

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ต่อการนำมหาวิทยาลัยสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อกลุ่มประเทศอาเซียนมีการแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษา รวมทั้งบุคลากรปฏิบัติงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนหรือมาอยู่ในมหาวิทยาลัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 300 ชุด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และได้ผลการวิจัยสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.70 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีรายได้/เงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีตำแหน่งงาน / ลักษณะงานที่ทำระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 84.00 และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.70

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในหาทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านความสำเร็จของงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญในแต่ละด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสถานภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน

ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านเงินเดือนค่าตอบแทน คือ ด้านสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ การได้รับการช่วยเหลือด้านอื่นๆ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่างานศพ อย่างเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานรับผิดชอบอยู่ และกิจกรรมสหนาการ เช่น การกีฬา การท่องเที่ยว งานสังสรรค์จัดได้อย่างเหมาะสม

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ขนาดขององค์กรทำให้มีความมั่นคงในอาชีพการงาน รองลงมา รู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและรูปแบบของการบริหารของหน่วยงานเป็นอย่างมาก การทำงานในองค์กร ทำให้รู้สึกมีความมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานอย่างง่าย ๆ ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์กรทำให้มีรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน และตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อสายงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง คือ การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ รองลงมา คิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงานต่างๆ และคิดว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับ ผลงานและความสามารถในการทำงาน

ด้านสถานภาพทางสังคม

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านสถานภาพทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านสถานภาพทางสังคม คือ ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี รองลงมา สามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี คิดว่า ความสามารถในการทำงานของท่านให้สำเร็จนั้น ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก คือ มักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน รองลงมา งานที่ท่านสามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย และจากการทำงานที่ผ่านมา คิดว่า ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี

ด้านเกียรติยศชื่อเสียง

ปัจจัยจูงใจในการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านเกียรติยศชื่อเสียงคือ มีความภาคภูมิใจที่ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา มีความมั่นใจว่าผลงานจะต้องได้รับ

การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลงานมีความโดดเด่นมากที่สุดของเมื่อเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน มีความมั่นใจว่าผลงานมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก คิดว่ารางวัลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง และด้านเทคโนโลยี ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยให้ความสำคัญด้านภาพรวมความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมา ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้

ด้านการศึกษาต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านการศึกษาต่อ คือ ต้องการการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ และหน่วยงานที่สังกัด รองลงมา ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการรองรับ AEC ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง และต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ด้านการฝึกอบรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคคลกรมมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรม คือ ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านสื่อสารและสารสนเทศ ต้องการให้

หน่วยงานที่ตนสังกัดส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น และต้องการรับเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านการเรียนรู้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านการเรียนรู้ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน รองลงมา ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน และต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน และต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ด้านอื่นๆ เพื่อสื่อสารภายนอก

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน /เฉพาะตำแหน่ง คือ ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเรื่องหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรสามารถรองรับการศึกษามุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ต้องการให้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ต้องเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ รับผิดชอบ ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียนเท่าเทียมกัน และต้องการเรียนรู้จากเทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มประเทศ AEC

ด้านเทคโนโลยี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบย่อย โดยให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยี คือ ต้องการโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้พัฒนาการจัดการศึกษามุ่งสู่ประชาคมอาเซียน รองลงมา ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ

นำมารายงานผลงานในองค์กรต้องการเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ ต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศ และต้องการประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ผู้ศึกษาได้พบประเด็นที่น่าสนใจ และได้นำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านความสำเร็จของงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง พบว่ามีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองในระดับมากอยู่ 5 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านสถานภาพทางสังคม โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพทางสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ความสามารถในการเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการทำงานของตนเองให้สำเร็จ จะเห็นได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นเป็นปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมดาว ศิริเพิ่มพูน (2526) ศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการสอบบัญชีสหกรณ์เป็นลำดับที่ 1 รองลงมามีความต้องการการ

พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการบริหารเป็นลำดับสุดท้าย

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองมาก ในประเด็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวและองค์การได้ จากผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การและความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ก็นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและความสำเร็จในงานที่ตนเองปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ และเมื่อประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน มีความรู้สึกในด้านดี ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นหรือจูงใจในการปฏิบัติงานจนกระทั่งนำไปสู่ความต้องการในการพัฒนาตนเองในภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิด ซี แมคเคลแลนด์ โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้องโดยต้องการความสำเร็จซึ่งเป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต รวมถึงการมุ่งที่ความสำเร็จมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองมาก ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความมั่นคงและชื่อเสียงขององค์การทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความรู้สึกที่ต่อองค์การในฐานะที่เป็นองค์การที่มีชื่อเสียงด้านการศึกษาและวิชาการที่ดีอยู่แล้ว และจากปัจจัยนี้เองที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์การ และเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่อไปในอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เป็นที่ยอมรับขององค์การ และทำงานได้อย่างมั่นคงต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ให้แนวคิดเกี่ยวกับการที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดี โดยมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ปัจจัย สอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg) ดังนี้ ปัจจัย

ด้านสถานภาพทางสังคม โดยเซอร์เบอร์กได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวดังนี้ การจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพคือ การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น สถานภาพทางสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จของงานทำให้คนทำงานเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ และการที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งหวังดังกล่าว

ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยภาพรวมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองมาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ารางวัล ผลงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผลงานมีความสำคัญต่อหน่วยงานจะ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาตนเองมากขึ้น ผลจากการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า รางวัล เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนผลงานที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของบุคลากรส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวไปสู่ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่กล่าวถึงความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงเป็น 1 ใน 5 ของลำดับขั้นความต้องการของบุคคล 5 ระดับ ใ้ว่า เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ความต้องการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษาต่อ และด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง โดยภาพรวมผู้ตอบ

แบบสอบถามต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาถึงความต้องการในแต่ละด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมากในทุกๆ ด้าน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำประเด็นที่น่าสนใจแต่ละด้านมาอภิปรายผลดังนี้

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น เพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุดในทุก ๆ ประเด็นย่อย และจะเห็นว่า บุคลากรต้องการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ นั้น เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคล เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ได้อย่างมีคุณค่าและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรมการที่จะทำให้คนเรามีความรู้ ความเข้าใจหรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากยิ่งขึ้นการฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูริระ ประมวลพฤกษ์ (2538: 4) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถกลับไปปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ ระยะเวลาที่ใช้เป็นช่วงสั้น หลักสูตรจะเน้นให้ปฏิบัติงานเฉพาะทางได้ลักษณะการฝึกอบรมอาจทำได้หลายลักษณะตามนโยบายและความต้องการขององค์กร เช่น ฝึกอบรมก่อนทำงานให้สามารถทำงานได้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและฝึกอบรมเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน เป็นต้น

ด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการด้านการเรียนรู้ในทุก ๆ ประเด็น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความต้องการการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่เดิม และเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ หรือเรียนรู้จากสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งสิ้น ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ถูกต้องตามขอบเขตหน้าที่ และวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้การทำความเข้าใจ

เข้าใจเรื่องการเรียนรู้และสนับสนุนจากองค์การจะช่วยเพิ่มความสามารถในการจูงใจพนักงาน บังคับบัญชา และมอบหมายงานได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ของ เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้ที่เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เซาวลิต ตนานนท์ชัย (2547: 7) กล่าวถึง การเรียนรู้มีความจำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่างๆ ที่ล้นส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเรียนรู้จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล เช่น ความจำเป็น ความต้องการ หรือความสนใจ เป็นคุณลักษณะที่นำมาซึ่งความขวนขวายมุ่งมั่นและตั้งใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้ เป็นความรู้ที่ถาวร เนื่องจากการเรียนรู้เกิดจากการขวนขวายและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน แม้ต้องอาศัยผู้ชี้แนะหรือผู้แนะแนวบ้าง แต่โดยหลักการแล้วจะต้องพึ่งพาหรืออาศัยตนเองเป็นหลัก ซึ่งช่วยให้ความรู้ติดตัวผู้เรียนไปอย่างถาวร และการเรียนรู้สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนมีอิสระที่จะเลือก และกำหนดหรือวางแผนการเรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด และความพร้อมของแต่ละบุคคล

ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูป เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลจากการศึกษายังพบอีกว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่และระดับทุก ๆ ประเด็น ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น ดังนั้น การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีมากขึ้นจะเป็นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้กับบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรจบการศึกษาจากสถานศึกษาแล้ว ความรู้ที่ได้รับมาอาจล้าสมัย เพราะในปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ ก้าวหน้าไปมาก มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าบุคลากรไม่มีการเรียนรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองก็จะทำให้ไม่ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของ พจนา วรรณเสรี (2545) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก พบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีระดับความต้องการมากที่สุด เพราะปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งจำเป็นใน

องค์การสมัยใหม่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากเช่นเดียวกัน ต่างทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก

ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการศึกษาต่อมากและมากที่สุดในทุก ๆ ประเด็น เช่น ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เป็นต้น ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อเป็นอย่างมาก เนื่องจากเห็นว่าการศึกษาต่อสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในหลาย ๆ ด้าน เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการยอมรับของสังคม เกียรติยศชื่อเสียง ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง โดยสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ซึ่งกล่าวว่า ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองมาก ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ใ้หน่วยงานแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน เป็นการส่งเสริมในการทำงานงานทางด้านวิชาการ นอกจากนี้ บุคลากรมีความต้องการศึกษาต่อมากและมากที่สุดในทุก ๆ ประเด็น ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านหรืองานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงาน จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอาจจะมีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเฉพาะด้านให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้นเพื่อที่จะให้บริการกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การที่ดี เพราะนอกจากจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพแล้วยังมีประสิทธิภาพในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายขององค์การในการสนับสนุนและบริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดียิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริณา เมธาธราธิป (2545) เรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่สอน เทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่นักเรียน

ตลอดจนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การเตรียมแผนการสอน และต้องการให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญวิทยากรมาบรรยาย และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หรือมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เพื่อกำหนดนโยบายสำหรับการพัฒนาองค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน
2. ควรศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อรับทราบถึงคุณภาพของบุคลากร และแนวทางการปรับปรุงงานบริการวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน
3. ควรศึกษาถึงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ความสามารถ และการปรับปรุงตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการรับทราบขีดความสามารถของบุคลากรจะทำให้ผู้บริหารมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากรนั้นๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน
4. ควรศึกษาถึงกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร โดยศึกษาถึงทักษะการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ การกำหนดยุทธศาสตร์ เทคโนโลยี การจัดระบบทรัพยากรมนุษย์ การฝ่าวิกฤตในกระแสการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการลดภาวการณ์ต่อต้านภายในองค์กรของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นองค์กรแห่งอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน