ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นายตุลาพล นิติเดชา

คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2562

ประกาศคุณูปการ

งานศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ ต้องขอขอบพระคุณท่านคณบดีคณะโลจิสติกส์ รองศาสตราจารย์ ดร.ณกร อินทร์พยุง และคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรม คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างสูง ที่พิจารณาจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยและให้การสนับสนุนทุนอุดหนุนในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรือเอก ดร.สราวุธ ลักษณะโต ดร.ฐิติมา วงศ์อินตา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง และทำการตรวจสอบแก้ไข และขอขอบคุณบุคลากรคณะโลจิสติกส์ทุกท่าน และเพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับคณะโลจิสติกส์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการในอนาคตต่อไป และขอขอบคุณผู้ให้ความร่วมมือ และให้ข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ตุลาพล นิติเดชา
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง

ตุลาพล นิติเดชา: ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา (Factors affecting desirable of self-development for staff in logistics faculty of Burapha University). 250 หน้า. ปี พ.ศ. 2562

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา และศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยผลการวิจัย พบว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพทางสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาต่อ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวิจัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.9

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน ในทุกข้อของด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ด้านสถานภาพทางสังคม ทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ การทำงานได้รับการยอกรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน และในทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ด้านการศึกษาต่อ พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการวิจัย พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ข้อ คือ การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... ก

สารบัญ ..... ค

สารบัญตาราง ..... จ

สารบัญภาพ ..... ซ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

ขอบเขตของการวิจัย 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 4

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ 6

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 12

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25

3 วิธีดำเนินการวิจัย 29

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 29

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 30

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 31

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 32

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 32

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 33

4 ผลการวิจัย 34

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 34

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา 43

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา 47

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) สายงาน ประเภทการจ้าง 51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) สายงาน ประเภทการจ้าง	98
	การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา	152
	ปัญหา อุปสรรค และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	213
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	214
	สรุปผล และอภิปรายผล	214
	ข้อเสนอแนะ	248
บรรณานุกรม		249

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

4-1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 34
4-2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 35
4-3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส 36
4-4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 37
4-5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน 38
4-6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 39
4-7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 40
4-8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงาน 41
4-9 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทการจ้าง 42
4-10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 43
4-11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสำเร็จของงาน 44
4-12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมั่นคงในการทำงาน 45
4-13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 45
4-14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพทางสังคม 46
4-15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาต่อ 47
4-16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการฝึกอบรม 48
4-17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวิจัย 48
4-18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาดูงาน 49
4-19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 50
4-20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามเพศ 51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า
4-21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามอายุ 55
4-22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 61
4-23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระดับการศึกษา 65
4-24 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามอัตราเงินเดือน 71
4-25 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 78
4-26 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)..... 85
4-27 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามสายงาน 91
4-28 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามประเภทการจ้าง..... 95
4-29 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามเพศ..... 98
4-30 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามอายุ 102
4-31 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 109
4-32 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระดับการศึกษา 114
4-33 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามอัตราเงินเดือน 121
4-34 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 129
4-35 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)..... 137
4-36 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามสายงาน 144

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า
4-37 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามประเภทการจ้าง 148
4-38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ..... 152
4-39 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ..... 160
4-40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน 162
4-41 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน 169
4-42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง..... 171
4-43 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง..... 178
4-44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ..... 180
4-45 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ..... 189
4-46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน 191
4-47 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน 200
4-48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง..... 202
4-49 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง..... 211

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
3-1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	33
4-1	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	35
4-2	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	36
4-3	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	37
4-4	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	38
4-5	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน	39
4-6	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	40
4-7	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)	41
4-8	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงาน	42
4-9	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทการจ้าง	43

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไป (http://edoc.mrta.co.th/HRD/Attach/1434093643_1.pdf) จากหลักการที่ว่าการพัฒนาบุคคลจะมีผลทำให้บุคคลสามารถเข้าใจทั้งงาน คน และองค์กรอย่างกว้างขวางและมีความเกี่ยวเนื่องในการปรับตนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงของทางเทคนิค สังคม หรือทางด้านสภาวะแวดล้อม และสาเหตุการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่สำคัญมีอยู่ 2 ประการ คือ การประดิษฐ์คิดค้น (Invention) รวมทั้งการสร้างเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ (New Technology) และการลอกเลียนแบบกันเนื่องจากมนุษย์มีการติดต่อสัมพันธ์กันมีการพบปะแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันหลายรูปแบบ (สนิท สมัครการ, 2546) ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตนเองโดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วนเท่านั้น นอกจากนี้การพัฒนาตนเองยังเป็นการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุมุ่งหมายแห่งชีวิตโดยไม่เบียดเบียนสิทธิของคนอื่นเป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการงานของตนให้สูงเด่นมีคุณประโยชน์และมีความสุข ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีสภาพของชีวิตที่ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกคนมุ่งมาตรปารถนา สำหรับจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลนั้น ได้แก่ การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ การประสบความสำเร็จในชีวิตและการงาน การทำประโยชน์ แก่สังคม (อรุณ ทุ้ยแป, 2550)

ตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ 0558/2554 ลงวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2554 และประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ 0529/2555 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยบูรพา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ประกอบกับประกาศคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ 255/2561 เรื่อง กำหนดกรอบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2562 ได้ให้ความสำคัญในด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล โดยเน้นในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูง และการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในทุกกลุ่ม ทุกระดับ และสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดความผูกพันในองค์กรและได้เห็นถึงประโยชน์และความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร บุคลากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

จึงจำเป็นที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยนี้ต้องการนำเสนอให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่บุคลากรให้ความสำคัญ หรือที่ยังติดปัญหา อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ อีกทั้งเนื่องจากในรอบปีก่อน ๆ ที่ผ่านมาการดำเนินการของคณะฯ เพื่อให้บุคลากรแจ้งความประสงค์ความต้องการฝึกอบรมหรือพัฒนาของตนเองมายังคณะฯ นั้น ก็ไม่มีบุคลากรคนใดส่งกลับมายังคณะฯ ซึ่งทำให้คณะฯ ไม่สามารถทราบได้ว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด เรื่องใด ช่วงระยะเวลาใดบ้าง จึงทำให้ไม่ทราบเกิดจากสาเหตุใด ซึ่งข้อมูลจากการทำการศึกษาในครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และใช้ในการจัดทำแผนโครงการ หรือรูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม อีกทั้งเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของคณะฯ เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา และปัญหา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

1.1 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.1.1 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.1.2 ด้านความสำเร็จของงาน

1.1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1.1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.1.5 ด้านสถานภาพทางสังคม

1.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

1.2.1 ด้านการศึกษาต่อ

1.2.2 ด้านการฝึกอบรม

1.2.3 ด้านการวิจัย

1.2.4 ด้านการศึกษาดูงาน

1.2.5 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ 1 มกราคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2562 ระยะเวลา 6 เดือน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60) ปี สายงาน ประเภทการจ้าง

ตัวแปรตาม

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสถานภาพทางสังคม

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการวิจัย ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

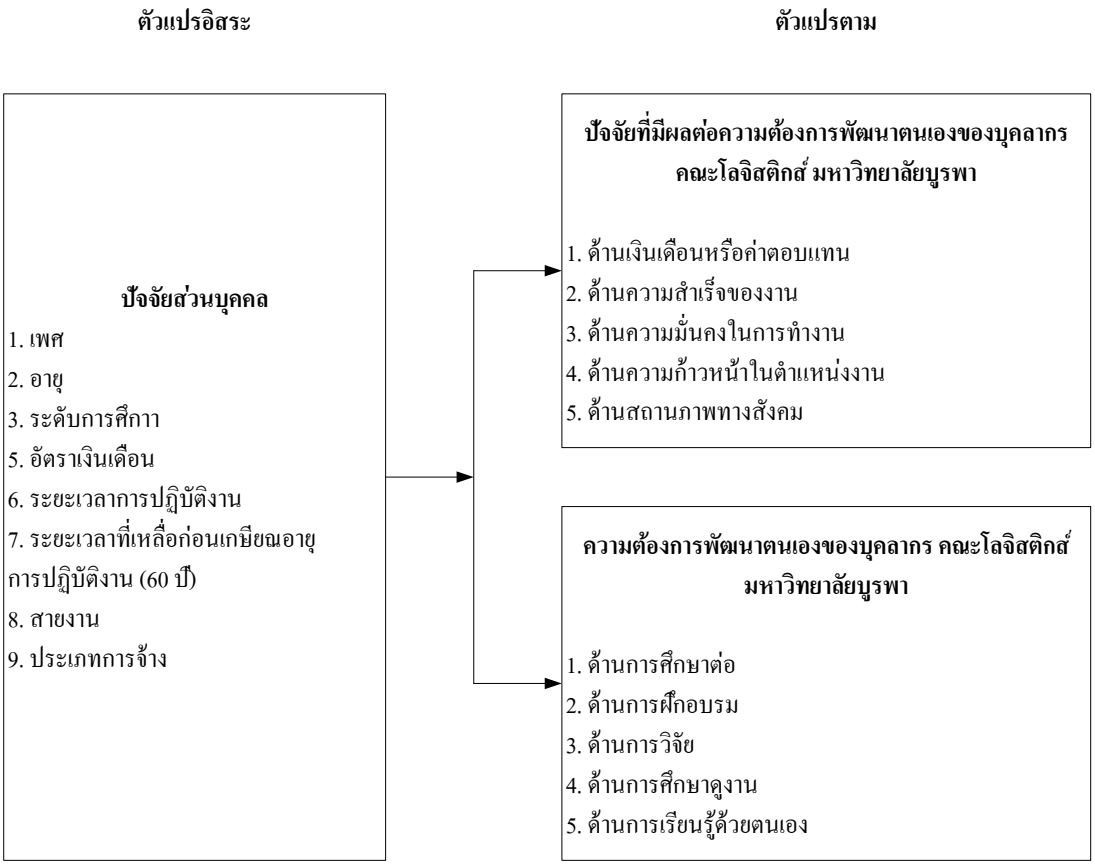
1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ทำให้ทราบว่าบุคลากรสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุนวิชาการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านใดมากที่สุด

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของคณะฯ เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยไม่นับรวมลูกจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษชาวไทย และชาวต่างประเทศ

2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสนใจหรือพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่หรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

4. ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง การเข้ารับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาและพัฒนาทักษะหรือรับความรู้ใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น

5. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคคลมุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติและทักษะให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

6. ด้านการวิจัย หมายถึง การทำวิจัยทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน

7. ด้านการศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศของบุคลากร

8. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนหรือไม่มีผู้สอนก็ได้ ซึ่งผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดและแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของเรียนรู้ของตนเอง

9. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชยหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่หน่วยงานได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทน

10. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามที่วางไว้

11. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการงาน ทั้งในเรื่องของรายได้ และตำแหน่งงาน

12. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถในการทำงาน

13. สถานภาพทางสังคม หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความต้องการไว้แตกต่างกันดังนี้

ประสาท อิศรปรีดา (2538: 310) กล่าวว่าความต้องการ หมายถึง สภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการของคนเรามักไม่ได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ เมื่อได้รับการตอบสนองหนึ่งก็จะเกิดความต้องการมากขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง

ฉันทนา จันทร์บรรจง (2545: 51) กล่าวว่าความต้องการ หมายถึง แรงขับหรือแรงผลักดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในร่างกายหรือจิตใจเนื่องจากความจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดความสมดุลทางกายภาพหรือทางจิต

วิจิตร อาวะกุล (2551) กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์ หมายถึง ภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่ได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ความต้องการนี้หากยังไม่ได้รับให้เป็นที่พอใจตามสมควรแล้ว จะเป็นอุปสรรค์ต่อการเรียนรู้การพัฒนาต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง

กล่าวโดยสรุปความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ที่เกิดจากแรงกระตุ้นภายในร่างกายและส่งผลถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรม ซึ่งการแสดงออกนั้นเป็นการสนองความคิดที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจนั้นเอง

ประเภทของความต้องการ

ความต้องการของบุคคลเกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายละจิตใจ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับขึ้นมา บุคคลทุกคนมีความต้องการในหลายสิ่งและมีความต้องการหลายระดับ ความต้องการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548: 114-116)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์เรียนรู้แต่อย่างไร แต่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเคลื่อนเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจนี้ ได้แก่

1.1 ความหิว คนเราต้องมีอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็น

ความต้องการอาหารเกิดขึ้นเนื่องจากอาหารในเลือดลดลง กระเพาะอาหารบีบตัวสร้างสิ่งเร้าภายในเป็นสภาวะของแรงขับ

1.2 ความกระหาย เมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกลำคอและปากแห้งผาก เกิดความต้องการที่จะได้น้ำมาดื่ม เพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย ร่างกายของคนเรามักจะสูญเสียน้ำเนื่องจากอากาศร้อนอบอ้าว การออกกำลังกาย การทำงานหนักทำให้เหงื่อไหลออกร่างกายจึงขับปัสสาวะออกมา

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มขึ้นเมื่อย่างเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นผู้ใหญ่ อาจจะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นตามลำดับ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

1.4 อุณหภูมิที่เหมาะสม สิ่งมีชีวิตจะดำรงได้ก็ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย อุณหภูมิร่างกายที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป อุณหภูมิภายนอกก็เช่นกัน ไม่ต่ำหรือสูงเกินกว่าปรกติที่ร่างกายจะทนได้เมื่อเกิดความหนาวจัด ก็จะเกิดแรงขับเพื่อเสาะแสวงหาสิ่งอื่น มาทำให้ร่างกายเกิดความอบอุ่นตามต้องการ เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัย 4

1.5 การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับชนิดนี้เกิดจากความต้องการหลีกหนีความเจ็บปวดเพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความป่วยเจ็บเป็นไข้ของร่างกายทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิต้านทานโรคขึ้น เมื่อมีคนอื่นจะทำร้ายร่างกาย เราก็พยายามหลบ เป็นต้น

1.6 ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อย เนื่องจากการใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้า เนื่องจากความอ่อนเพลียของร่างกาย เราต้องการนอนหลับพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่และซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอของร่างกาย

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจอดข้าวอดน้ำได้หลายชั่วโมงแต่กลั้นหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกายเป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับน้ำและอาหาร เพราะของเสียเหล่านี้จะเป็นพิษกับร่างกาย ทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้งอาจทำลายชีวิต

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) เป็นความต้องการที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่แบ่งได้ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อนจึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้ บางทีเราต้องศึกษาว่ามันเริ่มต้นอย่างไรและปฏิบัติกันอย่างไรในสังคม

ทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการเป็นปัจจัยภายในที่เกิดขึ้นมีผลต้องพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ จึงมีนักจิตวิทยาและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาวิจัย เพื่อที่จะอธิบายพฤติกรรมเหล่านี้และได้กำหนดเป็น

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการขึ้นหลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need) มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการเป็น 2 กลุ่มได้แก่ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2549: 204)

กลุ่มที่ 1 ความต้องการที่จำเป็น (Deficiency Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ได้

กลุ่มที่ 2 ความต้องการก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการการยกย่องนับถือและความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลนั้นมีการเจริญเติบโตและพัฒนาไปจนถึงศักยภาพที่เขามีอยู่

ความต้องการดังกล่าวอาจจัดให้อยู่ในรูปของลำดับขั้นความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2549: 204-206)

1.1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เกิด เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม การพักผ่อน ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความต้องการทางสรีระเป็นสิ่งที่จะทำให้การทำงานของร่างกายอยู่ในสภาวะที่มีสุขภาพดี ดังนั้นในองค์การธุรกิจควรตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้หลายลักษณะ เช่น การจ่ายค่าแรงงานหรือเงินเดือน เพื่อพนักงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการแสวงหาสิ่งที่จำเป็นขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต การจัดให้มีบ้านพักอาศัย หรือเบิกค่าเช่าบ้านได้ ถ้ามีรถรับส่งในการมาปฏิบัติงาน การมีสถานพยาบาลหรือให้เบิกค่าพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง มีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ

1.2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ แล้วความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยนี้เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย หรือต้องการจะอยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มีอันตรายและไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดการกระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในองค์การธุรกิจนั้นความต้องการขั้นนี้จะสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานและสิ่งที่ได้รับหลังจากการเกษียณอายุ ดังนั้นความต้องการนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงอาชีพที่บุคคลจะเลือกกระทำสำหรับความต้องการในระดับนี้จะเห็นได้จากการที่พนักงานจะมีการอออมทรัพย์ มีการประกันชีวิต มีการประกันสุขภาพ ตลอดจนพยายามหางานที่มีความมั่นคงในลักษณะการจ้าง หรือมีความมั่นคงในสวัสดิการของลูกจ้าง ดังนั้นองค์การธุรกิจจึงควรตอบสนองความต้องการดังกล่าวให้แก่พนังงาน แต่ละคนด้วย

1.3 ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ (Social or Belonging Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือต้องการมีเพื่อน ได้รับความรักและการยอมรับทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้นต้องการให้คนอื่นรักชอบตน ต้องการมีคนที่ตนรักชอบ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมรสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คิดว่าเป็นของตน สิ่งสำคัญที่สุดคือบุคคลต้องการที่จะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักเหล่านั้น

ดังนั้นองค์การธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยให้เขามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีลักษณะของการร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน ต้องยอมรับความคิดเห็นของเขาด้วย

1.4 ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1.4.1 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Respect from other) ได้แก่ ต้องการเป็นที่รู้จักของสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนสำคัญ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการมรอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นต้น

1.4.2 ความต้องการการยอมรับนับถือในตนเอง (Self Respect) ซึ่งได้แก่ ความต้องการเป็นคนที่มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำเร็จ มีอิสรภาพและสามารถพึ่งพาตนเองได้

ผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือจะเกิดความรู้สึกที่ดีหลายอย่าง เช่น เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า มีความเข้มแข็ง มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม ตรงกันข้ามกับคนที่ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกว่าตนมีปมด้อยเป็นคนที่ไม่เหมาะสม อ่อนแอ เฉื่อยชาและหมดหวังที่จะต่อสู้กับความต้องการด้านอื่น ๆ ของชีวิตองค์การธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในระดับนี้ ได้แก่ การกำหนดวิธีการจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือกำหนดวิธีการแข่งขันการปฏิบัติงานของพนักงานระดับต่าง ๆ เพื่อรับรางวัล

1.5 ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองและการได้พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง เพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริงด้วยการพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง องค์การธุรกิจควรสนองความต้องการในระดับนี้โดยให้การจูงใจแก่พนักงานหลาย ๆ ลักษณะ กำหนดเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

2. ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg’s Motivator Hygiene Theory) ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์กเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยมีชื่อเรียกทฤษฎีของเขาหลายชื่อด้วยกันคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation - Maintenance Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลมี 2 ประเภท คือ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2549: 208)

2.1 ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

2.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นที่มิใช่สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผ้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 นโยบายของบริษัทและการบริการ (Company Policy and Administration)

2.2.3 เงินเดือน (Salary)

2.2.4 สภาพการณ์ของการทำงาน (Working Condition)

2.2.5 การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา (Supervision)

2.2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

3. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาโดยเคลย์ตัน พี แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างออกไปซึ่งเรียกว่าทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG: Existence - Relatedness Growth Need Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประเภท ดังนี้ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2549: 209-210)

3.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายเพื่อการมีชีวิตอยู่รอดซึ่งรวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย องค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ โดยการเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมนี้เกิดขึ้นจากการได้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์การและสมาชิกในครอบครัวตลอดจนเพื่อน ๆ

3.3 ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่การเงินเพิ่มขึ้น ความต้องการทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้าที่เกิดจากการได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

4. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) ทฤษฎีความ

ต้องการของเมอร์เรย์เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียบเรียงตามลำดับขั้นความต้องการเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่น ๆ ต่ำก็ได้ แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้ เมอร์เรย์ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่งารวิจัยภายในองค์การมักจะศึกษาเฉพาะความต้องการ 4 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ ความต้องการนั้น ได้แก่ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2549: 212-213)

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรค์ทั้งปวง ต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้หลายวิธี ดังนี้

4.1.1 สอนให้บุคคลรู้จักคิด พูดและทำเหมือนกับผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์

4.1.2 กระตุ้นให้พนักงานกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูงไว้ก่อน โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบและเป็นจริงได้

4.1.3 ให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

4.1.4 สร้างความรู้สึกผูกพันร่วมกันในทีมงาน โดยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ความหวัง ความกลัว ความสำเร็จและความล้มเหลวของคนอื่น ๆ ในทีมงานจัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

4.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีเพื่อน มีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์เป็นดังนี้

4.2.1 มีความปรารถนาสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับ

4.2.2 มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการและมาตรฐานร่วมของคนอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลที่เขาต้องการคงคุณค่าแห่งมิตรภาพเอาไว้

4.2.3 มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น

4.3 ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระ ต้องการบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

4.3.1 ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องขึ้นต่อใครมากนัก

4.3.2 สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้

4.3.3 ไม่ชอบการบังคับด้วยกฎหมายที่หยุมหยิมมากมาย

4.4 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจได้แก่

4.4.1 เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2 มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูง

4.4.3 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการประสานงาน

5. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเชื่อว่าความต้องการจองบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลจูงใจให้บุคคลแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขาความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในสิ่งแวดล้อมทั้งครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณี วัฒนธรรม แมคเคลแลนด์ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการ ดังนี้ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2549: 213-214)

5.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (the Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่ต้องการประสบความสำเร็จได้แก่

5.1.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาสามารถจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดหรืออย่างไร

5.1.2 เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น

5.1.3 เป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งเขาทำว่าเป็นอย่างไร

5.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (The Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการมีมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะดังนี้

5.2.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจจากผู้อื่น

5.2.2 เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้

5.2.3 เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแท้จริง

5.3 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น บุคคลที่ความต้องการอำนาจสูงมีลักษณะดังนี้

5.3.1 มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง

5.3.2 มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

5.3.3 มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ทิพย์นภา จิระนคร (2542) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กิจกรรมหรือหน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งการที่บุคลากรศึกษาหาความรู้ความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การศึกษาจากคู่ฟังจากสื่อมวลชน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ ความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ละเอียดรอบคอบ ความเข้าใจและความรู้สึกนึกคิดและมองโลกในแง่ดี

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาที่จะเพิ่มและเสาะแสวงหาความรู้ ความสมารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ หรือเป็นการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต และเพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้นทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ ความคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ละเอียดรอบคอบ ความเข้าความรู้สึกนึกคิดและมองโลกในแง่ดี

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตน

สำหรับบุคคลทั่วไปการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายดังนี้ (อรุณ ทุ้ยแป, 2550: 16: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน, หน้า 12)

1. เพื่อให้บุคคลสามารถเลี้ยงตนเอง พึ่งตนเอง และนำตนเองได้อย่างมีความสุขโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
2. เพื่อบุคคลสามารถทำคุณประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ตามอัตภาพของตน
3. เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปรับตัวละดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
4. เพื่อพัฒนาจิตใจของตนให้เป็นผู้มีสุขภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดีและสุขภาพจิตดี

4.1 คุณภาพจิตดี หมายความว่า จิตใจมีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มีมุทิตา มีศรัทธา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ฯลฯ

4.2 สมรรถภาพจิตดี ได้แก่ การมีขันติ มีสมาธิ มีความเด็ดเดี่ยว มีความเพียร เป็นต้น ผู้มีสมรรถภาพจิตดีจะมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสามารถและมีความพร้อมที่จะทำงานได้

4.3 สุขภาพจิตดี หมายถึง จิตที่มีสุขภาพดี ทำให้มีความสบาย มีปติ มีปราโมทย์ มีความอิ่มเอิบ แช่มชื่น เบิกบาน ผ่องใส สบายใจและทำให้สบายใจได้เรื่อย ๆ ลักษณะของคนที่มีการพัฒนาตน

บุคคลที่มีการพัฒนาตนอย่างดี ย่อมจะมีลักษณะบางอย่างที่แตกต่างจากคนที่ขาดการพัฒนาตน ดังนี้ (อรุณ ทุ้ยแป, 2550: 16: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน. หน้า 14)

1. บุคคลที่มีการพัฒนาตน มีลักษณะดังนี้

1.1 ดำเนินชีวิตอย่างสงบ ทำหน้าที่ของตนด้วยความภาคภูมิใจและมีความหวัง

1.2 พอใจในชีวิตและผลงานของตนพยายามสร้างงานที่มีประโยชน์และสร้างคุณความดีทุกโอกาส

1.3 รักครอบครัว ญาติพี่น้อง และท้องถิ่นเดิมของตน

1.4 เคารพยกย่อง สรรเสริญและเอาอย่างคนดีปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจริยธรรม

1.5 พยายามพึ่งตนเอง ช่วยตนเองและนำตนเอง ตามควรแก่อัตภาพเวลา ประสบความยุ่งยากความล้มเหลวก็พยายามใหม่ ใช้ความเพียรและความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคแก้ไขปัญหาด้วยความสงบและสุขุมรอบคอบ

1.6 ประหยัดเวลา แรงงานและทรัพย์สิน ใช้ทรัพยากรเฉพาะที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต และทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานหรือสังคมมากกว่าค่าจ้างและผลตอบแทนที่ตนได้รับ

1.7 รู้จักตนเอง เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ มีน้ำใจนักกีฬาและมีความเป็นธรรมในการดำเนินชีวิต

2. บุคคลที่ขาดการพัฒนาตนเอง มีลักษณะดังนี้

2.1 ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ราบรื่น ทำหน้าที่ของตนด้วยความน้อยใจและท้อถอย

2.2 มีความทุกข์ โกรธแค้นชีวิต พยายามเอาเปรียบคนอื่น หยิบฉวยผลงานและความดีของคนอื่นมาเป็นของตน

2.3 ไม่พอใจในครอบครัว รังเกียจญาติพี่น้องและดูถูกท้องถิ่นเดิมของตน

2.4 เคารพยกย่อง สรรเสริญและเอาอย่างคนชั่ว ปฏิบัติตนเหนือกฎเกณฑ์และกรอบของกฎหมายและจริยธรรมของสังคม เบียดเบียน เอารัดเอาเปรียบคนอื่นและสังคมทุกโอกาส ไม่ละอายในการทำความชั่ว

2.5 ไม่พึ่งตนเองคอยรอรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น คอยขอความเมตตาจากผู้อื่น เมื่อประสบความทุกข์ยากความพ่ายแพ้ก็โทษคนอื่น ๆ ทำลายตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม แก้ปัญหาด้วยความโกรธแค้น ใช้อาวุธและอำนาจทำลายตนเองและคนอื่น

2.6 ฟุ่มเฟือย สุรุ่ยสุร่าย ไม่ประหยัดแรงงานและเวลา ใช้ทรัพยากรของสังคมและหน่วยงานเกินกว่าค่าจ้างและผลตอบแทนที่ตนเองพึงจะได้ เอาเปรียบสังคมทุกโอกาส

2.7 ไม่รู้จักตนเอง ไม่เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ เอาเปรียบคนอื่น ดำเนินชีวิตทุกอย่างเพื่อตนเอง ไม่เผื่อแผ่เมตตาอารีใคร

กล่าวโดยสรุปก็คือบุคคลที่มีการพัฒนาตนจะมีชีวิตอยู่ด้วยความสงบ พึ่งตนเองไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ใคร รู้จักและเข้าใจตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานและต่อสังคม ประพฤติตนอยู่ในกรอบของสังคมและวัฒนธรรมอันดีงาม รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด แก้ปัญหาโดยใช้หลักของเหตุผล ตลอดจนมีความขยัน อดทนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทั้งปวง

ลำดับขั้นในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนในด้านต่าง ๆ มีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ด้วยกัน ได้แก่ (อรุณ ทุ้ยแป, 2550: 17: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน. หน้า 16-23)

ขั้นที่ 1 ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง ขั้นตอนแรกนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาตน กล่าวคือ ผู้ที่จะพัฒนาตนได้ต้องมองเห็นประโยชน์ของการมีบุคลิกลักษณะที่ดีเสียก่อน บุคคลใดก็ตามที่คิดว่าตนเองเกิดมามีพร้อมแล้วทุกสิ่งทุกอย่าง ย่อมไม่ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตน เช่นเดียวกับคนบางคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมากจนมองไม่เห็นข้อบกพร่อง หรือแม้ว่าจะทราบข้อบกพร่องแต่ก็ไม่สนที่จะปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากเชื่อว่าพระผู้เป็นเจ้าได้สร้างเขาให้เกิดมาเป็นเช่นนี้ คนประเภทนี้ย่อมยากที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ตนเองดีขึ้นได้

ขั้นที่ 2 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปรับปรุงแก้ไข การปรับปรุงตนเองไม่ใช่ของง่าย เพราะการปรับปรุงตนเองมีความเกี่ยวข้องกับการยึดถืออุดมคติมาเป็นเวลานานและเราต้องเลิกนิสัย

เก่า ๆ ตลอดจนสร้างนิสัยใหม่ บางครั้งเราอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและวิธีที่เคยปฏิบัติอย่างกลับหน้ามือเป็นหลังมือ แต่ก็มีแนวทางที่เป็นไปได้โดยการกำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากการประสบความสำเร็จได้แม้เพียงเล็กน้อยย่อมกระตุ้นให้เราดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่อไปอีก ซึ่งดีกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ใหญ่โตไว้แต่ต้องใช้ระยะเวลานานในการปฏิบัติ ทำให้ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองลดน้อยลงจนอาจท้อถอยและหมดกำลังใจที่จะพัฒนาต่อไปในที่สุด

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนดีและส่วนเสียของตนเองในเมื่อเรามีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนก็ควรจะวิเคราะห์ตนเองเสียก่อนเพื่อให้ทราบว่าอะไรเป็นจุดเด่นและจุดด้อยที่สุดในตัวเรา วิธีการหนึ่งที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ ก็คือ การเขียนรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self Report) ซึ่งเป็นการบรรยายหรือพรรณนาเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกที่เรามีต่อตนเองในด้านต่าง ๆ การเขียนรายงานที่ดีควรยึดหลักเกณฑ์ในการเขียนดังนี้

1. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการแก้ไขอย่างง่าย ๆ ตัวอย่างเช่น แทนที่จะเขียนว่า “ฉันเป็นคนที่มีความวิตกกังวลอยู่ตลอดเวลา” ซึ่งเป็นการเขียนถึงจุดด้อยของตนเองอย่างกว้าง ๆ ก็ให้เลือกระบุพฤติกรรมที่เป็นลักษณะของความวิตกกังวลอย่างง่าย ๆ เช่น “ฉันมักจะนอนไม่ค่อยหลับตอนกลางคืน ช่วงก่อนที่จะมีการสอบไล่” หรือ “ฉันมักจะทำงานอย่างเคร่งเครียด ก่อนที่จะถึงวันครบกำหนดส่งงาน” เป็นต้น

2. ระบุพฤติกรรมอย่างชัดเจนและให้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง (Objectivity) ตัวอย่างเช่น แทนที่จะเขียนว่า “ฉันมักจะตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบคนอื่นแทบจะทุกครั้ง” ซึ่งมีความหมายคลุมเครือก็ให้เขียนใหม่ในรูปของพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดว่า “เวลาที่มีบางคนมาขอร้องให้ฉันทำบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งฉันไม่อยากจะทำ ฉันมักจะรับทำให้เสมอแต่พอถึงเวลาที่ฉันต้องการความช่วยเหลือจากพวกเขาบ้าง ฉันกลับไม่กล้าพูดแม้แต่คำเดียว”

3. ระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ต้องการแก้ไขให้เฉพาะเจาะจงลงไป จากตัวอย่างในข้อ 2 แม้ว่าผู้เขียนรายงานจะเขียนได้ชัดเจน แต่ยังขาดรายละเอียดที่จะช่วยในการแก้ไขพฤติกรรม ดังนั้น จึงควรเพิ่มเติมรายละเอียดให้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น ให้ระบุว่า

3.1 ผู้ที่มักจะมาขอร้องให้เราต้องทำสิ่งต่าง ๆ เป็นใคร

3.2 สิ่งที่ขอร้องให้เราทำนั้นมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่

3.3 เวลาที่เราตอบรับว่ายินดีที่จะทำให้ เราเกิดความรู้สึกอย่างไร

3.4 เรามีความคิดอย่างไรจึงไม่ตอบปฏิเสธ

3.5 หลังจากที่ทำสิ่งที่พวกเขาร้องขอเสร็จสิ้นแล้ว เราโกรธอารมณ์โกรธหรือไม่

ขั้นที่ 4 วางแผนในการพัฒนาตนอย่างมีระบบหลังจากวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย โดยการเขียนเป็นรายงานเกี่ยวกับตนเองแล้ว ก็ถึงขั้นวางแผนในการพัฒนาตนอย่างมีระบบ การวางแผนเพื่อพัฒนาตนหรือปรับปรุงทักษะบางอย่างไม่ว่าจะเป็นทักษะในด้านใด ๆ ก็ตาม มีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. บันทึกลักษณะที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขเป็นข้อ ๆ เช่น การเรียน การแต่งกาย กิริยามารยาท ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป การทำงานให้มีประสิทธิภาพ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ

2. เรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการจะปรับปรุงก่อนและหลังตามความรู้สึกของตนเอง ตัวอย่างเช่น

อันดับที่ 1 การเรียน

อันดับที่ 2 การรู้จักควบคุมอารมณ์โกรธ

อันดับที่ 3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

3. บันทึกเป้าหมายหรือผลที่จะได้รับในขั้นนี้ให้ลองคิดดูว่า หากสิ่งต่าง ๆ ที่เราเขียนไว้ 3-5 อันดับแรก ได้รับการพัฒนาไปจนถึงขีดสุดแล้ว ชีวิตของเราจะมีค่าเพิ่มขึ้นเพียงใดหรือได้รับผลตอบสนองอย่างไร

4. อธิบายถึงกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุแต่ละเป้าหมาย โดยเขียนในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรมที่เราสามารถจะปฏิบัติได้

5. ลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่ได้ระบุไว้ในข้อ 4 โดยให้ทำไปทีละข้อตามอันดับที่จัดไว้ ขณะเดียวกันให้จดบันทึกด้วยว่ามีกิจกรรมใดบ้างที่เราไม่สามารถจะทำได้ตามที่เขียนไว้และมีอุปสรรคใดที่เป็นตัวขัดขวาง

6. ลักษณะใดที่ยังไม่สามารถพัฒนาได้ให้ใช้ความเพียรพยายามและความตั้งใจจริงในการฝึกปฏิบัติต่อไป เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ลักษณะบางประการที่จำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น มีหลายด้านดังต่อไปนี้ (อรุณ ทุ้ยแป, 2550: 19: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน. หน้า 23)

1. ลักษณะทางกาย ได้แก่ การพัฒนารูปลักษณ์ภายนอก กิริยาท่าทาง ความเหมาะสมในการแต่งกาย ฯลฯ

2. ความสามารถทางสติปัญญา ได้แก่ ความสามารถในการคิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การมีความคิดริเริ่ม วิธีการพูดและความเหมาะสมในการใช้คำพูด และความสามารถในการประเมินสิ่งต่าง ๆ

3. ลักษณะทางอารมณ์ ได้แก่ ความสงบเสงี่ยม ความอ่อนโยน ความโกรธ ความก้าวร้าว ความกลัว ความวิตกกังวล ฯลฯ

4. ความสามรถในการเข้าสังคม ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การรู้จักกฎเกณฑ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีและมารยาทที่ใช้ในวงสังคมได้เป็นอย่างดี

5. ลักษณะความเป็นผู้ใหญ่ ได้แก่ การรู้จักควบคุมอารมณ์ กล้าเผชิญกับความจริง ไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น ฯลฯ

อรุณ ทุ้ยแป (2550: 20: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน. หน้า 24) ได้ให้ข้อแนะนำที่ช่วยให้การพัฒนาตนให้ได้ผล มีดังนี้

1. ก่อนที่จะพัฒนาตนหรือฝึกทักษะในเรื่องใดก็ตาม บุคคลต้องมองเห็นถึงความจำเป็นของสิ่งที่ต้องการจะพัฒนาเป็นอันดับแรก เช่น ถ้าต้องการจะพัฒนาความสามารถในการพูด ก็ต้องมองเห็นว่าการพูดมีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ

2. ต้องทำความเข้าใจให้ได้ว่าทักษะที่ต้องการจะฝึกฝนนั้นคือทักษะใด และต้องรู้ต่อไปด้วยว่าจะต้องฝึกทักษะด้วยวิธีการอย่างไร การฝึกทักษะจะเกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้นหากผู้เรียนสามารถบุคคลมา

เป็นแบบอย่างในการฝึกได้ เพราะการเรียนแบบจากผู้ที่มีความสามารถโดยตรง ช่วยให้เราประเมินได้ว่าจะฝึกตรงไหนและฝึกอย่างไร

3. ต้องฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขณะเดียวกัน ก็ยอมรับผังคำติชมจากผู้อื่น ไม่ท้อแท้หรือเสียกำลังใจถ้าได้รับคำตำหนิ เพราะคำตำหนิจะช่วยให้เรารู้ว่าเราต้องปรับปรุงเพิ่มเติมตรงไหนบ้าง การฝึกในระยะแรกบุคคลอาจเกิดความเบื่อหน่ายเพราะรูสึกว่าชักช้า ไม่เห็นผลทันใจ บางคนอาจคิดว่าเป็นการเสียเวลาหรืออาจคิดว่าตนไม่มีความสามารถพอที่จะทำได้สำเร็จ หากเป็นเช่นนี้ อย่าเพิ่งเลิกล้มความตั้งใจ แต่ให้ใช้ความพยายามและอดทนที่จะฝึกต่อไป เพราะการฝึกฝนทักษะหรือนิสัยบางอย่างต้องใช้เวลานานพอสมควรจึงจะเห็นผล การฝึกที่ไม่ต่อเนื่องและผู้ฝึกขาดวินัยในตนเองจะไม่มีวันประสบความสำเร็จได้เลย

4. ขณะที่กำลังพัฒนาตนในด้านใดก็ตาม ควรจดเป็นบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเพื่อทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาจจดบันทึกเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

4.1 เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน

4.2 เหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งกับผู้อื่น

4.3 เหตุการณ์ที่เราคิดว่าประสบกับความสำเร็จหรือความล้มเหลว

ขณะที่บันทึกพยายามหาจุดสำคัญด้วยข้อสังเกตบางประการ เช่น เกิดอะไรขึ้น เรามีความคิดหรือมีความรู้สึกอย่างไร เราต้องการทำอะไรและที่จริงแล้วได้ทำอะไรลงไป มีใครเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความคิดและความรู้สึกต่อเราอย่างไร เป็นต้น เมื่อบันทึกไปได้ระยะหนึ่งให้ย้อนกลับไปอ่านดูว่าได้เขียนอะไรลงไว้บ้าง เพื่อดูว่ามีการพัฒนาหรือมีสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นบ้างหรือไม่ การจดบันทึกนี้จึงถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่มีความตั้งใจจะพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนตามแนวความคิดของนักจิตวิทยา

1. การพัฒนาตนตามแนวความคิดของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันและเป็นผู้นำในกลุ่มจิตวิทยามนุษยนิยม (Humanistic Psychologist) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเชื่อในปรัชญาอัตถภาวะนิยม (Existential) ซึ่งเป็นปรัชญาที่มองมนุษย์ในแง่ของเอกบุคคลและความดีงาม โดยอธิบายว่ามนุษย์ที่ธรรมชาติที่ ใฝ่ดี มีความปรารถนาที่จะพัฒนาศักยภาพและบุคลิกภาพของตน รู้คุณค่าในตนเอง รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบในชีวิตและการกระทำของตน เหตุการณ์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในชีวิตของคนเราไม่ว่าจะเป็นความสุขหรือความทุกข์ ความดีหรือความเลวล้วนเกิดจากการกระทำของตนและที่สำคัญ คือ มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะรู้จักตนและความสามารถเฉพาะตัวของตน เพื่อใช้พลังความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองให้เต็มที่และดีที่สุด ถ้ามนุษย์ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพก็จะพัฒนาไปสู่ความดีงาม ความเจริญของบุคลิกภาพและวุฒิภาวะเสมอ

มาสโลว์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพในตนเอง (Self-Actualization) ว่าเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อย่างจะเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เขามีความสามารถจะเป็นได้ หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงศักยภาพของตนออกมาให้มากที่สุด (อรุณ ทุ้ยแป, 2550: 21: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน. หน้า 88-92)

1.1 รับรู้ความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเองสามารถที่จะรับรู้โลกรอบ ๆ ตัวรวมทั้งบุคคลอื่นได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธาภาพ พวกเขารับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้

โดยไม่ใช้อารมณ์แต่ใช้ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และไม่ยอมให้ความหวังหรือความกลัวใด ๆ เข้ามาบิดเบือนการรับรู้ของพวกเขาเป็นอันขาด ด้วยเหตุที่บุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เหนือกว่าคนอื่น ทำให้สามารถตรวจพบนิสัยเสแสร้งและนิสัยที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตในตัวผู้อื่นได้ง่าย มาสโลว์ พบว่า ความสามารถในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้ มักจะพบในกลุ่มบุคคลหลาย ๆ อาชีพ เช่น ศิลปิน นักดนตรี นักวิทยาศาสตร์ นักการเมืองและนักปรัชญา

1.2 ยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่นและยอมรับธรรมชาติ คนที่การพัฒนาศักยภาพตนเองสามารถยอมรับตนเองในวิถีทางที่เป็นอยู่ โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ถึงข้อบกพร่อง ความผิดหวังและความอ่อนแอของตน นอกจากนี้ยังไม่เป็นคนที่แยกความวิตกกังวล ความละอายใจและความรู้สึกผิดเอาไว้ภายในใจจนเกิดควร คนที่ยอมรับในตนเองจะแสดงออกอย่างชัดเจนในเรื่องของความต้องการทางสรีรวิทยา กล่าวคือ จะเป็นคนที่รับประทานอาหารได้อย่างเอร็ดอร่อย นอนหลับสนิทและมีความสุขในเรื่องเพศ ในทำนองเดียวกัน พวกเขาก็ยอมรับในตัวผู้อื่นและสามารถที่จะอดทนต่อความอ่อนแอของผู้อื่น พวกเขายอมรับว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมามีความทุกข์ทรมานต้องแก่เฒ่าและต้องตายในที่สุด

1.3 มีชีวิตที่เรียบง่ายและมีความเป็นธรรมชาติโดยไม่เสแสร้ง คนที่มีการพัฒนาศักยภาพในตนเองจะใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฝืนกับธรรมชาติ พวกเขาจะแสดงออกถึงชีวิตภายในตัวของตัวเอง แต่ก็จะยินดีปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบแบบแผนของสังคม แม้บางครั้งเขาอาจไม่เห็นด้วยกับกฎเกณฑ์เหล่านั้นก็ตาม

1.4 ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลาง เมื่อมีปัญหาในการทำสิ่งต่าง ๆ ในหน้าที่การงานหรือในการประกอบอาชีพ คนที่มีศักยภาพในตนเองจะไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา แต่จะแก้ไขปัญหาที่สาเหตุโดยไม่ลำเอียงเข้าข้างตนเอง นอกจากนี้ยังยึดหลักในการทำงานว่า มีชีวิตอยู่เพื่อการทำงานมากกว่าที่จะทำงานเพื่อมีชีวิตอยู่ ด้วยเหตุนี้ พวกเขาจึงทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

1.5 ต้องการความเป็นส่วนตัว คนทีมีศักยภาพในตนเองต้องการความเป็นส่วนตัวและพอใจที่จะอยู่คนเดียวอย่างเงียบ ๆ โดยไม่รู้สึกอ้างว้างหรือโดดเดี่ยว พวกเขาจะไม่สร้างมิตรภาพกับคนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเป็นพิเศษ ด้วยเหตุนี้ เขาจึงสามารถสนุกสนานและรื่นเริงอย่างเต็มที่กับคนในกลุ่มอื่น ๆ ได้ทุกกลุ่ม แต่คนปกติทั่วไปมักจะไม่เข้าใจพฤติกรรมดังกล่าว จึงมองพวกเขาว่าเป็นคนไว้ตัว เย็นชา ห่างเหิน หัวสูงและวางตัวเป็นผู้ดี

1.6 เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระจากวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม คนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ต้องการนำตนเองและต้องการความเป็นอิสระ พวกเขามองว่าเขาสามารถปกครองตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเองในอันที่จะกำหนดวิธีหรือจุดมุ่งหมายของตนได้

1.7 มีความรู้สึกชื่นชมยินดีอยู่เสมอ คนที่มีศักยภาพในตนเองสามารถชื่นชมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนได้ ถึงแม้ส่าเหตุการณ์บางอย่างจะเป็นเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามปกติก็ตาม ด้วยความรู้สึกที่พึงพอใจ ประหลาดใจ ปลาบปลื้มใจ ด้วยเหตุนี้ พวกเขาจึงไม่ค่อยบ่นถึงประสบการณ์ที่น่าเบื่อหน่ายและไม่น่าสนใจ

1.8 มีความรู้สึกลึกล้ำกับประสบการณ์ คนที่มีศักยภาพในตนเองจะมีความรู้สึกอย่างเต็มที่ต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้นของตนโดยไม่มีขีดจำกัด เช่น ในยามที่มีความรัก มีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระจ่างแจ้ง มีการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือเมื่อมีการหล่อหลอมตนเองให้เข้ากับ

ธรรมชาติ

1.9 มีความสนใจในสังคม แม้ว่าบางครั้งคนที่มีศักยภาพในตนเองจะมีความเดือดร้อน มีความโศกเศร้ากับข้อบกพร่องของตน แต่พวกเขาก็มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เปรียบเสมือนพี่คนโตที่พร้อมจะให้ความอบอุ่นแก่น้องของตน

1.10 รู้จักสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่มีศักยภาพในตนเองสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและลึกซึ้งกับผู้อื่น พวกเขาจะมีเพื่อนสนิทเพียงกลุ่มเล็ก ๆ และจะเลือกคบกับบุคคลที่มีลักษณะนิสัยหรือมีความสามารถพิเศษที่คล้ายคลึงกันกับตน นอกจากนี้ยังมีความรู้สึกที่อ่อนโยนกับพวกเด็ก ๆ และมักจะทำให้เด็กเกิดความไว้วางใจได้ง่าย

1.11 มีความเป็นประชาธิปไตย คนที่มีศักยภาพในตนเองจะเป็นผู้ที่มีค่านิยมของความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ไม่มีอคติ มีความเคารพต่อผู้อื่นโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรืออาชีพ

1.12 สามารถแยกความแตกต่างระหว่างเป้าหมายและวิธีการ คนที่มีศักยภาพในตนเองจะไม่เกิดความรู้สึกขัดแย้งหรือเกิดความรู้สึกสับสนว่าสิ่งใดดี สิ่งใดเลว สิ่งใดถูกต้อง สิ่งใดผิดและสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรคือเป้าหมาย และอะไรคือวิธีการไปสู่เป้าหมาย โดยพวกเขาจะยึดมั่นในหลักศีลธรรมจรรยาอย่างมั่นคงในการทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงาม

1.13 มีอารมณ์ขันในเชิงปรัชญา คนที่มีศักยภาพในตนเองจะมีอารมณ์ขันในเชิงปรัชญาและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่น พวกเขาไม่นำสิ่งที่เป็นปมด้อยของผ็อื่นมาเป็นอารมณ์ขันและไม่สร้างสถานการณ์ทำให้ผู้อื่นต้องถูกลบหลู่ดูหมิ่น อับอายหรือได้รับความเจ็บปวด เวลามีอารมณ์ขันจะใช้การยิ้มมากกว่าหัวเราะ พฤติกรรมข้อนี้ทำให้คนอื่นมองพวกเขาว่าเป็นคนที่มีความสุขุม รอบคอบและมีความจริงจังกับชีวิต

1.14 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาสโลว์พบว่า คนที่มีศักยภาพในตนเองทุกคน (ไม่มีข้อยกเว้น) จะต้องมีความสามารถที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ความสามารถข้อนี้จะปรากฏออกมาในการดำเนินชีวิตทั่ว ๆ ไป และจะแสดงออกมาในบุคลิกภาพหรือผลงานต่าง ๆ เช่น บทกวี ศิลปะ ดนตรี งานทางด้านวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

1.15 มีการต่อต้านวัฒนธรรมภายนอกที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมภายใน คนที่มีศักยภาพในตนเองพร้อมที่จะเผชิญกับวัฒนธรรมหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ และสามารถผสมผสานประสบการณ์ใหม่ให้กลมกลืนกับประสบการณ์เดิมของตน หรืออาจจะรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น

มาสโลว์เชื่อว่า คนเราทุกคนสามารถที่จะพัฒนาตนให้เป็นคนที่มีศักยภาพได้ โดยไม่จำเป็นว่าจะต้องมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด ถึงแม้ว่าสติปัญญาจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาอย่างมากก็ตาม แต่ก็มิใช่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คนที่สามารถพัฒนาตนเองไปจนถึงจุดสูงสุดที่ต้องการได้ไม่ใช่เทวดาหรือนางฟ้ามาจากไหน แต่พวกเขามีความเป็นปุถุชนเช่นเดียวกับคนทั่วไป กล่าวคือ มีทั้งความรู้สึกดีใจ เสียใจ โกรธ กลัว วิตกกังวล ละอายใจและมีความรู้สึกที่อ่อนไหว ซึ่งอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เห็นแก่ตัว หงุดหงิดง่าย ดื้อดึง น้อยใจหรือซึมเศร้า แต่เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวขึ้นพวกเขาก็จะสามารถที่จะรับความรู้สึกและอารมณ์ ๆ ไม่ปรากฏออกมาอย่างไม่มีเหตุผล

จากที่กล่าวมาทั้งหมดอาจสรุปได้ว่า ผู้ที่มีศักยภาพในตนเองอาจไม่ใช่คนที่มีความสุขสมบูรณ์ในชีวิต หรือต้องประสบความสำเร็จในความปรารถนาทุกอย่าง แต่สิ่งสำคัญที่คนเหล่านี้มีก็คือความเข้าใจในตนเอง เข้าใจโลกและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะนำทางในการดำเนินชีวิตของตนให้มีความสุขและประสบความสำเร็จได้ดีกว่าคนอื่น ๆ

2. การพัฒนาตนตามแนวคิดของโรเจอร์ส

ผู้ที่สามารถพัฒนาตนให้เป็นคนโดยสมบูรณ์จะมีคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ประการ (อรุณ ทุ้ยแป, 2550: 24: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน. หน้า 94-95)

2.1 มีใจเปิดกว้างและยินดีรับประสบการณ์ทุกชนิด คนพวกนี้จะไม่ค่อยแก้ตัวหรือแก้ต่าง แต่สามารถรับฟังเรื่องราวทุกอย่างเกี่ยวกับตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิดหรืออารมณ์โดยไม่รู้สึกว่าตนถูกคุกคาม พวกเขาจะตระหนักรู้ถึงความคิดและความรู้สึกที่ลึกซึ้งของตนเองได้อย่างถูกต้อง เช่น ความโกรธ ความกลัว เกลียด อิจฉา ดีใจ ฯลฯ และไม่พยายามปิดบังหรือ อำพรางความคิด ความรู้สึกนั้นไว้ แต่รู้ว่าจะจัดการกับความคิดหรือความรู้สึกนั้นให้เหมาะสมได้อย่างไร หรือหากเขาไม่จัดการใด ๆ เขาก็สามารถยอมรับในความคิดหรือความรู้สึกดังกล่าวได้

2.2 ใช้ชีวิตอยู่กับปัจจุบัน หมายถึง การไม่จมปลักอยู่กับอดีตและไม่หมกมุ่นอยู่กับอนาคตมากจนเกินไป พวกเขาจะรับรู้ประสบการณ์ทุกอย่างที่ผ่านมาในชีวิตในลักษณะที่แปลกใหม่และไม่เหมือนกับประสบการณ์ที่เคยผ่านมาแล้ว การมีชีวิตที่ดีของคนเหล่านี้ทำให้พวกเขามีชีวิตที่ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้ มีความอดทนและมีชีวิตที่เป็นธรรมชาติ

2.3 ไว้วางใจในตนเอง ลักษณะข้อนี้สามารถเห็นได้ชัดว่าในเรื่องของการตัดสินใจโดยทั่วไปคนส่วนใหญ่มักจะทำสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่คล้อยตามปทัสถานของสังคม ของกลุ่มหรือของสถาบันต่าง ๆ และบางคนอาจทำตามการตัดสินใจของผู้อื่น เช่น พ่อแม่ สามีภรรยา เพื่อนสนิท แต่คนโดยสมบูรณ์จะนำในสิ่งต่าง ๆ มาเป็นเครื่องพิจารณาว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ และจะตัดสินเลือกวิถีชีวิตหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดหรือสติปัญญาของตนเองเท่านั้น

2.4 มีอิสรเสรีในการรับประสบการณ์ หมายถึง การมีอิสระในการเลือกดำเนินชีวิตตามวิถีทางของตนเอง และสามารถเลือกที่จะเป็นอะไรก็ได้ตามที่ใจปรารถนา ดังนั้น เหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับชีวิตของบุคคลเหล่านี้จึงล้วนแต่เกิดจากการกระทำของตนเองทั้งสิ้น ซึ่งเขาจะต้องรับผิดชอบและยินดีรับผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังด้วย เช่น การเลือกคู่ครอง เมื่อตัดสินใจเลือกแล้วก็ต้องรับผิดชอบคู่ครองและครอบครัวของตน เป็นต้น

2.5 มีลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ การมีความคิด มีโครงการหรือผลงานใหม่ ๆ คนพวกนี้สามารถผ่อนสั้นผ่อนยาวในเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างสร้างสรรค์ การปรับตัวนี้ไม่ใช่การปรับตัวในลักษณะของการคล้อยตาม เนื่องจาดพวกเขาอยู่ในสังคมในฐานะของสมาชิกเท่านั้น ไม่ใช่นักโทษหรือทาสที่ยอมให้กฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ ของสังคมมาเป็นเครื่องผูกมัดในตัวเขา

3. การพัฒนาตามแนวคิดของอัลพอร์ต

ออลพอร์ต (Allport) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งมีแนวความคิดว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เจริญด้วยวุฒิภาวะ จะต้องไม่ใช้กลวิธานในการปรับตัวมากจนเกินไป ในทัศนะของออลพอร์ตมีเพียงผู้ใหญ่เท่านั้นที่สามารถพัฒนาตนไปสู่ความมีวุฒิภาวะได้ เนื่องจากการพัฒนาการในระยะแรก ๆ ของคนเรา

เกิดจากแรงจูงใจของร่างกาย ต่อมาเมื่อมีอายุมากขึ้น จึงมีการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้และแรงจูงใจมากอยู่ที่เป้าหมายระยะยาว คือ แรงจูงใจภายในรวมไปถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์และพลังธรรมชาติที่จะทำให้บุคคลเคลื่อนไปสู่ความมีวุฒิภาวะได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ ออลพอร์ตยังกล่าวว่า คนที่มีวุฒิภาวะแล้วจะไม่ทิ้งพ่อแม่ไปเป็นเวลานาน เขาจะทำหน้าที่ต่าง ๆ โดยอัตโนมัติ มีความเป็นอิสระ ไม่ใช้ลกวิธานป้องกันตัวเพื่อปกป้องหรือยกย่องตนเอง แต่จะมีความสามารถในการพิจารณาพฤติกรรมโดยอาศัยกฎเกณฑ์ของตนเอง กรพิจารณาว่าบุคคลใดมีวุฒิภาวะหรือไม่ ออลพอร์ตได้ให้เกณฑ์พิจารณาไว้ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ (อรุณ ทุ้ยแป, 2550: 25: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน. หน้า 96-97)

3.1 การแผ่ขยายตนไปสู่ผู้อื่น คนที่มีวุฒิภาวะย่อมสามารถเผื่อแผ่ความคิดและความรู้สึกของตนไปยังผู้อื่นได้ และสามารถร่วมกิจกรรมที่มีคุณค่ากับผู้อื่น เช่น ร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว กิจกรรมทางสังคม กิจกรรมทางการเมืองหรือกิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น

3.2 สามารถสร้างความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับผู้อื่นได้ ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

3.2.1 รู้จักสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น ลักษณะข้อนี้เห็นได้จากการแสดงความรักอย่างลึกซึ้งกับบุคคลในครอบครัวและเพื่อนสนิท โดยไม่ยึดติดกับความรู้สึกเป็นเจ้าของและไม่เกิดความอิจฉาริษยา

3.2.2 มีความเมตตาต่อผู้อื่น ลักษณะข้อนี้เห็นได้จากการที่บุคคลสามารถอดทนต่อความแตกต่างระหว่างตนเองกับผู้อื่น ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เกิดความชื่นชมต่อเพื่อนมนุษย์และเกิดความสำนึกว่ามนุษย์ทุกคนในสังคมล้วนแต่เป็นญาติพี่น้องกันทั้งนั้น

3.3 มีความมั่นคงในอารมณ์และมีการยอมรับในตนเอง คนที่มีวุฒิภาวะจะมองตนเองในแง่ดีและสามารถที่จะอดทนต่อข้อบกพร่องของตน โดยไม่เกิดความรู้สึกขมขื่นภายในจิตใจหรือเกิดเป็นความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่น นอกจากนี้ยังสามารถจัดการสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ เช่น ความซึมเศร้า ความโกรธ ความละอายใจ ฯลฯ ในวิถีทางที่เหมาะสมและไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ตัวอย่างเช่น เกิดอารมณ์เสียตั้งแต่เช้าก็จะไม่ระบายความโกรธกับบุคคลแรก ที่พบในวันนั้น ยิ่งไปกว่านี้คนพวกนี้ยังแสดงออกในด้านความเชื่อและความรู้สึกกับบุคคลอื่นในลักษณะที่มีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

3.4 การรับรู้สิ่งต่าง ๆ การใช้ทักษะการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายในลักษณะที่ตรงกับความเป็นจริง คนที่มีวุฒิภาวะหรือคนที่มีสุขภาพสมบูรณ์และมองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง โดยไม่มีการบิดเบือนการรับรู้ให้ตรงกับความต้องการและความเพ้อฝันของตน นอกจากนี้ยังมีความรู้และมีทักษะในการทำงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 รู้จักตนเอง เข้าใจตนเองและมีอารมณ์ขัน คนที่มีวุฒิภาวะจะมองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนด้วยความถูกต้อง มีอารมณ์ขันและสามารถหัวเราะขำตนเองได้

3.6 มีปรัชญาชีวิต คนที่มีวุฒิภาวะย่อมมองเห็นจุดหมายในชีวิตจากการรวบรวมประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันในแนวทางที่ชัดเจน มีความคงที่และเป็นระบบ ออลพอร์ตเชื่อว่าไม่มีใครที่สามารถจะพัฒนาระบบค่านิยมหรือปรัชญาชีวิตที่ดีที่สุดขึ้นมาได้ แต่คนที่มีวุฒิภาวะจะสามารถเลือกสรรค่านิยมที่เหมาะสมกับตนเอง ทำให้ชีวิตของตนดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่สามารถพัฒนาตนให้เป็นคนที่มีวุฒิภาวะ ได้แก่ คนที่รู้จักมองตนเอง เข้าใจตนเอง ยอมรับความจริง มีความมั่นคงในทางอารมณ์ มีอารมณ์ขัน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไปและรู้จักเลือกค่านิยมหรือปรัชญาในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข

4. การพัฒนาตนตามแนวคิดของเฮอร์ลอค

การพัฒนาตนตามแนวคิดของเฮอร์ลอค (Herlock) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์ หมายถึง ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดี มีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและภายในจิตใจของตนก็มีความสุขสงบด้วย ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์ มีดังนี้ (อรุณ ทุ้ยแป, 2550: 26: อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์, 2537, การพัฒนาตน. หน้า 98-101)

4.1 ประเมินตนเองในสภาพที่เป็นจริง การประเมินตนเองในสภาพที่เป็นจริงทำให้พวกเขาไม่จำเป็นต้องใช้กลวิธานในการปรับตัวโดยวิธีโยนความผิดให้แก่ผู้อื่น แต่จะยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น ยอมรับการตำหนิติเตียนจากผู้อื่นและพร้อมจะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง

4.2 ประเมินสถานการณ์ตามข้อเท็จจริง ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะไม่คิดหวังในตนเองหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเองว่าต้องมีความเพียบพร้อมเสมอไป แต่พวกเขาจะก้าวเข้าสู่สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยเจตคติตามความเป็นจริง และจะยอมรับสถานการณ์เหล่านั้นไม่ว่าดีหรือเลว ถ้าเห็นว่าสถานการณ์ใดไม่ดีก็จะพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น คนลักษณะเช่นนี้จึงเป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ยอมรับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมและยินดีปฏิบัติตาม แม้ว่ากฎเกณฑ์บางอย่างจะเป็นสิ่งที่เขาไม่ชอบก็ตาม

4.3 ประเมินผลสำเร็จในสภาพที่เป็นจริง ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์สามารถประเมินผลสำเร็จของตัวเองในสภาพที่เป็นจริง และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความสำเร็จในลักษณะที่เป็นเหตุเป็นผล โดยจะยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำงานไม่ว่าผลนั้นจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม ในกรณีที่ล้มเหลวพวกเขาจะทำงานให้หนักขึ้นและพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมในคราวต่อไป

4.4 ยอมรับความจริง ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นโดยไม่วิ่งหนี ลักษณะข้อนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากเพราะการยอมรับความจริง หมายถึง การยอมรับขีดจำกัดของตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ และจะไม่ตำหนิหรือรู้สึกเสียใจกับขีดจำกัดของตนเองเลย ผู้ที่ยอมรับตนเองจะยอมรับข้อเท็จจริงที่ว่าชีวิตของคนเราต้องพบกับความยุ่งยาก ดังนั้น พวกนี้จึงไม่เศร้าโสกเสียใจกับอดีตที่ผ่านไปและไม่เฝ้าคอยอนาคตที่ยังมาไม่ถึงแต่จะยอมรับสภาพปัจจุบันที่เขากำลังเป็นอยู่

4.5 มีความรับผิดชอบ ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะมีความมั่นใจในความสามารถตนเองและพร้อมที่จะต่อสู้รวมทั้งรับผิดชอบกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับอายุและระดับความสามารถ

4.6 มีความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การเป็นตัวของตัวเองทั้งในด้านความคิดและการกระทำ ซึ่งสามารถเห็นได้จากการตัดสินใจด้วยตนเอง พึ่งตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถรับผิดชอบชีวิตของตนได้เป็นอย่างดี

4.7 ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ได้แก่ ความสามารถในการอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์โกรธและเก็บความไม่พอใจผู้อื่นไว้ได้

4.8 มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะวางเป้าหมายในลักษณะที่เป็นจริงและถ้าเมื่อใดก็ตามที่เขาพบว่าเป้าหมายเดิมที่วางไว้นั้นไม่สามารถเป็นจริงได้ เขาก็จะลดระดับของเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่ต่ำพอที่เขาจะก้าวไปถึงได้ นอกจากนี้พวกเขายังพยายามใช้ความรู้ทักษะของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากพบอุปสรรค์ก็จะไม่ย่อท้อแต่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนั้นไปให้ได้

4.9 สังคมสนใจหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่า พวกชอบสังคม ซึ่งมักจะมีลักษณะไม่เห็นแก่ตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มองสิ่งต่าง ๆ หลายแง่หลายมุม มีความคิดที่ยืดหยุ่น มีความเมตตากรุณาต่อคนทั่วไปและมีลักษณะเปิดเผย

4.10 เป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะเป็นที่ชื่นชอบของผู้คนในสังคม คนพวกนี้จึงมีความสุข มีความพึงพอใจในตนเองและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม

4.11 มีหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะวางแผนในการทำสิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้าเสมอ ดังนั้น พวกเขาจึงมีปรัชญาในการดำเนินชีวิตของตนเองเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่ว่าไว้ในแนวทางที่สังคมยอมรับ ปรัชญาชีวิตของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อทางศาสนาและประสบการณ์ที่แตกต่างอีกด้วย

4.12 มีความสุข คนที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์จะเป็นผู้ที่มีความสุขอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดจากการได้รับความสำเร็จในชีวิต การได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากบุคคลทั่วไปและการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

ประเภทของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมี 2 ลักษณะ (การพัฒนาตนเอง, 2551, ออนไลน์) คือ

1. ด้านพฤติกรรม (ภายใน) หมายถึงการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้บุคคลมีความเจริญด้วยศีล สมาธิ ปัญญา จะได้นำไปพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ ต่อไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อม (ภายนอก) หมายถึง การพัฒนาด้านทักษะความสัมพันธ์กับภายนอก เช่น การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การประสานงาน การมรมนุษย์สัมพันธ์ แรงจูงใจ

โสภา เทพวรชัย (2542: 7) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นกลไกและวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคคล ซึ่งการพัฒนาบุคคลแบ่งได้ 2 ระดับ คือ

1. พัฒนาในงานและในตนเอง
2. พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ไม่ว่าจากการศึกษา หรือการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้จาการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนะคติ ตลอดจนแนวความรู้ที่เพิ่งรับรู้ใหม่ นำมาประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นกระทำได้หลายวิธี ไม่เฉพาะแต่การศึกษาในสถาบัน หรือการฝึกอบรมในองค์การเท่านั้นแต่เป็นการพัฒนาตนเองเป็นความคาดหวัง เพื่อมุ่งไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี เป็นความมุ่งหวังของมนุษย์เพื่อให้เกิดศักยภาพในตนเอง วิธีการพัฒนาตนเองนั้นมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัดและความสนใจของผู้ปฏิบัติ

บุคลากรของสถาบันการศึกษาเป็นบุคคลที่มีส่วนรับผิดชอบสังคมในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถออกไปร่วมกันพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้นจึงต้องรู้จักพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่เพียบพร้อมในการเข้าไปรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเพื่อการมีส่วนร่วมผลิตบัณฑิตออกไปให้เป็นที่พึ่งของชุมชน เพื่อกันจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งสามารถทำได้โดยการศึกษาหาความรู้ ให้มีคุณสมบัติพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ สร้างจิตใจให้หนักแน่น มั่นคงด้วยการฝึกสมาธิ สร้างนิสัยขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ สร้างคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ มีความกตัญญู อ่อนน้อมถ่อมตนด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติ (สุภาส เครือเนตร, 2551: ออนไลน์) การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าควนกระทำด้วยความสามารถ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ เห็นประโยชน์ผู้อื่นก่อนประโยชน์ส่วนตน และประกอบด้วย 3 เก่ง คือ เก่งตน เก่งคน และเก่งงาน (การพัฒนาตนเอง, 2548, ออนไลน์)

เพช เวนย์ และคณะ (Pace Wayne, Phillip Smith and Gordon Mills) (1991) มีแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการบูรณาการผสมผสานบทบาทต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ เพื่อก่อให้เกิดมูลค่าและผลผลิตที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบ คน องค์การ และสังคมให้ดีขึ้น เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น ผลผลิตที่สูงขึ้นและได้กำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ 3 ประการ (สุพิศ ตั้งธนธานิช, 2541: 15-18 อ้างอิงจาก Pace Wayne, Phillip Smith and Gordon Mills C.R. 1991. Human Resource Developing: The Field) คือ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การช่วยให้พนักงานแต่ละคนทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง มีการส่งเสริมจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร และสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวบุคคล โดยกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น การฝึกอบรม คือการให้เรียนรู้ในงานปัจจุบัน การศึกษา คือการให้การเรียนรู้สำหรับงานในอนาคต และการพัฒนา คือการให้การเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ

2. การพัฒนาองค์การ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อระบบโครงสร้างและหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน อันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

3. การพัฒนาอาชีพ หมายถึง การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานของพนักงานและงานขององค์การ เพื่อแสดงให้พนักงานเห็นถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงาน และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ อันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองสรุปได้ว่าเป็นความต้องการการศึกษาเรียนรู้และปรับปรุงบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาในงานและในด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการพัฒนาสุขภาพ สำหรับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเองและปัจจัยแวดล้อม ความต้องการรับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การฝึกอบรม ประชุทสัมมนา การศึกษาดูงาน การแจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 7.99 ปี อายุงานต่ำสุด 1 เดือน และอายุงานสูงสุด 36 ปี ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานระหว่าง 1-7 ปี

ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือเห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนเห็นด้วยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะตำแหน่ง

เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มงานพบว่าโดยภาพรวมในแต่ละกลุ่มงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีความต้องการด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันในประเด็นต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในกลุ่มงานที่สังกัด ส่วนความต้องการด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งและด้านเทคโนโลยีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อองค์กรควรจัดให้มีทุนสำหรับบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก ในด้านการฝึกอบรมควรมีการจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะตำแหน่งเพื่อพัฒนางานนั้น ๆ ให้ดีขึ้นในด้านการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานระหว่างผู้รู้หรือสถาบันเพื่อกระจายความสามารถไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนในด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/ เฉพาะตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและควรมีการพัฒนาบุคลากรในทักษะด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เทคนิคการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นสากล และด้านเทคโนโลยี ควรจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทุกระดับและพัฒนาระบบสารสนเทศให้สมบูรณ์

สุนิษา กลึงพงษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า 1) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัชราภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 ปีขึ้น ไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยเดือน 10,001 - 20,000 บาท ตำแหน่งที่ ปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน อายุการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 6 ปี ระยะเวลาที่เหลือก่อน เกษียณอายุราชการ (60 ปี อยู่ที่ 30 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน)ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมมีผลต่อความต้องการ พัฒนาตนเองระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการเห็นด้วยอยู่ในระดับเดียว คือระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนา ตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้าน การศึกษาต่อ ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน

บุญส่ง ลีละชาต (2559) การศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และเพื่อ สร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งความเชี่ยวชาญในการทำงาน นอกจากนี้ยังศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใน เรื่องความสำคัญขององค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความรู้ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน เช่น ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และ

ทักษะการเขียน โดยมีการ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน กลุ่ม ตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 78 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาคำตอบในการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที่แบบอิสระต่อกัน (Dependent Sample t-Test) การทดสอบที่แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent Sample t-Test) ผล การศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการ Ref. code: 25595803011336YSU (2) ในการพัฒนาบุคลากร ในทุก ๆ ด้าน และ รายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และการด้านการฝึกอบรม และจำแนกตามเพศ อายุการทำงาน ส่วนความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรภายในคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากรมีการพัฒนาและการเรียนรู้และส่งผล ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน ของบุคลากร พบว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และทักษะในการใช้ ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในด้านปฐมนิเทศ พบว่า ควรจะมีการจัดประชุมแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ นำความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การปฐมนิเทศบุคลากร ใหม่อยากให้มีการทำงานหรือมีความสามัคคีพูดคุยกัน ด้านการฝึกอบรม ควรมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรเป็นการอบรมในเชิงปฏิบัติการให้มาก เน้นในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมการใช้โปรแกรม เป็นต้น ด้านการศึกษาต่อ ได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ในด้านการให้ทุนควรเพิ่มทุนให้มากกว่าเดิม และสนับสนุนให้กับ บุคลากรที่เรียนต่อ ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ทางคณะแพทยศาสตร์ ควรมีการจัดไปดูงาน ต่างประเทศสำหรับบุคลากร รวมถึงการศึกษาดูงานอยากให้จัดไปดูนิทรรศการที่มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงานได้ ไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนะอีกว่าในการไปศึกษาดูงานในแต่ละครั้งมีกฎเกณฑ์มากเกินไป และส่วนหนึ่งมีการเสนอว่าอยากให้ทางคณะแพทยศาสตร์ จัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

เอื้อมมาภา ประเสริฐวีธัช, ดร.มยุรี โยธาวุธ (2559) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรกรม ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรม ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรีจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 47 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่(Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี มีความต้องการพัฒนา ตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกลุ่มงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี เพศหญิง อายุ 26-45 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มงานบริหารทั่วไป และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานไม่เกนิ 5 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อมากกว่ากลุ่มอื่น และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-15 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมและด้านการพัฒนาโดยการ เรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้คือ ด้านความต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานควรมีการส่งเสริม ให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและควรมีการมอบทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผล การศึกษาดีในด้านการฝึกอบรมหน่วยงานควรจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หน่วยงานควรจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สริญญา ไววิ่งรบ (2560) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) อิทธิพลของปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากร สายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และ 2) ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สถานภาพทางสังคม ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิธีการแจกแบบสอบถาม การแจกแบบสอบถามออนไลน์ การเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นบุคลากรคณะโลจิสติกส์ จำนวนทั้งสิ้น 46 คน แบ่งออกเป็น สายวิชาการ จำนวน 30 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 16 คน โดยแบ่งเป็นตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวนทั้งสิ้น 16 คน ดังนี้
    1.1 ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 3 คน
    1.2 ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน
    1.3 ตำแหน่ง นักวิชาการโสตทัศนศึกษา จำนวน 1 คน
    1.4 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 3 คน
    1.5 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
    1.6 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 คน
    1.7 ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน 1 คน
    1.8 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 2 คน
    1.9 ตำแหน่ง นักวิจัย จำนวน 1 คน
    1.10 ตำแหน่ง คนงาน จำนวน 1 คน
    1.11 ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 คน
2. บุคลากรสายวิชาการ คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ดังนี้
    2.1 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.2 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน

2.3 ตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60) ปี ประเภทการจ้าง โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสถานภาพทางสังคม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการวิจัย ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น แบ่งช่วงแต่ละระดับความคิดเห็นโดยใช้อัตรภาคชั้นเพื่อให้ทราบถึงความเห็นที่แตกต่างกันโดยวิธีคำนวณดังนี้

$$\text{สูตรการหาอัตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

โดยแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในส่วนแบบสอบถามส่วนที่ 3 แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นปัญหา อุปสรรค และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการพัฒนาเครื่องมือรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยอาจใช้เครื่องมือที่มีอยู่แล้วเพื่อรวบรวมข้อมูล หรืออาจสร้างเครื่องมือใหม่ดังนั้นผู้วิจัยควรตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตัดสินและคัดเลือกว่าเครื่องมือแต่ละข้อหรือทั้งฉบับมีคุณภาพดีหรือไม่ การสร้างเครื่องมืออย่างเป็นระบบและมีคุณภาพจะทำให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างชัดเจน

1. ความหมายของความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย เป็นระดับความสามารถของแบบวัดหรือเครื่องมือในการวัดค่าของสิ่ง ที่ต้องการวัดได้ตรงความเป็นจริงหรือตรงตามวัตถุประสงค์ที่นักวิจัยต้องการวัด ค่าที่วัดได้นั้นควรมีความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำ (ศุภกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ, 2550)

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามดังในภาคผนวก

2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้อง ดังนี้

+1 = ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0 = ไม่แน่ใจ
-1 = ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
โดยใช้สูตรคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

โดยที่

R = ผลร่วมของผลการประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันและให้ผลประเมินเป็น +1

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

ถ้าค่าการประเมินอยู่ระหว่าง 0.5 ถึง 1.0 แสดงว่าเป็นข้อคำถามที่ดีและผู้วิจัยนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

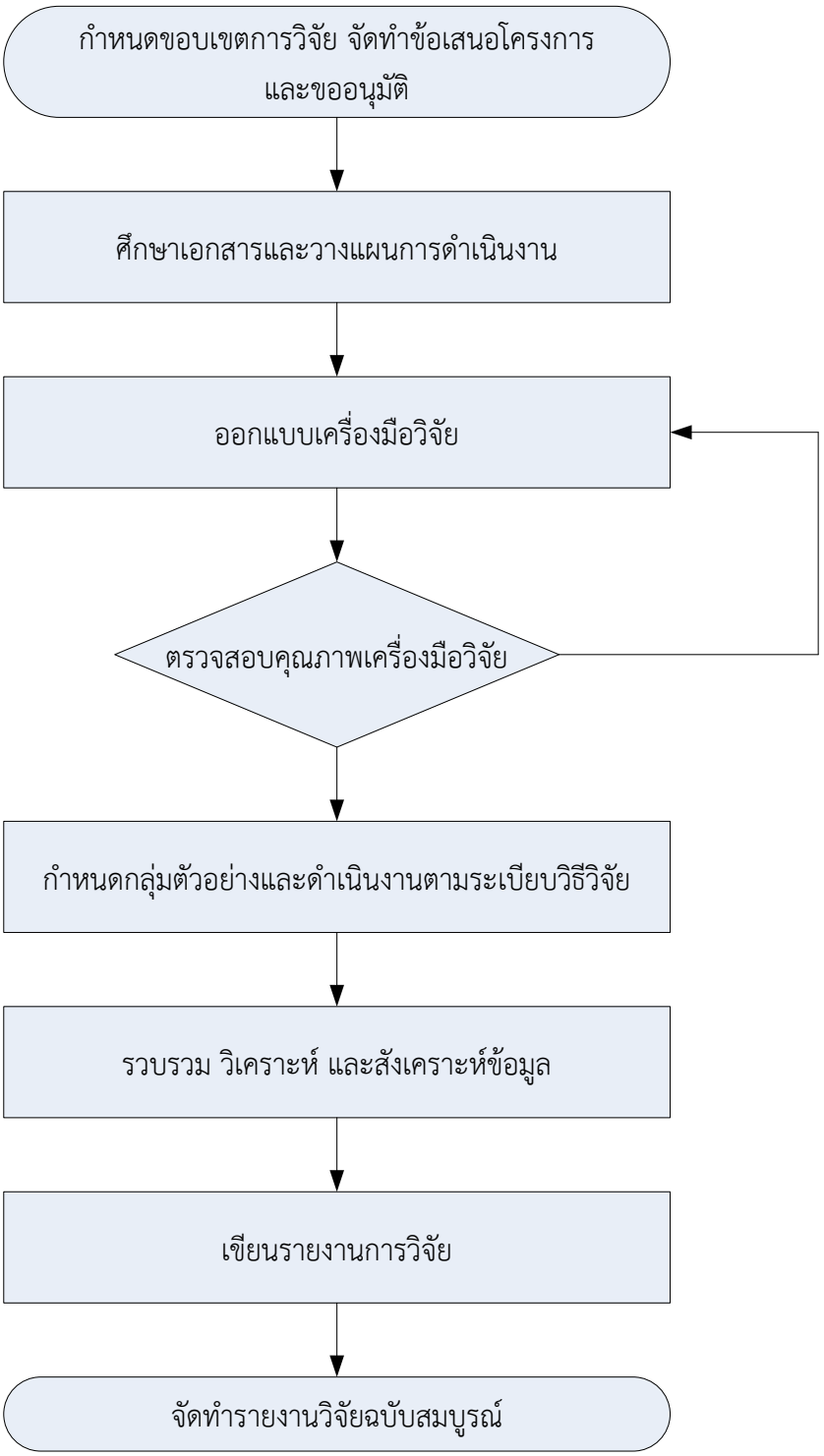
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และผ่านการแก้ไขปรับปรุงให้ครบถ้วนแล้วนำไปใช้ให้กับประชากรที่ศึกษา โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง หรือส่งแบบออนไลน์ และทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกชุดที่ได้จากกลุ่มประชากรที่วิจัยก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Window

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรฯ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมุติฐาน คือ One-way Anova, F-test, T-test, Simple Regression Analysis
4. วิเคราะห์ข้อมูลปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิจัย

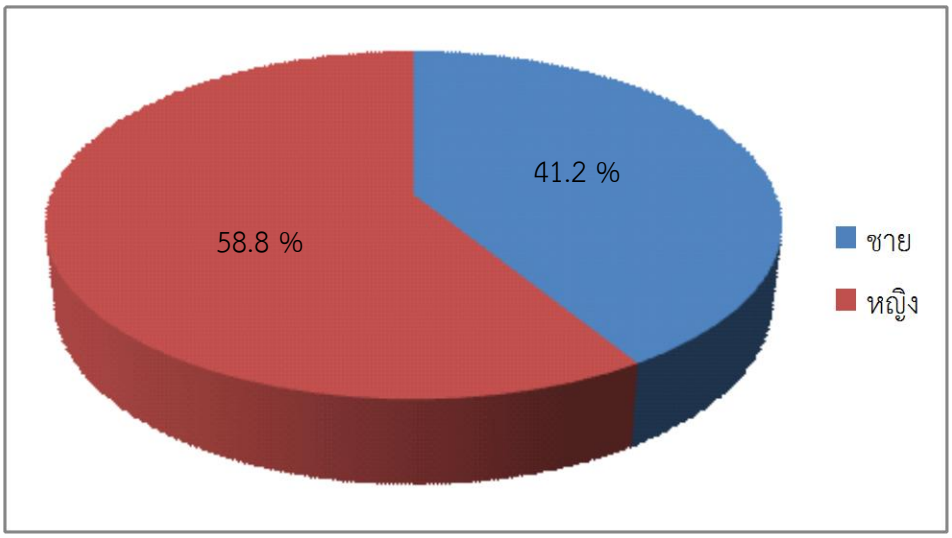
รายงานผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 46 ชุด พบว่า มีแบบสอบถามตอบกลับมาเป็นจำนวน 34 ชุด คิดเป็น 73.91% และแบบสอบถามที่ตอบกลับมามีความสมบูรณ์จำนวน 34 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจำเสนอผลการทดสอบ และการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) สายงาน ประเภทการจ้าง
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) สายงาน ประเภทการจ้าง
6. ปัญหา อุปสรรค และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ชาย	14	41.2
หญิง	20	58.8
รวม	34	100

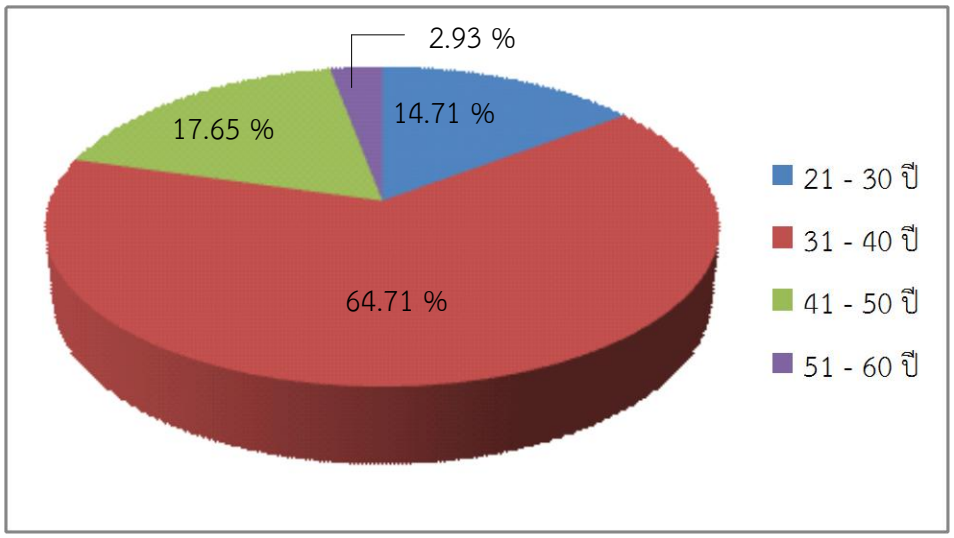


ภาพที่ 4-1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

จากตารางที่ 4-1 และภาพที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.8 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.2

ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
21 - 30 ปี	5	14.71
31 - 40 ปี	22	64.71
41 - 50 ปี	6	17.65
51 - 60 ปี	1	2.93
รวม	34	100

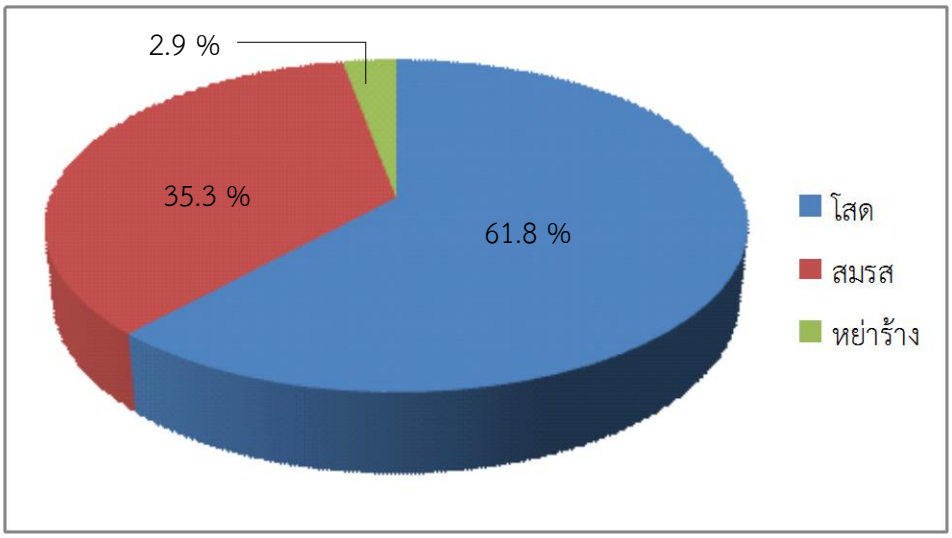


ภาพที่ 4-2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

จากตารางที่ 4-2 และภาพที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือ อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมา เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.65 อันดับสาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.71 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.93

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	21	61.8
สมรส	12	35.3
หย่าร้าง	1	2.9
อื่น ๆ	-	-
รวม	34	100

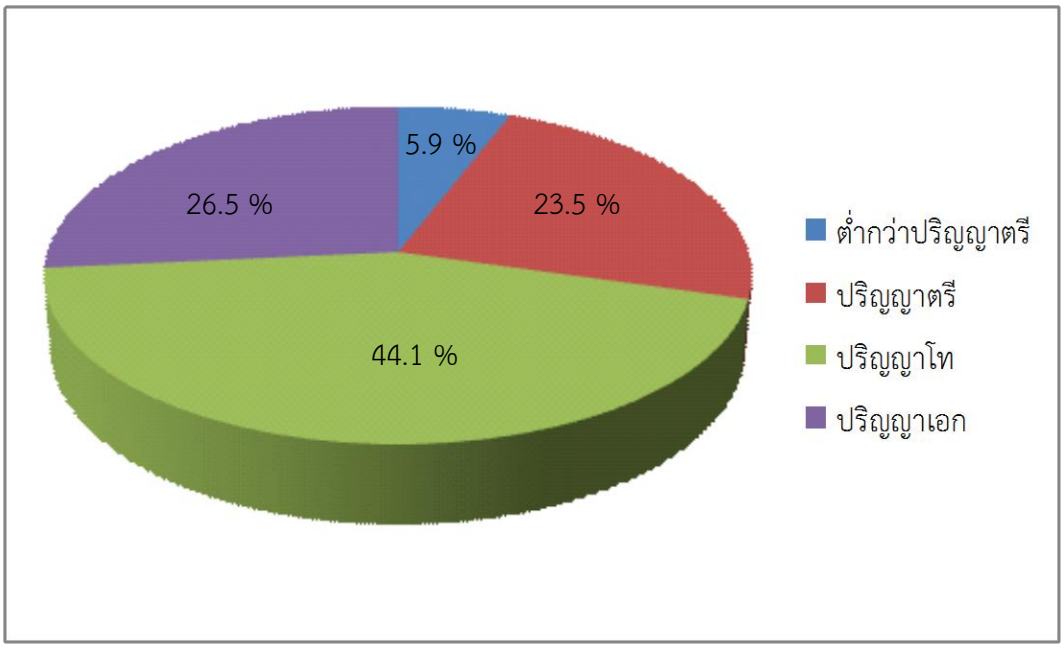


ภาพที่ 4-3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

จากตารางที่ 4-3 และภาพที่ 4-3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส สมรส คิดเป็นร้อยละ 35.3 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	5.9
ปริญญาตรี	8	23.5
ปริญญาโท	15	44.1
ปริญญาเอก	9	26.5
รวม	34	100

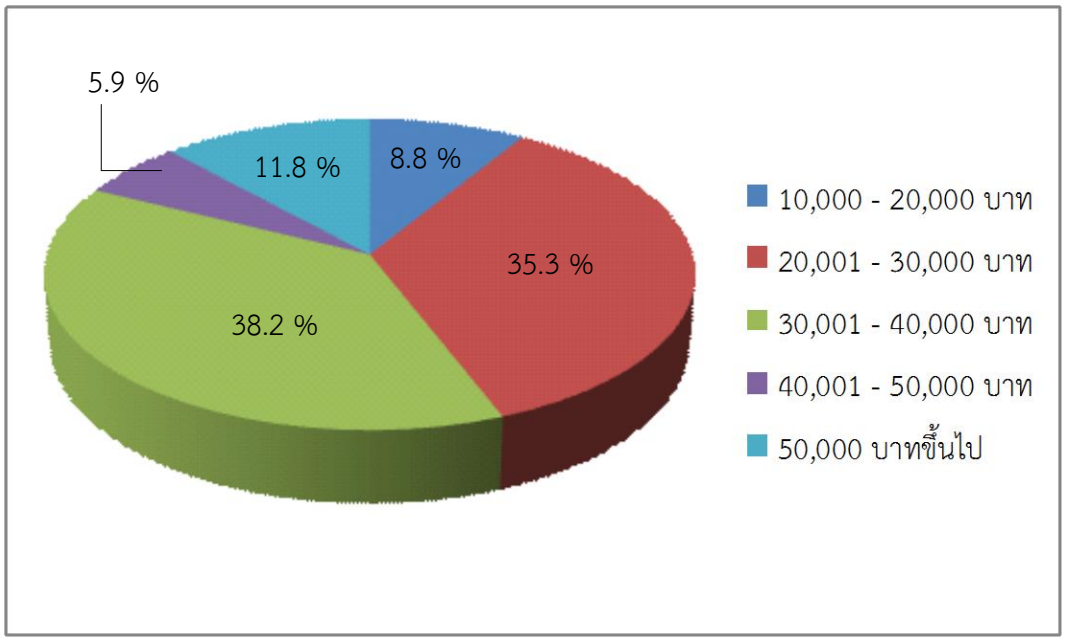


ภาพที่ 4-4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4-4 และภาพที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา มากที่สุด คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.1 อันดับที่สอง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 26.5 อันดับที่สาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 23.5 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	3	8.8
20,001 - 30,000 บาท	12	35.3
30,001 - 40,000 บาท	13	38.2
40,001 - 50,000 บาท	2	5.9
50,000 บาทขึ้นไป	4	11.8
รวม	34	100

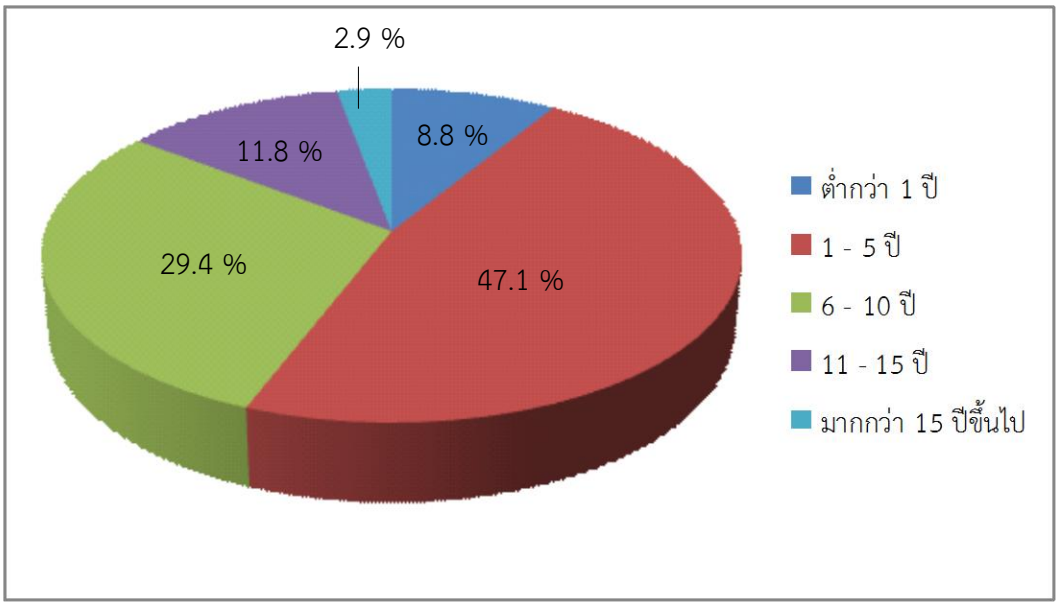


ภาพที่ 4-5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

จากตารางที่ 4-5 และภาพที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน มากที่สุด คือ 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.2 อันดับสอง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.3 อันดับสาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.8 อันดับสี่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.8 อันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท

ตารางที่ 4-6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	8.8
1 - 5 ปี	16	47.1
6 - 10 ปี	10	29.4
11 - 15 ปี	4	11.8
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	1	2.9
รวม	34	100

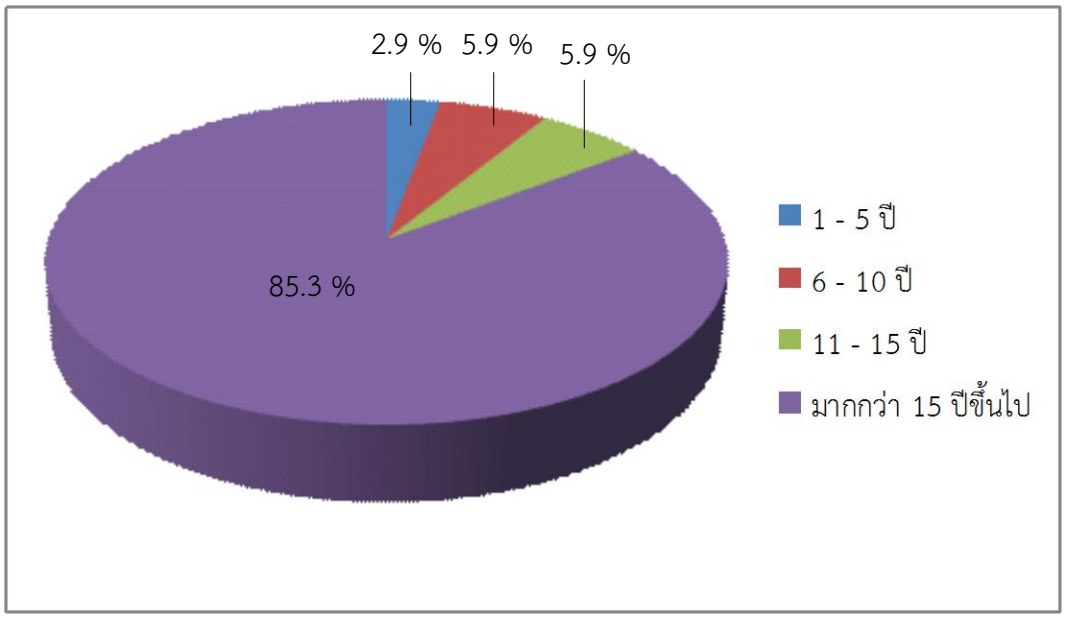


ภาพที่ 4-6 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4-6 และภาพที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.1 อันดับสอง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 อันดับสาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.8 อันดับสี่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.8 อันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.9

ตารางที่ 4-7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
1 - 5 ปี	1	2.9
6 - 10 ปี	2	5.9
11 - 15 ปี	2	5.9
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	29	85.3
รวม	34	100

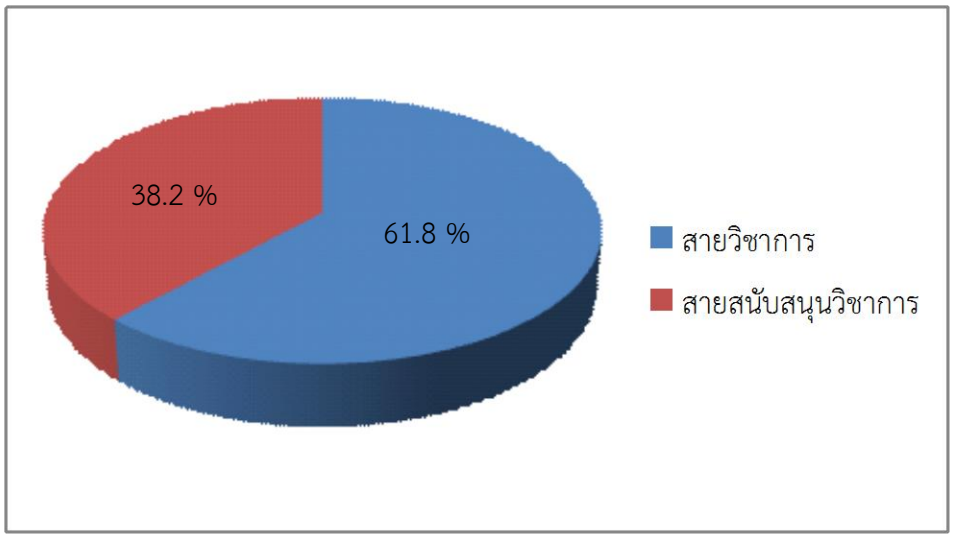


ภาพที่ 4-7 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)

จากตารางที่ 4-7 ภาพที่ 4-7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากที่สุด คือ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 85.3 อันดับสอง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.9 อันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี

ตารางที่ 4-8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	21	61.8
สายสนับสนุนวิชาการ	13	38.2
รวม	34	100

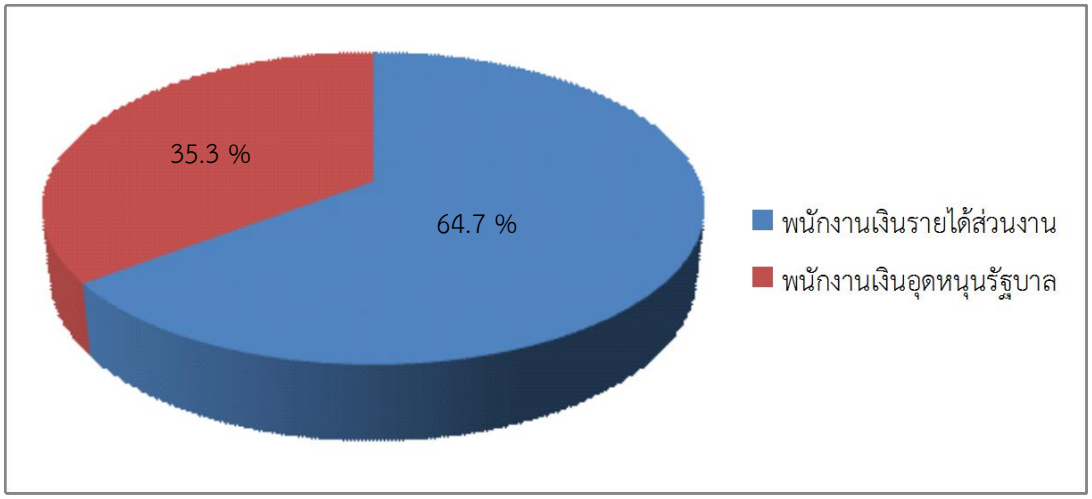


ภาพที่ 4-8 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงาน

จากตารางที่ 4-8 และภาพที่ 4-8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 61.8 ส่วนที่เหลือเป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 38.2

ตารางที่ 4-9 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทการจ้าง

ประเภทการจ้าง	**จำนวน**	**ร้อยละ**
พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน	22	64.7
พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล	12	35.3
รวม	34	100



ภาพที่ 4-9 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทการจ้าง

จากตารางที่ 4-9 และภาพที่ 4-9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเงินรายได้ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 64.7 ส่วนที่เหลือเป็นพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 35.3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.21	0.592
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.32	0.589
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.15	0.784

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.15 - 3.32 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.32

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.7 จำนวน 22 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวนละ 1 คน

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.21

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 70.6 จำนวน 24 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.15

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.9 จำนวน 19 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวนละ 1 คน

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.94	0.489
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.06	0.600
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.62	0.652

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 - 3.62 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.06

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.7 จำนวน 22 คน และต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.7 จำนวน 5 คน

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.94

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 76.5 จำนวน 26 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.8 จำนวน 3 คน

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.1 จำนวน 16 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.8 จำนวน 3 คน

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.79	0.592
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.62	0.604
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.65	0.597

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79 - 3.62 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.8 จำนวน 21 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.8 จำนวน 3 คน

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.9 จำนวน 18 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50 จำนวน 17 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.59	0.701
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.68	0.684
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.50	0.707

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง

3.68 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.9 จำนวนละ 18 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.59

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.1 จำนวนละ 15 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.1 จำนวนละ 15 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวนละ 2 คน

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพทางสังคม

ด้านสถานภาพทางสังคม	$\overline{X}$	**S.D.**
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.21	0.479
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.452
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.79	0.479
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.15	0.657

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพทางสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 - 3.79 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 73.5 จำนวน 25 คน และต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.15

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.9 จำนวน 19 คน และต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.7 จำนวน 5 คน

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.91

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 79.4 จำนวน 27 คน และต่ำสุด

คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 73.5 จำนวน 25 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	$\overline{X}$	S.D.
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.65	0.734
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.62	0.697
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.59	0.701
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.62	0.739

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาต่อ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 3.59 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.1 จำนวน 15 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.1 จำนวน 15 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.1 จำนวน 16 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.59

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับปานกลาง และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.1 จำนวนละ 15 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.9 จำนวน 1 คน

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.673
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.79	0.641

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82 - 3.79 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.82

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.8 จำนวน 18 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.7 จำนวน 5 คน

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.9 จำนวน 19 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.8 จำนวน 4 คน

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวิจัย

ด้านการวิจัย	$\bar{X}$	S.D.
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.774
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	3.68	0.843
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.56	0.824
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.62	0.817

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวิจัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 - 3.56 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และวิชาชีพที่สูงขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.1 จำนวน 16 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 8.8 จำนวน 3 คน

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.1 จำนวน 16 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

ลำดับที่ 3 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.2 จำนวน 14 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

ลำดับที่ 4 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.56

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.2 จำนวน 14 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 8.8 จำนวน 3 คน

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาดูงาน

ด้านการศึกษาดูงาน	$\bar{X}$	**S.D.**
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.74	0.828
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.71	0.836
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.74	0.828
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.65	0.774

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74 - 3.65 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.74

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.1 จำนวน 15 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.74

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.1 จำนวน 15 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.71

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 41.2 จำนวน 14 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.1 จำนวน 16 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	$\overline{X}$	**S.D.**
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.00	0.550
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.668
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	3.88	0.640
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	3.82	0.797
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	3.97	0.717

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.82 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.00

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 70.6 จำนวน 24 คน และต่ำสุด คือ ระดับปานกลาง และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.7 จำนวนละ 5 คน

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.97

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50 จำนวน 17 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.5 จำนวน 8 คน

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.91

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.9 จำนวน 19 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.6 จำนวน 6 คน

ลำดับที่ 4 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.88

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 58.8 จำนวน 20 คน และต่ำสุด คือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.7 จำนวน 5 คน

ลำดับที่ 5 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.82

โดยมีผู้ให้คะแนนจำนวนสูงสุด คือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.9 จำนวน 18 คน และต่ำสุด คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.9 จำนวน 2 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) สายงาน ประเภทการจ้าง

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	เพศชาย		เพศหญิง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน				
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.21	0.579	3.20	0.616
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.21	0.699	3.40	0.503
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.00	0.961	3.25	0.639
ด้านความสำเร็จของงาน				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.93	0.475	3.95	0.510
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.07	0.730	4.05	0.510
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.57	0.756	3.65	0.587
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.64	0.633	3.90	0.553
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.50	0.650	3.70	0.571
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.64	0.633	3.65	0.587

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	เพศชาย		เพศหญิง	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.43	0.756	3.70	0.657
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.64	0.745	3.70	0.657
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.43	0.852	3.55	0.605
ด้านสถานภาพทางสังคม				
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.36	0.497	4.10	0.447
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.392	3.85	0.489
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.535	3.75	0.444
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.21	0.699	4.10	0.641

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามเพศ** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.14** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 3.21 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.21)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.21)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.00)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.28** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.40 - 3.20 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.40)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.25)

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.20)

ด้านความสำเร็จของงาน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07 - 3.57 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.07)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.93)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.20)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 - 3.65 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.05)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.95)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.65)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.64)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.64)

ลำดับที่ 2 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 - 3.65 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.90)

ลำดับที่ 2 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.70)

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.65)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64 - 3.43 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.64)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.43)

หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.43)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.70 - 3.55 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.70)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.70)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.55)

ด้านสถานภาพทางสังคม

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36 - 3.86 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.36)

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.21)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.86)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.10)

ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.10)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.85)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.75)

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน								
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.00	0.000	3.14	0.560	3.67	0.816	3.00	0.000
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.40	0.548	3.23	0.528	3.67	0.816	3.00	0.000
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.20	0.447	3.14	0.640	3.33	1.366	2.00	0.000
ด้านความสำเร็จของงาน								
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.80	0.447	3.86	0.468	4.33	0.516	4.00	0.000
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	3.80	0.447	4.05	0.575	4.33	0.816	4.00	0.000
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.60	0.548	3.45	0.510	4.17	0.983	4.00	0.000
ด้านความมั่นคงในการทำงาน								
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	4.00	0.000	3.68	0.477	4.17	0.983	3.00	0.000
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.40	0.548	3.59	0.503	4.00	0.894	3.00	0.000
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.60	0.548	3.55	0.510	4.00	0.894	4.00	0.000
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน								
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.00	0.707	3.50	0.598	3.67	1.033	3.00	0.000
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.80	0.447	3.59	0.734	4.00	0.632	3.00	0.000
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.60	0.548	3.41	0.734	3.83	0.753	3.00	0.000

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านสถานภาพทางสังคม								
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.20	0.447	4.18	0.501	4.33	0.516	4.00	0.000
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.000	3.91	0.426	4.00	0.632	3.00	0.000
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.000	3.68	0.477	4.00	0.632	4.00	0.000
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.20	0.837	4.09	0.684	4.33	0.516	4.00	0.000

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามอายุ** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.20** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.40 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.40)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.20)

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.00)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.17** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.23 - 3.14 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.23)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.14)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.14)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.56** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 3.33 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.67)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.33)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 2.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.00)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.00)

ด้านความสำเร็จของงาน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.73** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80 - 3.60 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.80)

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.80)

ลำดับที่ 2 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.60)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.79** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 - 3.45 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.05)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.86)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.45)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.28** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 - 4.17 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.33)

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.33)

ลำดับที่ 2 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.17)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.00)
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)
ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.40 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.00)
ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.60)
ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.40)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 - 3.55 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.68)
ลำดับที่ 2 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.59)
ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.55)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.17)
ลำดับที่ 2 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00)
ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)
ลำดับที่ 2 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.00)
ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.40 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.80)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.60)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59 - 3.41 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.59)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.41)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.83)

ลำดับที่ 3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.67)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านสถานภาพทางสังคม

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.20)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.20)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.18 - 3.68 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.18)

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.09)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.91)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.68)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.33)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.33)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	โสด		สมรส		หย่าร้าง	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน						
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.10	0.436	3.42	0.793	3.00	0.000
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.24	0.539	3.50	0.674	3.00	0.000
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.00	0.837	3.42	0.699	3.00	0.000
ด้านความสำเร็จของงาน						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	4.00	0.316	3.83	0.718	4.00	0.000
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.10	0.539	4.08	0.669	3.00	0.000
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.57	0.598	3.75	0.754	3.00	0.000
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.81	0.512	3.83	0.718	3.00	0.000
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.57	0.598	3.75	0.622	3.00	0.000
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.67	0.577	3.67	0.651	3.00	0.000
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.62	0.669	3.67	0.651	2.00	0.000
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.67	0.730	3.75	0.622	3.00	0.000
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.43	0.746	3.67	0.651	3.00	0.000
ด้านสถานภาพทางสังคม						
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.19	0.512	4.25	0.452	4.00	0.000
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.402	4.08	0.515	4.00	0.000
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.76	0.436	3.83	0.577	4.00	0.000
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.24	0.625	4.00	0.739	4.00	0.000

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามสถานภาพสมรส** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.11** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.24 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.24)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.10)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.00)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.45** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.42 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.42)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.42)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านความสำเร็จของงาน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.89** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 - 3.57 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.10)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.57)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.89** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง

4.08 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.08)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.83)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.75)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.00)

ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81 - 3.57 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.81)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.57)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.83)

ลำดับที่ 2 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 3 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.00)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 3.43 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.43)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.90)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.55)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 2.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 2.00)

ด้านสถานภาพทางสังคม

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24 - 3.76 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.24)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.19)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.81)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.76)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า**

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 3.83 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.08)

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.83)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน								
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.50	0.707	3.00	0.535	3.13	0.516	3.44	0.726
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.50	0.707	3.25	0.463	3.27	0.594	3.44	0.726
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.50	0.707	3.25	0.463	3.00	0.926	3.22	0.833
ด้านความสำเร็จของงาน								
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	4.50	0.707	3.75	0.463	3.93	0.458	4.00	0.500
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.50	0.707	3.88	0.641	4.07	0.594	4.11	0.601
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	4.50	0.707	3.50	0.535	3.47	0.516	3.78	0.833

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านความมั่นคงในการทำงาน								
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	4.50	0.707	3.88	0.354	3.67	0.488	3.78	0.833
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	4.50	0.707	3.38	0.518	3.53	0.516	3.78	0.667
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	4.50	0.707	3.63	0.518	3.53	0.516	3.67	0.707
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน								
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.50	0.707	3.75	0.707	3.60	0.632	3.44	0.882
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.50	0.707	3.62	0.518	3.73	0.799	3.67	0.707
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.00	1.414	3.50	0.535	3.47	0.743	3.67	0.707
ด้านสถานภาพทางสังคม								
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.00	0.000	4.25	0.463	4.20	0.561	4.22	0.441
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.000	3.88	0.354	3.87	0.516	4.00	0.500
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.000	3.88	0.354	3.67	0.488	3.89	0.601
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.00	0.000	4.25	0.886	4.27	0.594	3.89	0.601

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระดับการศึกษา** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.50)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.50)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.50)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.17** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.25)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.25)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.00)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.13** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.27)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.13)

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.00)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.37** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44 - 3.22 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.44)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.44)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.22)

ด้านความสำเร็จของงาน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.50)

ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.50)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า**

คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.88)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.50)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.82** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07 - 3.47 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.07)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.93)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.47)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.96** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 - 3.78 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.11)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.78)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.50)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 3.38 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.88)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.63)

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.38)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมี**

ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 3.53 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 2 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.78)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.78)

ลำดับที่ 2 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.67)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.50)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.00)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.50)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.73 - 3.47 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.73)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.60)

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.47)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 3.44 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.44)

ด้านสถานภาพทางสังคม

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 3.88 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.25)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.88)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.88)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.27 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.27)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.20)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.87)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.67)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนา

ตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.22 - 3.89 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.22)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 3.89)
การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.89)

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	10,000-20,000		20,001-30,000		30,001-40,000		40,001-50,000		50,000 ขึ้นไป	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน										
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.33	0.577	3.17	0.839	3.00	0.577	3.50	0.707	3.75	0.957
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.33	0.577	3.42	0.515	3.08	0.494	3.50	0.707	3.75	0.957
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.33	0.577	3.17	0.718	2.92	0.862	3.00	0.000	3.75	0.957
ด้านความสำเร็จของงาน										
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	4.33	0.577	3.67	0.492	4.00	0.408	4.00	0.000	4.25	0.500
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.33	0.577	3.75	0.622	4.23	0.439	4.00	0.000	4.25	0.957
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	4.00	1.000	3.50	0.522	3.54	0.519	3.00	0.000	4.25	0.957
ด้านความมั่นคงในการทำงาน										
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	4.33	0.577	3.83	0.389	3.62	0.506	3.50	0.707	4.00	1.155
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	4.33	0.577	3.50	0.522	3.46	0.519	3.50	0.707	4.00	0.816
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	4.33	0.577	3.67	0.492	3.54	0.519	3.00	0.000	3.75	0.957

ตารางที่ 4-24 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	10,000-20,000		20,001-30,000		30,001-40,000		40,001-50,000		50,000 ขึ้นไป	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน										
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.67	0.577	3.83	0.718	3.38	0.506	3.50	0.707	3.50	1.291
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.67	0.577	3.83	0.577	3.54	0.776	3.00	0.000	4.00	0.816
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.67	1.000	3.58	0.669	3.46	0.660	3.00	0.000	4.00	0.816
ด้านสถานภาพทางสังคม										
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.00	0.000	4.17	0.577	4.23	0.439	4.00	0.000	4.50	0.577
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.000	3.83	0.389	3.85	0.555	4.00	0.000	4.25	0.500
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.000	3.83	0.389	3.69	0.480	3.00	0.000	4.25	0.500
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.00	0.000	4.08	0.793	4.38	0.506	3.00	0.000	4.25	0.500

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามอัตราเงินเดือน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.33)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.33)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.33)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาทให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏ

ว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 - 3.17 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.42)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.17)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.17)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.27 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.08)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.00)

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.92)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.33 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.50)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.75)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.75)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.75)

ด้านความสำเร็จของงาน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.22** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.33)

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.33)

ลำดับที่ 2 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.64** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.50)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.92** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23 - 3.54 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.23)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.54)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.25)

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.25)

ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.25)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.33)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.33)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.33)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.83)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 – 3.46 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.54)

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.46)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.50)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.00)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.67)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.67)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 - 3.58 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.83)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.83)

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.58)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.54 - 3.38 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.54)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.46)

ลำดับที่ 3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.38)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.50)

ด้านสถานภาพทางสังคม

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 - 3.83 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.08)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.83)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.83)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.38 - 3.69 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.38)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.23)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.85)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.69)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 3.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับ**

มาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 4.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 3.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.00)

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน										
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.33	0.577	3.13	0.500	3.10	0.568	3.75	0.957	3.00	0.000
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.33	0.577	3.25	0.577	3.20	0.422	3.75	0.957	3.00	0.000
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.67	0.577	2.94	0.680	3.30	0.483	3.25	1.708	3.00	0.000
ด้านความสำเร็จของงาน										
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.67	0.577	3.94	0.443	3.80	0.422	4.50	0.577	4.00	0.000
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	3.67	0.577	4.00	0.632	4.10	0.316	4.75	0.500	3.00	0.000
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.67	0.577	3.44	0.512	3.60	0.516	4.50	1.000	3.00	0.000
ด้านความมั่นคงในการทำงาน										
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.67	0.577	3.69	0.479	3.90	0.568	4.25	0.957	3.00	0.000
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.67	0.577	3.50	0.516	3.60	0.516	4.25	0.957	3.00	0.000
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	4.00	0.000	3.56	0.512	3.40	0.516	4.50	0.577	3.00	0.000

ตารางที่ 4-25 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน										
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.00	1.000	3.56	0.629	3.50	0.527	4.00	0.816	2.00	0.000
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	4.00	1.000	3.56	0.727	3.60	0.516	4.25	0.500	3.00	0.000
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	4.00	1.000	3.31	0.704	3.50	0.527	4.00	0.816	3.00	0.000
ด้านสถานภาพทางสังคม										
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.00	0.000	4.25	0.577	4.10	0.316	4.50	0.577	4.00	0.000
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.577	3.94	0.443	3.90	0.316	4.00	0.816	4.00	0.000
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.67	0.577	3.81	0.403	3.70	0.483	4.00	0.816	4.00	0.000
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.00	1.000	4.06	0.680	4.20	0.632	4.50	0.577	4.00	0.000

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.44** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 3.33 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.33)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.33)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน**

อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25 – 2.94 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.25)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.13)

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.94)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.20** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.30 - 3.10 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.30)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.20)

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.10)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.58** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 3.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.75)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.25)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.**00 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านความสำเร็จของงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.67)

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.67)

ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.67)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.79** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.44 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.94)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.44)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.83** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 - 3.60 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.10)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.80)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.60)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน <u>อยู่ในระดับมากที่สุด</u> โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.58** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.75 – 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.75)

ลำดับที่ 2 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.00)

ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)
ลำดับที่ 2 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.67)
ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.69)
ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.56)
ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 – 3.40 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.90)
ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.60)
ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.40)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 4.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.50)
ลำดับที่ 2 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.25)
ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.25)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.00)
ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.00)
ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56 - 3.31 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.56)

หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.56)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.31)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.60)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.50)

หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.50)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 2.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.00)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 2.00)

ด้านสถานภาพทางสังคม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.67)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 3.81 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.06)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.94)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.81)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 - 3.70 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.20)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.10)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.90)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.70)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับ**

มาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน										
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	-	-	3.00	0.000	3.50	0.707	4.50	0.707	3.10	0.489
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	-	-	3.00	0.000	3.50	0.707	4.50	0.707	3.24	0.511
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	-	-	2.00	0.000	3.00	1.414	4.50	0.707	3.10	0.673
ด้านความสำเร็จของงาน										
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	-	-	4.00	0.000	4.50	0.707	4.00	1.414	3.90	0.409
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	-	-	4.00	0.000	4.50	0.707	4.00	1.414	4.03	0.566
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	-	-	4.00	0.000	4.00	1.414	4.00	1.414	3.55	0.572
ด้านความมั่นคงในการทำงาน										
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	-	-	3.00	0.000	4.50	0.707	4.50	0.707	3.72	0.528
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	-	-	3.00	0.000	4.50	0.707	4.50	0.707	3.52	0.509
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	-	-	4.00	0.000	4.50	0.707	4.50	0.707	3.52	0.509

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน										
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	-	-	3.00	0.000	4.00	0.000	4.50	0.707	3.52	0.688
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	-	-	3.00	0.000	4.00	0.000	4.50	0.707	3.62	0.677
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	-	-	3.00	0.000	3.50	0.707	4.50	0.707	3.45	0.686
ด้านสถานภาพทางสังคม										
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	-	-	4.00	0.000	4.50	0.707	4.50	0.707	4.17	0.468
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-	-	3.00	0.000	4.00	0.000	4.50	0.707	3.90	0.409
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	-	-	4.00	0.000	4.00	0.000	4.50	0.707	3.72	0.455
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	-	-	4.00	0.000	4.00	0.000	4.50	0.707	4.14	0.693

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 2.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.13)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.25)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.94)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33** สำหรับผล

การพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.50)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.50)

ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.15** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.24 3.10 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านความสำเร็จของงาน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.00)

ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.00)

ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.83** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03 - 3.55 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.03)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.90)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.55)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.00)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนน เฉลี่ยอยู่ที่ 4..50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.50)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.50)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.72 - 3.52 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.72)

ลำดับที่ 2 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.52)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.52)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้า**

ในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 – 3.45 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.52)

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.45)

ด้านสถานภาพทางสังคม

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.50)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.50)

ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 - 3.72 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.17)

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.14)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.90)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.72)

ตารางที่ 4-27 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามสายงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน				
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.33	0.658	3.00	0.408
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.43	0.676	3.15	0.376
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.29	0.784	2.92	0.760
ด้านความสำเร็จของงาน				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	4.05	0.498	3.77	0.439
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.19	0.602	3.85	0.555
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.71	0.717	3.46	0.519
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.76	0.700	3.85	0.376
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.625	3.38	0.506
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.67	0.658	3.62	0.506

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.57	0.746	3.62	0.650
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน	3.76	0.768	3.54	0.519
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.67	0.730	3.23	0.599
ด้านสถานภาพทางสังคม				
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.24	0.436	4.15	0.555
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.384	3.69	0.480
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.478	3.69	0.480
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.14	0.573	4.15	0.801

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามสายงาน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.35** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.43 - 3.29 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.43)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.33)

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.29)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.02** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.15 – 2.92 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.15)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.00)

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 2.92)

ด้านความสำเร็จของงาน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.19 - 3.71 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.19)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.05)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.71)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.69** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85 - 3.46 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.85)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.77)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.46)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.76)

ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.76)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.85 - 3.38 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.85)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.38)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76 - 3.57 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.76)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.57)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 - 3.23 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.54)

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.23)

ด้านสถานภาพทางสังคม

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24 - 3.86 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.24)

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.14)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.05)

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.86)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 - 3.69 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.15)
ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.15)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.85)
การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.75)

ตารางที่ 4-28 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามประเภทการจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน		พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน				
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.09	0.526	3.42	0.669
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.27	0.550	3.42	0.669
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.09	0.750	3.25	0.866
ด้านความสำเร็จของงาน				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.91	0.526	4.00	0.426
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.05	0.575	4.08	0.669
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.64	0.581	3.58	0.793
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.82	0.501	3.75	0.754
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.59	0.590	3.67	0.651
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.64	0.581	3.67	0.651
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.59	0.590	3.58	0.900
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.55	0.596	3.92	0.793
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.36	0.658	3.75	0.754
ด้านสถานภาพทางสังคม				
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.18	0.395	4.25	0.622
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.426	3.92	0.515
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.73	0.456	3.92	0.515
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.18	0.664	4.08	0.669

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามประเภทการจ้าง** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.15** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่

ระหว่าง 3.27 - 3.09 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.27)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.09)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.09)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.36** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 – 3.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.42)

ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ($\overline{X}$ = 3.42)

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.25)

ด้านความสำเร็จของงาน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.87** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 - 3.64 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.05)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 3.91)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.64)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.89** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 - 3.58 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.08)

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ($\overline{X}$ = 3.58)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82 - 3.59 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.82)

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.64)

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.59)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 2 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59 - 3.36 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.59)

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.55)

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.36)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 - 3.23 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\overline{X}$ = 3.92)

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.58)

ด้านสถานภาพทางสังคม

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.18 - 3.73 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.18)

ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.18)

ลำดับที่ 2 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.91)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.73)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า**

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 – 3.92 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ($\overline{X}$ = 4.08)

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.92)

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.92)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) สายงาน ประเภทการจ้าง

ตารางที่ 4-29 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	เพศชาย		เพศหญิง	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ				
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.64	0.929	3.65	0.587
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.64	0.842	3.60	0.598
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.57	0.756	3.60	0.681
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.71	0.914	3.55	0.605
ด้านการฝึกอบรม				
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.86	0.864	3.80	0.523
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.79	0.802	3.80	0.523
ด้านการวิจัย				
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.929	3.65	0.671
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	3.71	1.069	3.65	0.671
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.64	1.008	3.50	0.688
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.86	0.864	3.45	0.759

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	เพศชาย		เพศหญิง	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาดูงาน				
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	4.00	0.961	3.55	0.686
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.93	0.997	3.55	0.686
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.86	0.949	3.65	0.745
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.79	0.893	3.55	0.686
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.00	0.392	4.00	0.649
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.699	4.00	0.649
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	3.79	0.579	3.95	0.686
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	3.71	0.994	3.90	0.641
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	4.07	0.829	3.90	0.641

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามเพศ** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.71 - 3.57 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.71)

ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.64)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.64)

ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.57)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.60** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 3.55 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.65)

ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.60)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.60)

ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.55)

ด้านการฝึกอบรม

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86 - 3.79 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.86)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.93)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.86)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.93)

ด้านการวิจัย

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86 - 3.64 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.86)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.71)

ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.64)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.64)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 3.45 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.65)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.65)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 3 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.45)

ด้านการศึกษาดูงาน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.79 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.93)

ลำดับที่ 3 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.86)

ลำดับที่ 4 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.86)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 3.55 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.65)

การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.55)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.55)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.55)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07 - 3.71 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.07)

ลำดับที่ 2 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.79)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.79)

ลำดับที่ 4 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.71)

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95**

สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.90 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)
การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.95)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.90)
การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.90)

ตารางที่ 4-30 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ								
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.40	0.548	3.55	0.739	4.17	0.753	4.00	0.000
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.40	0.548	3.50	0.673	4.17	0.753	4.00	0.000
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.40	0.548	3.55	0.671	4.00	0.894	3.00	0.000
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.40	0.548	3.59	0.734	4.00	0.894	3.00	0.000
ด้านการฝึกอบรม								
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.60	0.548	3.82	0.664	4.00	0.894	4.00	0.000
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.80	0.447	3.77	0.612	3.83	0.983	4.00	0.000
ด้านการวิจัย								
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.40	0.894	3.55	0.671	4.17	0.983	4.00	0.000
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	3.40	0.894	3.59	0.734	4.17	1.169	4.00	0.000
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.40	0.894	3.59	0.734	3.67	1.211	3.00	0.000

ตารางที่ 4-30 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.40	0.548	3.55	0.800	4.17	0.983	3.00	0.000
ด้านการศึกษาดูงาน								
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	4.20	0.447	3.59	0.854	4.00	0.894	3.00	0.000
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	4.20	0.447	3.59	0.734	4.00	1.095	2.00	0.000
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.00	0.000	3.68	0.780	4.00	1.095	2.00	0.000
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.00	0.000	3.55	0.671	4.00	1.095	2.00	0.000
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง								
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.00	0.000	3.95	0.575	4.17	0.753	4.00	0.000
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.447	3.91	0.684	4.00	0.894	4.00	0.000
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	4.00	0.707	3.86	0.640	4.00	0.632	3.00	0.000
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	3.40	0.894	3.95	0.722	3.83	0.983	3.00	0.000
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	3.60	0.548	4.09	0.84	4.00	0.894	3.00	0.000

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามอายุ** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.40)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.40)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.40)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.40)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.59)
ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.55)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.55)
ลำดับที่ 3 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.50)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.17)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.17)
ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.00)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.00)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00)
ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.00)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านการฝึกอบรม

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80 - 3.60 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.80)
ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.60)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82 – 3.77 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.82)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.77)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 – 3.83 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.83)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ด้านการวิจัย

21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.40)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.40)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.40)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.40)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59 - 3.55 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.59)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.59)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.55)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.55)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.17)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.17)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.17)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.67)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.00)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านการศึกษาดูงาน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.20)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.20)

ลำดับที่ 2 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 - 3.55 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.68)

ลำดับที่ 2 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.55)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.55)

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.55)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน <u>อยู่ในระดับน้อย</u> โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 2.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 2.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 2.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 2.00)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.40 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.80)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.60)

ลำดับที่ 4 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.40)

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09 - 3.86 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.09)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.95)

การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.95)

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.91)

ลำดับที่ 4 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.86)

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.17 - 3.83 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.17)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.83)

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.00)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ตารางที่ 4-31 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	โสด		สมรส		หย่าร้าง	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ						
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.52	0.750	3.83	0.718	4.00	0.000
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.52	0.680	3.75	0.754	4.00	0.000
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.57	0.746	3.58	0.669	4.00	0.000
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.57	0.746	3.67	0.778	4.00	0.000
ด้านการฝึกอบรม						
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.625	4.00	0.739	3.00	0.000
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.71	0.561	4.00	0.739	3.00	0.000
ด้านการวิจัย						
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.48	0.750	4.00	0.739	3.00	0.000
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	3.48	0.873	4.00	0.739	4.00	0.000
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.48	0.873	3.75	0.754	3.00	0.000
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.62	0.740	3.67	0.985	3.00	0.000
ด้านการศึกษาดูงาน						
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.81	0.873	3.67	0.778	3.00	0.000
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.71	0.845	3.75	0.866	3.00	0.000
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.71	0.845	3.83	0.835	3.00	0.000
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.67	0.796	3.67	0.778	3.00	0.000

ตารางที่ 4-31 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	โสด		สมรส		หย่าร้าง	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง						
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	3.90	0.539	4.17	0.577	4.00	0.000
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.655	4.08	0.669	3.00	0.000
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	3.71	0.561	4.17	0.718	4.00	0.000
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	3.62	0.805	4.17	0.718	4.00	0.000
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	3.81	0.680	4.33	0.651	3.00	0.000

จากตารางที่ 4-31 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามสถานภาพสมรส** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57 - 3.52 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.57)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.57)
ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.52)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.52)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 - 3.58 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.83)
ลำดับที่ 2 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.75)
ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.67)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.58)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย**

เท่ากับ 4.00 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.00)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.00)

ด้านการฝึกอบรม

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76 - 3.71 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.76)
ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.71)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)
การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.00)
การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านการวิจัย

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 - 3.48 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.62)
ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.48)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.48)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.48)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 3 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.67)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย <u>อยู่ในระดับน้อย</u> โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.00)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านการศึกษาดูงาน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81 – 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.81)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.71)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.71)

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.67)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.83)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 3 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.67)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.67)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 - 3.62 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.90)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.86)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.81)

ลำดับที่ 4 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.71)

ลำดับที่ 5 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.62)

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 – 4.08 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.33)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.17)

การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.17)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.17)

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.08)

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ								
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	4.00	1.414	3.25	0.518	3.60	0.737	4.00	0.707
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	4.00	1.414	3.38	0.518	3.47	0.640	4.00	0.707
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	4.00	1.414	3.38	0.518	3.60	0.737	3.67	0.707
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.00	1.414	3.38	0.518	3.60	0.737	3.78	0.833
ด้านการฝึกอบรม								
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.50	0.707	3.75	0.707	3.87	0.516	3.89	0.928
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.50	0.707	3.75	0.463	3.80	0.561	3.89	0.928

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการวิจัย								
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	1.414	3.25	0.886	3.53	0.516	4.11	0.782
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	4.00	1.414	3.25	0.886	3.53	0.743	4.22	0.667
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	4.50	0.707	3.25	0.886	3.53	0.743	3.67	0.866
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	4.50	0.707	3.25	0.707	3.60	0.632	3.78	1.093
ด้านการศึกษาดูงาน								
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	4.50	0.707	3.88	0.991	3.60	0.737	3.67	0.866
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	4.50	0.707	3.88	0.641	3.53	0.743	3.67	1.118
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.50	0.707	3.87	0.354	3.60	0.828	3.67	1.118
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.50	0.707	3.75	0.463	3.53	0.743	3.56	1.014
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง								
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.50	0.707	3.88	0.354	3.93	0.704	4.11	0.333
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.707	3.75	0.463	3.87	0.834	4.00	0.500
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	4.00	0.000	3.75	0.707	3.87	0.743	4.00	0.500
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	4.00	0.000	3.50	0.756	3.93	0.884	3.89	0.782
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	4.00	0.000	3.63	0.518	4.13	0.743	4.00	0.866

จากตารางที่ 4-32 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระดับการศึกษา** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.00)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.38 - 3.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.38)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.38)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.38)
ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.25)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.47 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.60)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.60)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.60)
ลำดับที่ 2 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.47)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00)
ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.78)
ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.67)

ด้านการฝึกอบรม

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนน**

เฉลี่ยเท่ากับ 3.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.**75 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.87 - 3.80 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.87)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.80)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.**89 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.89)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.89)

ด้านการวิจัย

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.50)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.25)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.25)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.25)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.25)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.53 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.60)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.53)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.53)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.53)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.22 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.22)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.11)

ลำดับที่ 3 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.78)

ลำดับที่ 4 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.67)

ด้านการศึกษาดูงาน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถ

เรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.50)
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.50)
การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.50)
การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.50)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.88)
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.88)
ลำดับที่ 2 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.87)
การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.75)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.53 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.60)
การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.60)
ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.53)
การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.53)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 3.56 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.67)
การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.67)
การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.67)
ลำดับที่ 2 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.56)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.50)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.88)

ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.75)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.63)

ลำดับที่ 4 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 - 3.87 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.13)

ลำดับที่ 2 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.93)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.93)

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.87)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.87)

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 - 3.89 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.11)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.89)

ตารางที่ 4-33 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	10,000-20,000		20,001-30,000		30,001-40,000		40,001-50,000		50,000 ขึ้นไป	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ										
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	4.00	1.000	3.50	0.522	3.62	0.870	3.00	0.000	4.25	0.500
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	4.00	1.000	3.50	0.522	3.54	0.776	3.00	0.000	4.25	0.500
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	4.00	1.000	3.58	0.669	3.46	0.660	3.00	0.000	4.00	0.816
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.00	1.000	3.50	0.522	3.62	0.870	3.00	0.000	4.00	0.816
ด้านการฝึกอบรม										
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.577	3.67	0.492	4.08	0.641	3.00	0.000	4.00	1.155
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.67	0.577	3.75	0.452	3.92	0.641	3.00	0.000	4.00	1.155
ด้านการวิจัย										
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	1.000	3.50	0.674	3.54	0.776	3.50	0.707	4.25	0.957
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	4.00	1.000	3.50	0.674	3.54	0.967	3.50	0.707	4.50	0.577
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	4.33	0.577	3.50	0.674	3.46	0.967	3.00	0.000	3.75	0.957
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	4.00	1.000	3.50	0.522	3.62	0.870	2.50	0.707	4.25	0.957

ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	10,000-20,000		20,001-30,000		30,001-40,000		40,001-50,000		50,000 ขึ้นไป	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาดูงาน										
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	4.33	0.577	3.83	0.718	3.62	0.961	3.00	0.000	3.75	0.957
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	4.33	0.577	3.83	0.718	3.46	0.877	3.00	0.000	4.00	1.155
3. การได้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.33	0.577	3.83	0.577	3.54	0.967	3.00	0.000	4.00	1.155
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.33	0.577	3.75	0.622	3.38	0.768	3.00	0.000	4.00	1.155
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง										
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.67	0.577	3.75	0.452	4.00	0.577	4.00	0.000	4.25	0.500
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.67	0.577	3.58	0.515	4.00	0.707	4.00	0.000	4.00	0.816
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	4.33	0.577	3.67	0.651	3.85	0.689	4.00	0.000	4.25	0.500
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุนในการทำงาน	4.33	0.577	3.58	0.669	3.92	0.954	3.00	0.000	4.25	0.500
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	4.33	0.577	3.67	0.492	4.15	0.801	3.50	0.707	4.25	0.957

จากตารางที่ 4-33 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามอัตราเงินเดือน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00)

การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.00)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.00)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.58 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.58)

ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.50)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.50)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 - 3.46 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.62)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 2 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.54)

ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.60)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.00)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.00)

การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.00)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.25)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.00)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.00)

ด้านการฝึกอบรม

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 - 3.92 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.08)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.92)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ด้านการวิจัย

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.33)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.00)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.50)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.50)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 - 3.46 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.54)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.54)

ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.46)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 2.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50)
การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50)
ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.00)
ลำดับที่ 3 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 2.50)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.50)
ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.25)
การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.25)
ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.75)

ด้านการศึกษาดูงาน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.33)
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.33)
การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.33)
การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.33)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.83)
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.83)
การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.83)
ลำดับที่ 2 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.75)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง

3.62 - 3.38 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 2 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.54)

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.46)

ลำดับที่ 4 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.38)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ **ระหว่าง** 4.00 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.75)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.67 - 4.33 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.67)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.67)

ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.33)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.33)

การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.33)

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 - 3.58 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.75)

ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.67)

การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.58)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.58)

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.85 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.15)

ลำดับที่ 2 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.92)

ลำดับที่ 4 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.85)

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.25)

การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.25)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.25)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ตารางที่ 4-34 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ										
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.67	0.577	3.56	0.727	3.50	0.707	4.25	0.957	4.00	0.000
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.67	0.577	3.44	0.629	3.60	0.699	4.25	0.957	4.00	0.000
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	4.00	1.000	3.38	0.619	3.50	0.527	4.25	0.957	4.00	0.000
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.67	0.577	3.44	0.727	3.60	0.699	4.25	0.957	4.00	0.000
ด้านการฝึกอบรม										
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.000	3.63	0.619	3.90	0.738	4.50	0.577	3.00	0.000
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.00	0.000	3.69	0.602	3.80	0.632	4.25	0.957	3.00	0.000

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการวิจัย										
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.577	3.50	0.632	3.60	0.843	4.50	1.000	3.00	0.000
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	3.67	0.577	3.56	0.727	3.60	0.843	4.25	1.500	4.00	0.000
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.67	0.577	3.50	0.730	3.50	0.850	4.00	1.414	3.00	0.000
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.67	0.577	3.44	0.727	3.60	0.843	4.50	1.000	3.00	0.000
ด้านการศึกษาดูงาน										
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.67	0.577	3.63	0.806	3.70	0.949	4.50	0.577	3.00	0.000
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.67	0.577	3.56	0.892	3.70	0.675	4.50	1.000	3.00	0.000
3. การได้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.00	0.000	3.56	0.892	3.70	0.675	4.50	1.000	3.00	0.000
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.67	0.577	3.50	0.816	3.60	0.516	4.50	1.000	3.00	0.000
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง										
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	3.67	0.577	4.06	0.574	3.90	0.316	4.25	0.957	4.00	0.000
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.577	3.94	0.772	3.90	0.316	4.25	0.957	3.00	0.000
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	3.67	0.577	3.87	0.719	3.90	0.568	4.00	0.816	4.00	0.000
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุนในการทำงาน	4.00	0.000	3.75	0.931	3.90	0.568	3.75	1.258	4.00	0.000
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	4.00	0.000	3.94	0.854	4.00	0.471	4.25	0.957	3.00	0.000

จากตารางที่ 4-34 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56 - 3.38 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.56)

ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.44)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.44)

ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.38)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.60)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.60)

ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50)

การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.50)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.25)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.25)

การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.25)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.25)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.25)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.25)

การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.25)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.25)

ด้านการฝึกอบรม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69 - 3.63 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.69)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.63)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 - 3.80 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.90)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.80)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 4.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.25)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านการวิจัย

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 4 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.67)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56 - 3.44 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.56)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.50)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ลำดับที่ 3 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.44)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.60)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.60)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.60)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.50)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.25)

ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.00)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านการศึกษาดูงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.67)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.67)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย**

เท่ากับ 3.56 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.63 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.63)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.56)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.56)

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.70 - 3.60 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.70)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.70)

ลำดับที่ 3 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.70)

ลำดับที่ 4 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.60)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.50)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.50)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.00)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 – 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.67)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.67)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.67)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.06)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.94)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.94)

ลำดับที่ 3 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.87)

ลำดับที่ 4 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.90 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.90)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.90)

การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.90)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.90)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.25)
การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.25)
การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.25)
ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)
ลำดับที่ 3 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.75)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 – 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)
การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00)
การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)
ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.00)
การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ตารางที่ 4-35 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ										
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	-	-	4.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.55	0.686
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	-	-	4.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.52	0.634
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	-	-	3.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.52	0.634
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	-	-	3.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.55	0.686

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการฝึกอบรม										
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	-	-	4.00	0.000	3.50	0.707	4.50	0.707	3.79	0.675
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	-	-	4.00	0.000	3.50	0.707	4.50	0.707	3.76	0.636
ด้านการวิจัย										
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	-	-	4.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.55	0.736
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	-	-	4.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.59	0.825
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	-	-	3.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.48	0.785
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	-	-	3.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.55	0.783
ด้านการศึกษาดูงาน										
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	-	-	3.00	0.000	4.00	1.414	4.00	1.414	3.72	0.797
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	-	-	2.00	0.000	4.00	1.414	4.00	1.414	3.72	0.751
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	-	-	2.00	0.000	4.00	1.414	4.00	1.414	3.76	0.739
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	-	-	2.00	0.000	4.00	1.414	4.00	1.414	3.66	0.670
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง										
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	-	-	4.00	0.000	4.00	1.414	4.50	0.707	3.97	0.499
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	-	-	4.00	0.000	4.00	1.414	4.00	1.414	3.90	0.618

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง										
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	-	-	3.00	0.000	3.50	0.707	4.00	1.414	3.93	0.593
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุนในการทำงาน	-	-	3.00	0.000	3.50	0.707	4.50	0.707	3.83	0.805
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	-	-	3.00	0.000	3.50	0.707	4.50	0.707	4.00	0.707

จากตารางที่ 4-35 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.00)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.00)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่ออยู่ใน**

ระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.50)
การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.50)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.50)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.55)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.55)
ลำดับที่ 2 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.52)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.52)

ด้านการฝึกอบรม

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)
การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50)
การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.50)
การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79 - 3.76 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.79)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.76)

ด้านการวิจัย

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.00)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.00)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.50)

การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.50)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 4.50)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59 - 3.48 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.59)

ลำดับที่ 2 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.55)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.55)

ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.48)

ด้านการศึกษาดูงาน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.25** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 2.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.00)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 2.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 2.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 2.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76 - 3.66 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.76)

ลำดับที่ 2 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.72)

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.72)

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.66)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.00)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.50)

การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.00)

การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.50)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง**

อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 4.00 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.50)
การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.50)
การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.50)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)
การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.83 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.97)

ลำดับที่ 3 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.93)

ลำดับที่ 4 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.90)

ลำดับที่ 5 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.83)

ตารางที่ 4-36 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามสายงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ				
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.95	0.740	3.15	0.376
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.86	0.727	3.23	0.439
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.81	0.750	3.23	0.439
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.86	0.793	3.23	0.439
ด้านการฝึกอบรม				
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.669	3.62	0.650
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.95	0.669	3.54	0.519

ตารางที่ 4-36 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการวิจัย				
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.669	3.15	0.689
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	4.05	0.669	3.08	0.760
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.81	0.750	3.15	0.801
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.81	0.873	3.31	0.630
ด้านการศึกษาดูงาน				
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.71	0.845	3.77	0.832
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.71	0.956	3.69	0.630
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.76	0.995	3.69	0.480
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.67	0.913	3.62	0.506
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.24	0.436	3.62	0.506
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.655	3.54	0.519
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	4.10	0.539	3.54	0.660
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	4.10	0.700	3.38	0.768
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	4.24	0.700	3.54	0.519

จากตารางที่ 4-36 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามสายงาน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95 - 3.81 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.95)

ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.86)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.86)

ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.81)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.21** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.23 - 3.15 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.23)
การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.23)
การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.23)
ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.15)

ด้านการฝึกอบรม

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.95)
การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.95)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 - 3.54 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.62)
ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.54)

ด้านการวิจัย

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 - 3.81 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.05)
ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.95)
ลำดับที่ 3 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.81)
การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.81)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ**

3.17 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 3.45 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.31)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.15)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.15)

ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.08)

ด้านการศึกษาดูงาน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.76)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.71)

การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.71)

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.67)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77 - 3.62 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.77)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.69)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.69)

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.62)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24 - 4.10 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.24)

การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.24)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.14)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.10)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 4.10)

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.62 - 3.38 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.62)

ลำดับที่ 2 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.54)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.54)

การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.54)

ลำดับที่ 3 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.38)

ตารางที่ 4-37 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองฯ จำแนกตามประเภทการจ้าง

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน		พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการศึกษาต่อ				
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.50	0.740	3.92	0.669
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.50	0.740	3.83	0.577
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.50	0.673	3.75	0.754
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.55	0.739	3.75	0.754
ด้านการฝึกอบรม				
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.588	3.83	0.835
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.77	0.528	3.83	0.835

ตารางที่ 4-37 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน		พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านการวิจัย				
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.55	0.800	3.83	0.718
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	3.50	0.859	4.00	0.739
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.50	0.859	3.67	0.778
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.50	0.802	3.83	0.835
ด้านการศึกษาดูงาน				
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.82	0.907	3.58	0.669
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.77	0.813	3.58	0.900
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.77	0.752	3.67	0.985
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.68	0.716	3.58	0.900
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.00	0.535	4.00	0.603
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.640	4.00	0.739
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	3.86	0.640	3.92	0.669
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	3.77	0.813	3.92	0.793
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	3.95	0.653	4.00	0.853

จากตารางที่ 4-37 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามประเภทการจ้าง** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.55)

ลำดับที่ 2 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50)

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.50)

การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.50)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.81** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92 - 3.75 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.92)

ลำดับที่ 2 การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.83)

ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 3.75)

การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.75)

ด้านการฝึกอบรม

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82 - 3.77 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.82)

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.77)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.83)

การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.83)

ด้านการวิจัย

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.55)

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50)

การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.50)

การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.50)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.67 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 3.83)

การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.83)

ลำดับที่ 3 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.67)

ด้านการศึกษาดูงาน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82 - 3.68 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.82)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.77)

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.77)

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.68)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 3.58 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.67)

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.58)

การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.58)

การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.58)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.77 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 3.95)

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.86)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.86)

ลำดับที่ 4 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.77)

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97** สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.92 ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.00)

การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.00)

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.92)

การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.92)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4-38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน									
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	.661	.422	.068	32	.946	.01	.209	-.412	.441
			.069	29.204	.945	.01	.207	-.409	.438

ตารางที่ 4-38 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน									
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	.000	.997	-.903	32	.373	-.19	.206	-.605	.233
			-.852	22.123	.404	-.19	.218	-.638	.266
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	.059	.810	-.913	32	.368	-.25	.274	-.808	.308
			-.851	20.917	.404	-.25	.294	-.861	.361
ด้านความสำเร็จของงาน									
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	.019	.890	-.124	32	.902	-.02	.173	-.374	.331
			-.126	29.389	.901	-.02	.171	-.370	.327
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	2.518	.122	.101	32	.920	.02	.212	-.411	.454
			.095	21.682	.925	.02	.226	-.448	.491
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	1.795	.190	-.341	32	.735	-.08	.230	-.548	.391
			-.326	23.438	.747	-.08	.241	-.576	.419
ด้านความมั่นคงในการทำงาน									
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	2.305	.139	-1.258	32	.218	-.26	.204	-.674	.159
			-1.227	25.575	.231	-.26	.210	-.688	.174

ตารางที่ 4-38 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านความมั่นคงในการทำงาน									
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	.751	.393	-.949	32	.350	-.20	.211	-.629	.229
			-.927	25.701	.362	-.20	.216	-.644	.244
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	.120	.731	-.034	32	.973	-.01	.211	-.438	.423
			-.033	26.729	.974	-.01	.214	-.447	.433
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน									
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.371	.547	-1.115	32	.273	-.27	.244	-.767	.225
			-1.087	25.502	.287	-.27	.250	-.785	.243
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	.114	.737	-.236	32	.815	-.06	.242	-.550	.435
			-.231	25.779	.819	-.06	.247	-.566	.452
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	2.233	.145	-.487	32	.630	-.12	.249	-.629	.386
			-.459	21.929	.651	-.12	.265	-.671	.428
ด้านสถานภาพทางสังคม									
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.622	.066	1.576	32	.125	.26	.163	-.075	.589
			1.546	26.153	.134	.26	.166	-.085	.599

ตารางที่ 4-38 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านสถานภาพทางสังคม									
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.591	.117	.951	32	.349	.15	.158	-.171	.471
			.990	31.321	.330	.15	.152	-.159	.459
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.006	.941	.637	32	.529	.11	.168	-.236	.450
			.616	24.666	.544	.11	.174	-.251	.466
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	.572	.455	.493	32	.625	.11	.232	-.358	.586
			.485	26.506	.631	.11	.235	-.369	.598

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .95, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .37, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .37, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสำเร็จของงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .90, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .92, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .74, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .22, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .35, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .97, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .27, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .82, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .63, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .13, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .35, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .53, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .63, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-39 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	เพศชาย		เพศหญิง		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.21	0.579	3.20	0.616	0.95
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.21	0.699	3.40	0.503	0.37
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.00	0.961	3.25	0.639	0.37
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.93	0.475	3.95	0.510	0.90
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.07	0.730	4.05	0.510	0.92
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.57	0.756	3.65	0.587	0.74
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.64	0.633	3.90	0.553	0.22
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.50	0.650	3.70	0.571	0.35
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.64	0.633	3.65	0.587	0.97

ตารางที่ 4-39 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	เพศชาย		เพศหญิง		P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.43	0.756	3.70	0.657	0.27
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.64	0.745	3.70	0.657	0.82
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.43	0.852	3.55	0.605	0.63
ด้านสถานภาพทางสังคม					
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.36	0.497	4.10	0.447	0.13
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.392	3.85	0.489	0.35
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.535	3.75	0.444	0.53
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.21	0.699	4.10	0.641	0.63

จากตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน									
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	9.016	.005	1.636	32	.112	.33	.204	-.082	.748
			1.822	31.991	.078	.33	.183	-.039	.706
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	9.791	.004	1.338	32	.190	.27	.205	-.144	.693
			1.521	31.756	.138	.27	.181	-.093	.643
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	1.284	.266	1.326	32	.194	.36	.273	-.194	.920
			1.336	26.202	.193	.36	.271	-.195	.920
ด้านความสำเร็จของงาน									
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	.434	.515	1.656	32	.107	.28	.168	-.064	.621
			1.707	28.058	.099	.28	.163	-.056	.612
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	.299	.588	1.669	32	.105	.34	.206	-.076	.764
			1.703	27.188	.100	.34	.202	-.071	.759
ด้านความสำเร็จของงาน									
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	1.402	.245	1.102	32	.279	.25	.229	-.214	.720
			1.189	31.082	.244	.25	.213	-.181	.686

ตารางที่ 4-40 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านความมั่นคงในการทำงาน									
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	7.431	.010	-.398	32	.693	-.08	.212	-.515	.347
			-.456	31.550	.652	-.08	.185	-.461	.293
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	.120	.731	1.833	32	.076	.38	.206	-.042	.797
			1.927	29.539	.064	.38	.196	-.023	.777
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	1.252	.272	.240	32	.812	.05	.214	-.384	.487
			.255	30.327	.800	.05	.201	-.359	.461
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน									
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.381	.541	-.175	32	.862	-.04	.251	-.556	.468
			-.181	28.268	.858	-.04	.243	-.542	.454
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	.691	.412	.924	32	.363	.22	.242	-.269	.716
			1.011	31.674	.320	.22	.221	-.227	.674
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	.979	.330	1.806	32	.080	.44	.241	-.056	.928
			1.893	29.335	.068	.44	.230	-.035	.907

ตารางที่ 4-40 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านสถานภาพทางสังคม									
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	.072	.791	.493	32	.625	.08	.171	-.264	.432
			.466	21.100	.646	.08	.181	-.292	.460
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5.757	.022	2.381	32	.023	.36	.149	.051	.659
			2.257	21.375	.035	.36	.157	.028	.682
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.928	.343	.975	32	.337	.16	.169	-.179	.509
			.974	25.480	.339	.16	.169	-.183	.513
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	2.879	.099	-.047	32	.963	-.01	.236	-.491	.469
			-.043	19.637	.966	-.01	.255	-.543	.521

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .08, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .14, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .19, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสำเร็จของงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .10, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .11, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .28, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .65, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .08, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงานแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .81, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .86, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .36, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .08, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .63, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .04, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O และยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน <u>แตกต่างกัน</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .34, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .96, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายงานวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-41 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ฯ	**สายวิชาการ**		**สายสนับสนุนวิชาการ**		**P**
	$\overline{X}$	**S.D.**	$\overline{X}$	**S.D.**	
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.33	0.658	3.00	0.408	0.08
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.43	0.676	3.15	0.376	0.14
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.29	0.784	2.92	0.760	0.19
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	4.05	0.498	3.77	0.439	0.11
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.19	0.602	3.85	0.555	0.11
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.71	0.717	3.46	0.519	0.28

ตารางที่ 4-41 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.76	0.700	3.85	0.376	0.65
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.625	3.38	0.506	0.08
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.67	0.658	3.62	0.506	0.81
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.57	0.746	3.62	0.650	0.86
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.76	0.768	3.54	0.519	0.36
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.67	0.730	3.23	0.599	0.08
ด้านสถานภาพทางสังคม					
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.24	0.436	4.15	0.555	0.63
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.384	3.69	0.480	0.04*
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.478	3.69	0.480	0.34
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.14	0.573	4.15	0.801	0.96

จากตารางที่ 4-41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน ในทุกข้อของด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ด้านสถานภาพทางสังคมทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ การทำงานได้รับการยอกรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน									
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	2.718	.109	-1.567	32	.127	-.33	.208	-.749	.098
			-1.459	18.583	.161	-.33	.223	-.794	.142
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	.746	.394	-.676	32	.504	-.14	.213	-.578	.290
			-.637	19.260	.531	-.14	.226	-.616	.328
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	.777	.385	-.560	32	.580	-.16	.284	-.738	.420
			-.536	20.085	.598	-.16	.297	-.778	.460
ด้านความสำเร็จของงาน									
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	1.314	.260	-.512	32	.612	-.09	.177	-.452	.270
			-.546	27.084	.590	-.09	.167	-.433	.251
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	.459	.503	-.173	32	.864	-.04	.219	-.483	.407
			-.166	19.978	.870	-.04	.229	-.515	.439
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	2.556	.120	.223	32	.825	.05	.237	-.431	.537
			.204	17.597	.841	.05	.260	-.495	.601

ตารางที่ 4-42 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านความมั่นคงในการทำงาน									
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	4.197	.049	.317	32	.754	.07	.215	-.370	.507
			.281	16.442	.782	.07	.242	-.445	.581
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	.043	.836	-.345	32	.732	-.08	.220	-.523	.372
			-.335	20.871	.741	-.08	.226	-.546	.395
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	.145	.706	-.139	32	.890	-.03	.218	-.473	.413
			-.135	20.591	.894	-.03	.225	-.499	.439
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน									
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.588	.067	.030	32	.977	.01	.256	-.513	.528
			.026	16.294	.979	.01	.289	-.604	.619
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	.383	.540	-1.544	32	.133	-.37	.240	-.861	.119
			-1.418	17.927	.173	-.37	.262	-.921	.179
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	.163	.689	-1.555	32	.130	-.39	.248	-.892	.120
			-1.492	20.214	.151	-.39	.259	-.926	.153

ตารางที่ 4-42 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านสถานภาพทางสังคม									
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.956	.055	-.392	32	.698	-.07	.174	-.423	.286
			-.344	15.968	.735	-.07	.198	-.488	.352
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.194	.663	-.046	32	.964	-.01	.165	-.343	.328
			-.043	19.350	.966	-.01	.174	-.372	.357
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.765	.388	-1.106	32	.277	-.19	.171	-.538	.159
			-1.066	20.456	.299	-.19	.178	-.559	.181
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	.169	.684	.412	32	.683	.10	.239	-.388	.585
			.411	22.610	.685	.10	.239	-.397	.594

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .13, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .50, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .58, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสำเร็จของงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .61, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .86, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .83, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ผลงานของตัวเองสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .78, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .73, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ ตำแหน่งในปัจจุบันมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงานแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .89, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .98, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .13, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .13, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสถานภาพทางสังคม

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .70, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .96, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .28, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .68, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-43 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	**พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน**		**พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล**		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน	3.09	0.526	3.42	0.669	0.13
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.27	0.550	3.42	0.669	0.50
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.09	0.750	3.25	0.866	0.58
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.91	0.526	4.00	0.426	0.61
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี	4.05	0.575	4.08	0.669	0.86
3. ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้	3.64	0.581	3.58	0.793	0.83

ตารางที่ 4-43 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองฯ	พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน		พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ	3.82	0.501	3.75	0.754	0.78
2. ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	3.59	0.590	3.67	0.651	0.73
3. ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน	3.64	0.581	3.67	0.651	0.89
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.59	0.590	3.58	0.900	0.98
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.55	0.596	3.92	0.793	0.13
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.36	0.658	3.75	0.754	0.13
ด้านสถานภาพทางสังคม					
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.18	0.395	4.25	0.622	0.70
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.426	3.92	0.515	0.96
3. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.73	0.456	3.92	0.515	0.28
4. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	4.18	0.664	4.08	0.669	0.68

จากตารางที่ 4-43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้างในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการศึกษาต่อ									
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	5.011	.032	-.028	32	.978	-.01	.260	-.536	.522
			-.025	20.209	.980	-.01	.281	-.593	.578
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	1.813	.188	.174	32	.863	.04	.247	-.459	.545
			.164	21.939	.871	.04	.262	-.500	.586
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	.082	.776	-.115	32	.909	-.03	.248	-.534	.477
			-.113	26.172	.911	-.03	.253	-.548	.491
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.937	.096	.632	32	.532	.16	.260	-.365	.694
			.588	20.852	.563	.16	.279	-.417	.745
ด้านการฝึกอบรม									
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	7.101	.012	.240	32	.812	.06	.238	-.427	.542
			.221	19.637	.828	.06	.259	-.484	.598
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.918	.034	-.063	32	.950	-.01	.227	-.476	.448
			-.059	20.648	.954	-.01	.244	-.523	.494

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการวิจัย									
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.828	.102	-.026	32	.979	-.01	.274	-.565	.551
			-.025	22.202	.981	-.01	.290	-.608	.594
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	5.203	.029	.216	32	.831	.06	.298	-.543	.671
			.199	20.109	.844	.06	.323	-.609	.737
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	2.833	.102	.492	32	.626	.14	.290	-.449	.734
			.460	21.313	.650	.14	.310	-.502	.788
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	.406	.529	1.454	32	.156	.41	.280	-.163	.978
			1.420	25.700	.168	.41	.287	-.182	.997
ด้านการศึกษาดูงาน									
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	.557	.461	1.596	32	.120	.45	.282	-.124	1.024
			1.504	22.024	.147	.45	.299	-.170	1.070
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	2.061	.161	1.314	32	.198	.38	.288	-.208	.965
			1.231	21.437	.232	.38	.308	-.260	1.017

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการศึกษาดูงาน									
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	.729	.399	.713	32	.481	.21	.291	-.385	.799
			.682	23.626	.502	.21	.304	-.420	.834
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	.593	.447	.871	32	.390	.24	.271	-.316	.787
			.831	23.261	.414	.24	.284	-.351	.822
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง									
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	2.675	.112	.000	32	1.000	.00	.195	-.397	.397
			.000	31.477	1.000	.00	.179	-.365	.365
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	1.015	.321	-.918	32	.365	-.21	.233	-.690	.261
			-.906	26.746	.373	-.21	.237	-.700	.271
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	.030	.864	-.731	32	.470	-.16	.225	-.622	.293
			-.754	30.779	.457	-.16	.218	-.609	.280

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง									
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	4.075	.052	-.663	32	.512	-.19	.280	-.756	.385
			-.615	20.470	.545	-.19	.302	-.815	.443
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	1.838	.185	.680	32	.501	.17	.252	-.342	.685
			.650	23.357	.522	.17	.264	-.374	.717

ด้านการศึกษาต่อ

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .98, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .86, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .91, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .53, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการฝึกอบรม

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .83, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .95, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการวิจัย

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .98, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .84, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .63, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .16, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการศึกษาดูงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .12, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .20, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .48, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .39, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = 1.00, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .37, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .47, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .55, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .50, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-45 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	เพศชาย		เพศหญิง		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านการศึกษาต่อ					
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.64	0.929	3.65	0.587	0.98
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.64	0.842	3.60	0.598	0.86
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.57	0.756	3.60	0.681	0.91
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.71	0.914	3.55	0.605	0.53
ด้านการฝึกอบรม					
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.86	0.864	3.80	0.523	0.83
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.79	0.802	3.80	0.523	0.95
ด้านการวิจัย					
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.929	3.65	0.671	0.98
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	3.71	1.069	3.65	0.671	0.84
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.64	1.008	3.50	0.688	0.63
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.86	0.864	3.45	0.759	0.16
ด้านการศึกษาดูงาน					
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	4.00	0.961	3.55	0.686	0.12
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.93	0.997	3.55	0.686	0.20

ตารางที่ 4-45 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	เพศชาย		เพศหญิง		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านการศึกษาดูงาน					
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.86	0.949	3.65	0.745	0.48
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.79	0.893	3.55	0.686	0.39
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.00	0.392	4.00	0.649	1.00
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.699	4.00	0.649	0.37
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	3.79	0.579	3.95	0.686	0.47
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	3.71	0.994	3.90	0.641	0.55
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	4.07	0.829	3.90	0.641	0.50

จากตารางที่ 4-45 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการศึกษาต่อ									
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	1.365	.251	3.600	32	.001	.80	.222	.347	1.250
			4.156	31.124	.000	.80	.192	.407	1.190
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	.956	.336	2.798	32	.009	.63	.224	.170	1.082
			3.133	31.997	.004	.63	.200	.219	1.034
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	1.967	.170	2.521	32	.017	.58	.230	.111	1.046
			2.839	31.951	.008	.58	.204	.164	.994
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.246	.144	2.603	32	.014	.63	.241	.136	1.117
			2.962	31.735	.006	.63	.211	.195	1.057
ด้านการฝึกอบรม									
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	.611	.440	1.442	32	.159	.34	.234	-.139	.813
			1.452	26.139	.158	.34	.232	-.140	.814
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	.105	.748	1.901	32	.066	.41	.218	-.030	.857
			2.019	30.211	.052	.41	.205	-.005	.832

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการวิจัย									
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	.171	.682	3.345	32	.002	.80	.239	.312	1.285
			3.321	24.997	.003	.80	.240	.303	1.294
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	.458	.503	3.905	32	.000	.97	.249	.464	1.477
			3.787	23.098	.001	.97	.256	.441	1.501
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	.055	.816	2.416	32	.022	.66	.271	.103	1.209
			2.377	24.269	.026	.66	.276	.087	1.225
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	1.459	.236	1.798	32	.082	.50	.279	-.067	1.070
			1.941	31.101	.061	.50	.259	-.025	1.029
ด้านการศึกษาดูงาน									
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	.238	.629	-.185	32	.854	-.05	.297	-.659	.549
			-.186	25.888	.854	-.05	.295	-.662	.552
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.213	.082	.073	32	.942	.02	.300	-.588	.632
			.081	31.809	.936	.02	.272	-.533	.577

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการศึกษาดูงาน									
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	8.488	.006	.235	32	.816	.07	.296	-.534	.673
			.273	30.651	.787	.07	.255	-.450	.589
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.610	.039	.185	32	.854	.05	.277	-.513	.616
			.210	31.750	.835	.05	.244	-.445	.548
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง									
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	2.598	.117	3.804	32	.001	.62	.164	.289	.956
			3.670	22.695	.001	.62	.170	.271	.974
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.004	.951	2.820	32	.008	.60	.214	.168	1.041
			2.981	29.889	.006	.60	.203	.190	1.019
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	3.406	.074	2.686	32	.011	.56	.207	.135	.979
			2.558	21.725	.018	.56	.218	.105	1.008

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง									
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	.981	.329	2.772	32	.009	.71	.256	.188	1.233
			2.711	23.759	.012	.71	.262	.169	1.252
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	.650	.426	3.106	32	.004	.70	.225	.241	1.159
			3.333	30.814	.002	.70	.210	.271	1.128

ด้านการศึกษาต่อ

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .00, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .01, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .02, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .05, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P เท่ากับ ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการฝึกอบรม

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .16, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .07, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการวิจัย

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .01, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน <u>แตกต่างกัน</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .00, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น <u>แตกต่างกัน</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .02, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .08, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการศึกษาดูงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .85, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .94, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .79, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .84, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .00, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ <u>แตกต่างกัน</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .01, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน <u>แตกต่างกัน</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .01, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น <u>แตกต่างกัน</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .01, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน <u>แตกต่างกัน</u> อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .05, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P เท่ากับ ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธ H_O ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-47 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านการศึกษาต่อ					
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.95	0.740	3.15	0.376	0.00*
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.86	0.727	3.23	0.439	0.01*
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.81	0.750	3.23	0.439	0.02*
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.86	0.793	3.23	0.439	0.01*
ด้านการฝึกอบรม					
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.669	3.62	0.650	0.16
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.95	0.669	3.54	0.519	0.07
ด้านการวิจัย					
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.669	3.15	0.689	0.00*
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	4.05	0.669	3.08	0.760	0.00*
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.81	0.750	3.15	0.801	0.02*
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.81	0.873	3.31	0.630	0.08

ตารางที่ 4-47 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านการศึกษาดูงาน					
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.71	0.845	3.77	0.832	0.85
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.71	0.956	3.69	0.630	0.94
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.76	0.995	3.69	0.480	0.79
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.67	0.913	3.62	0.506	0.84
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.24	0.436	3.62	0.506	0.00*
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.655	3.54	0.519	0.01*
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	4.10	0.539	3.54	0.660	0.01*
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุนในการทำงาน	4.10	0.700	3.38	0.768	0.01*
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	4.24	0.700	3.54	0.519	0.05*

จากตารางที่ 4-47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน และในทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ด้านการศึกษาต่อ พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการวิจัย พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ข้อ คือ การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการศึกษาต่อ									
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	1.579	.218	-1.621	32	.115	-.42	.257	-.940	.107
			-1.671	24.811	.107	-.42	.249	-.930	.097
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	2.873	.100	-1.349	32	.187	-.33	.247	-.837	.170
			-1.452	27.838	.158	-.33	.229	-.804	.137
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	.085	.772	-.993	32	.328	-.25	.252	-.763	.263
			-.959	20.594	.349	-.25	.261	-.793	.293
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	.008	.930	-.766	32	.449	-.20	.267	-.748	.339
			-.762	22.329	.454	-.20	.269	-.761	.352
ด้านการฝึกอบรม									
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.208	.083	-.062	32	.951	-.02	.245	-.515	.484
			-.056	17.112	.956	-.02	.272	-.588	.558
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.827	.035	-.260	32	.797	-.06	.233	-.536	.415
			-.228	15.934	.823	-.06	.266	-.625	.504

ตารางที่ 4-48 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการวิจัย									
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	.697	.410	-1.038	32	.307	-.29	.277	-.853	.277
			-1.072	24.968	.294	-.29	.268	-.841	.265
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	1.870	.181	-1.700	32	.099	-.50	.294	-1.099	.099
			-1.779	25.853	.087	-.50	.281	-1.078	.078
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	.176	.678	-.558	32	.581	-.17	.299	-.775	.442
			-.575	24.748	.571	-.17	.290	-.764	.431
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	.008	.931	-1.142	32	.262	-.33	.292	-.928	.261
			-1.128	21.943	.271	-.33	.295	-.946	.280
ด้านการศึกษาดูงาน									
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	.487	.491	.786	32	.438	.23	.299	-.374	.844
			.860	28.909	.397	.23	.273	-.324	.794
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	.352	.557	.625	32	.536	.19	.303	-.427	.806
			.606	20.794	.551	.19	.312	-.461	.839

ตารางที่ 4-48 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการศึกษาดูงาน									
3. การได้ความรู้แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	2.321	.137	.352	32	.727	.11	.301	-.507	.719
			.325	18.142	.749	.11	.326	-.579	.791
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	1.234	.275	.350	32	.729	.10	.282	-.475	.672
			.327	18.735	.748	.10	.301	-.533	.730
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง									
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	.130	.721	.000	32	1.000	.00	.201	-.409	.409
			.000	20.479	1.000	.00	.208	-.433	.433
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.031	.861	-.563	32	.578	-.14	.242	-.630	.357
			-.539	20.081	.596	-.14	.253	-.664	.391
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	.007	.936	-.227	32	.822	-.05	.233	-.528	.422
			-.224	21.870	.825	-.05	.236	-.543	.437
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน	.002	.966	-.498	32	.622	-.14	.289	-.733	.445
			-.501	23.218	.621	-.14	.287	-.737	.450

ตารางที่ 4-48 (ต่อ)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง									
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	1.800	.189	-.174	32	.863	-.05	.261	-.578	.487
			-.161	18.186	.874	-.05	.283	-.639	.548

ด้านการศึกษาต่อ

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .12, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .19, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .33, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .45, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการฝึกอบรม

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .95, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .82, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการวิจัย

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .31, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .10, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .60, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .26, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการศึกษาดูงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .44, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .54, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .73, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการได้ความรู้แนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .73, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .10, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .58, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .82, **α** (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า **α** (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .62, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ

H_O: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน แตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .86, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้น ค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_O

สรุปได้ว่า พนักงานเงินรายได้และพนักงานเงินอุดหนุรัฐบาล ให้ระดับความสำคัญ กับการเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-49 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	**พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน**		**พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล**		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านการศึกษาต่อ					
1. การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น	3.50	0.740	3.92	0.669	0.12
2. การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	3.50	0.740	3.83	0.577	0.19
3. การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.50	0.673	3.75	0.754	0.33
4. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.55	0.739	3.75	0.754	0.45

ตารางที่ 4-49 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาตนเองฯ	พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน		พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล		P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ด้านการฝึกอบรม					
1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.588	3.83	0.835	0.95
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.77	0.528	3.83	0.835	0.82
ด้านการวิจัย					
1. การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.55	0.800	3.83	0.718	0.31
2. การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น	3.50	0.859	4.00	0.739	0.10
3. การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิต และบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์	3.50	0.859	3.67	0.778	0.58
4. การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.50	0.802	3.83	0.835	0.26
ด้านการศึกษาดูงาน					
1. การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่	3.82	0.907	3.58	0.669	0.43
2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน	3.77	0.813	3.58	0.900	0.54
3. การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุง และพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.77	0.752	3.67	0.985	0.73
4. การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.68	0.716	3.58	0.900	0.73
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
1. การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	4.00	0.535	4.00	0.603	1.00
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.640	4.00	0.739	0.58
3. การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น	3.86	0.640	3.92	0.669	0.82
4. การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุนในการทำงาน	3.77	0.813	3.92	0.793	0.62
5. การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน	3.95	0.653	4.00	0.853	0.86

จากตารางที่ 4-49 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญหา อุปสรรค และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยนี้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ควรมีช่องทางเพิ่มเติมสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่ในการได้มีโอกาสตีพิมพ์ผลงานลงในวารสารของคณะ เพราะนักวิจัยหน้าใหม่อาจจะขาดความมั่นใจ คือ ไม่มั่นใจว่าจะสามารถตีพิมพ์ในวารสาร TCI ฐาน 1, 2 ได้หรือไม่ จึงตัดสินใจไม่ยื่น Proposal ขอทุนวิจัยไปเลย ซึ่งทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ และอยากให้มีการเพิ่มงบประมาณอุดหนุนการทำวิจัยให้มากขึ้น เพราะบางงานวิจัยอาจมีค่าใช้จ่ายที่มากกว่างบประมาณที่สนับสนุน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา และศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สรุป และอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

ผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือ อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมา เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.65 อันดับสาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.71 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.93

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส สมรส คิดเป็นร้อยละ 35.3 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.9

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา มากที่สุด คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.1 อันดับที่สอง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 26.5 อันดับที่สาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 23.5 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.9

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน มากที่สุด คือ 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.2 อันดับสอง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.3 อันดับสาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.8 อันดับสี่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.8 อันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.1 อันดับสอง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 อันดับสาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.8 อันดับสี่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.8 อันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.9

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากที่สุด คือ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 85.3 อันดับสอง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.9 อันดับสุดท้าย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 61.8 ส่วนที่เหลือเป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 38.2

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเงินรายได้ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 64.7 ส่วนที่เหลือเป็นพนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 35.3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.15 - 3.32 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.32

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการดำรงชีวิตของท่าน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.21

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.15

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 - 3.62 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำงานได้เป็นอย่างดี ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.06

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.94

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านสามารถเป็นตัวอย่างให้กับงานด้านอื่น ๆ ได้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.79 - 3.62 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 ชื่อเสียงของหน่วยงานทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในอาชีพ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79

ลำดับที่ 2 ท่านเห็นด้วยกับการบริหารและนโยบายของหน่วยงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

ลำดับที่ 3 ตำแหน่งในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 - 3.50 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68

ลำดับที่ 2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.59

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านสถานภาพทางสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 - 3.79 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.15

ลำดับที่ 3 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.91

ลำดับที่ 4 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาต่อ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 - 3.59 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 การให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะที่ดีขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

ลำดับที่ 2 การศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

การให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

ลำดับที่ 3 การศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.59

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82 - 3.79 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.82

ลำดับที่ 2 การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวิจัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 - 3.56 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพที่สูงขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68

ลำดับที่ 2 การนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

ลำดับที่ 3 การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62

ลำดับที่ 4 การนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ให้บุคลากร นิสิตและบุคคลทั่วไปได้ใช้ประโยชน์ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.56

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74 - 3.65 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 การศึกษาดูงานการทำงานที่อื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.74

การได้ความรู้ แนวคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.74

ลำดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.71

ลำดับที่ 3 การสร้างเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 - 3.82 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้

ลำดับที่ 1 การค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.00

ลำดับที่ 2 การเรียนรู้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อการพัฒนางาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.97

ลำดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.91

ลำดับที่ 4 การแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เป็นต้น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.88

ลำดับที่ 5 การเรียนรู้และเพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุนในการทำงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.82

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) สายงาน ประเภทการจ้าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามเพศ** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.14**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.28**

ด้านความสำเร็จของงาน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.86**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.88**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65**

ด้านสถานภาพทางสังคม

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95**

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามอายุ** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.20**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.17**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.56**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.67**

ด้านความสำเร็จของงาน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.79**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

ด้านสถานภาพทางสังคม

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามสถานภาพสมรส** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.11**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.45**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.00**

ด้านความสำเร็จของงาน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.89**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67**

ด้านสถานภาพทางสังคม

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระดับการศึกษา** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.17**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.13**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.37**

ด้านความสำเร็จของงาน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.50**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.71**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.82**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.96**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59**

ด้านสถานภาพทางสังคม

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามอัตราเงินเดือน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาทให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.25**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.00**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ใน**

ระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.75**

ด้านความสำเร็จของงาน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.22**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.64**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.92**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.67**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.25**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83**

ด้านสถานภาพทางสังคม

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31**

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ

พัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.44**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.11**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.20**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.58**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.**00

ด้านความสำเร็จของงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.67**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.79**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.83**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน <u>อยู่ในระดับมากที่สุด</u> โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.58**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ใน**

ระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.67**

ด้านสถานภาพทางสังคม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.67**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.15**

ด้านความสำเร็จของงาน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.33**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.83**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.33**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53**

ด้านสถานภาพทางสังคม

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98**

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามสายงาน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.35**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.02**

ด้านความสำเร็จของงาน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.98**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.69**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46**

ด้านสถานภาพทางสังคม

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนน**

เฉลี่ยเท่ากับ 4.07

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92**

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามประเภทการจ้าง** ปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.15**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.36**

ด้านความสำเร็จของงาน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.87**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.89**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

ด้านสถานภาพทางสังคม

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04**

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) สายงาน ประเภทการจ้าง

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามเพศ** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.60**

ด้านการฝึกอบรม

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80**

ด้านการวิจัย

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56**

ด้านการศึกษาดูงาน

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

เพศชาย ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87**

เพศหญิง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95**

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามอายุ** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

ด้านการฝึกอบรม

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ด้านการวิจัย

21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

ด้านการศึกษาดูงาน

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10**

31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน <u>อยู่ในระดับน้อย</u> โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.25**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อายุ 21 - 30 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

อายุ 31 - 40 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95**

อายุ 41 - 50 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

อายุ 51 - 60 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40**

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามสถานภาพสมรส** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ด้านการฝึกอบรม

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

ด้านการวิจัย

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย <u>อยู่ในระดับน้อย</u> โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25**

ด้านการศึกษาดูงาน

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สถานภาพ โสด ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78**

สถานภาพ สมรส ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18**

สถานภาพ หย่าร้าง ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60**

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระดับการศึกษา** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86**

ด้านการฝึกอบรม

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.**75

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.**89

ด้านการวิจัย

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95**

ด้านการศึกษาดูงาน

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20**

ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70**

ระดับการศึกษา ปริญญาโท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95**

ระดับการศึกษา ปริญญาเอก ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามอัตราเงินเดือน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13**

ด้านการฝึกอบรม

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ด้านการวิจัย

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19**

ด้านการศึกษาดูงาน

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47**

อัตราเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65**

อัตราเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98**

อัตราเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70**

อัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20**

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ด้านการฝึกอบรม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

ด้านการวิจัย

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10**

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60**

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี)** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54**

ด้านการฝึกอบรม

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78**

ด้านการวิจัย

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54**

ด้านการศึกษาดูงาน

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.25**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 1 - 5 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 6 - 10 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) 11 - 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30**

ระยะเวลาที่เหลือก่อนเกษียณอายุการปฏิบัติงาน (60 ปี) มากกว่า 15 ปี ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93**

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามสายงาน** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.21**

ด้านการฝึกอบรม

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58**

ด้านการวิจัย

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17**

ด้านการศึกษาดูงาน

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สายวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16**

สายสนับสนุนวิชาการ ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52**

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **จำแนกตามประเภทการจ้าง** ปรากฏผลดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81**

ด้านการฝึกอบรม

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83**

ด้านการวิจัย

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83**

ด้านการศึกษาดูงาน

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60**

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พนักงานเงินรายได้ส่วนงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89**

พนักงานเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97**

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน ในทุกข้อของด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ด้านสถานภาพทางสังคม ทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสายงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน และในทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ด้านการศึกษาต่อ พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการวิจัย พบว่า รายข้อทุกข้อ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 1 ข้อ คือ การได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทการจ้าง ในทุกด้าน และทุกข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

คณะฯ อาจจะมีการเพิ่มช่องทางเพิ่มเติมสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่ในการได้มีโอกาสตีพิมพ์ผลงานลงในวารสารของคณะฯ และเพิ่มมาตรการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีการทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อนำผลงานมาปรับใช้ในงานที่ปฏิบัติและสามารถเป็นผลงานของตัวเองเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการและวิชาชีพได้

บรรณานุกรม

จิตรประภา อัครบวร. (2554). *พัฒนาคนบนความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: เต๋า (2000).

เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. พิษณุโลก: ตำราเรียนรายวิชา 354564 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทิพย์นภา จิระนคร. (2542). *ศึกษาความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญส่ง ลีละชาต. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สือเสริมกรุงเทพฯ.

ประสาท อิศรปรีดา. (2538). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.

ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ 0558/2554 ลงวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2554 เรื่อง *หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2554*

ประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ 0529/2555 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 เรื่อง *หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยบูรพา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555*

ประกาศคณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ 255/2561 เรื่อง *กำหนดกรอบข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2562*

พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. ปัญหาพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิต, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2551). *แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็ม ไอ ที. พริ้นติ้ง.

วัชราภรณ์ ก้อนแก้ว. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

วิจิตร อาวะกุล. (2551). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สนิท สมัครการ. (2546). *การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาของสังคม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์, นนทบุรี, โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุนิษา กลึงพงษ์. (2556*). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สริญญา ไววิ่งรบ. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

อรุณ ทุ้ยแป. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

เอื้อมมาภา ประเสริฐวีธัช, ดร.มยุรี โยธาวุธ. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษา กรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี*. สารนิพนธ์รัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

Allport, Gardon, W. (1960*). Personality: A Psychology Interpretation*. New York: Henry Holt.

Maslow, Abramham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.

R. Wayne Pace, Phillip C. Smith, Gordon E. Mills. (1991). *Human Resource Development: The Field*. Prentice Hall.