ในองค์การ ทั้งในด้านการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ (Hardware) และโปรแกรมต่างๆ (Software) ตลอดจนการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรสอบถามถึงความต้องการด้านเทคโนโลยีของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การจัดหาเทคโนโลยีต่างๆ มีความสอดคล้อง ตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถให้แต่ละหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ
4. บุคลากรควรเรียนรู้ให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำสิ่งใหม่ๆ ทันท่วงทีมาปรับปรุงใช้ในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่
5. บุคลากรควรใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือองค์การ เช่น การพัฒนาช่องทางใหม่ๆ เพื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการ เป็นต้น

ด้านศึกษาต่อ

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น จัดสรรเงินทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ โดยไม่ต้องลาออก เป็นต้น
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันในทุกๆ สายงาน
3. บุคลากรควรแสดงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อที่ชัดเจน เช่น ต้องการศึกษาด้านไหน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างไร เมื่อจบแล้วจะนำความรู้มาพัฒนาองค์กรอย่างไร เป็นต้น
4. บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการศึกษาความรู้ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อพูนความรู้ให้กับตนเองมากขึ้น แม้จะไม่เกี่ยวข้องข้องกับงานในหน่วยงาน

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้กับบุคลากรจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง
2. ผู้บริหารควรมีความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน และเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการ ส่งเสริมหรือสนับสนุนทุนในการทำงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ก้าวขึ้นไปสู่การเป็นนักวิชาการในอนาคต
4. ผู้บริหารควรจัดอบรมการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นผู้ช่วยฝ่ายบริหารวิชาการ
5. บุคลากรควรสร้างผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวไปสู่การเป็นนักวิชาการในอนาคต
6. บุคลากรควรมีความตั้งใจที่จะศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากหัวหน้างาน และผู้เชี่ยวชาญทั้งในและนอกองค์กร เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับตนเอง