

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน โดยสรุปผลการศึกษาค้นคว้า อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พบว่า

1. บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จ ด้านเงินเดือน หรือรายได้ ด้านแหล่งเงินทุน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเจตคติ ด้านระเบียบ นโยบาย ด้าน อิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อและด้านสถาบันการศึกษา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ จำแนกตามตัวแปรต้น ได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเจตคติ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามวิทยาเขต พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ยกเว้น ด้านเจตคติ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้และด้านแหล่งเงินทุนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ยกเว้น ด้านเจตคติ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้และด้านแหล่งเงินทุนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ พบประเด็นสำคัญที่ควรอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบันสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตั้งแต่วันที่ 5 ก.พ. 2548 ทำหน้าที่ในการจัดตั้งการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างความรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการและบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ซึ่งพันธกิจสำคัญของสถาบันการพลศึกษา 1 ใน 5 พันธกิจหลัก คือ ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการและสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง (พรบ.สถาบันการพลศึกษา 2548) บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาการกีฬาของประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรทางกีฬา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนากีฬาของประเทศให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศเพราะการดำเนินงานต่างๆจะประสบความสำเร็จได้ด้วยการมีบุคลากรที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธเนศ ขำเกิด (2541, หน้า 28-31) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัติน่าสนใจว่า อำนาจมาจากความรู้ แต่ละคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะความรู้ที่แต่ละคนร่ำเรียนมาในอดีตที่เคยคิดว่าเป็นความรู้สำเร็จรูป และคิดว่าตนเป็นคนเก่งในยุคนั้น หากไม่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพิ่มเติมตลอดเวลา ก็จะกลายเป็นคนตกชั้นในยุคนี้ การเรียนรู้จึงต้องกระทำทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นช่วงของวัยเรียนหรือในช่วงของการปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) นอกจากจะรู้ลึกในสาขาวิชาเฉพาะของตน (Specialist) แล้วยังต้องรู้กว้างในเรื่องอื่นๆ (Generalist) ด้วยและ อรณัฐ โพชนุกูล (2545, หน้า 43) กล่าวถึงคุณสมบัติของครูยุคใหม่ว่าจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีคุณสมบัติให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ใหม่ รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายของการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและสังคมไทย เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพราะ
 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงส่งผลให้บุคคลต้องปรับปรุงและพัฒนา
 ตนเองให้เท่าทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ รวมถึงวิถีชีวิตที่ต้องแข่งขันเพื่อความอยู่รอด (ธเนศ ขำเกิด,
 2541 , หน้า 28-31) อันเป็นเหตุมาจากปัญหาของสังคมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ
 อย่างยิ่งบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการพัฒนาประชากรของ
 ประเทศให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา , ม.ป.ป., 1-10) ตลอดจน
 หน่วยงานต่างๆต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อรองรับนโยบายการปฏิรูประบบราชการให้มี
 คุณสมบัติและตามเกณฑ์มาตรฐานของสถาบัน (พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง , 2539 , หน้า 9) จึงเป็น
 อิทธิพลและแรงผลักดันจูงใจให้บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยา
 เขตภาคเหนือ ต้องพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของนารถ โหมเพ็งและคณะ
 (2552)เรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาซึ่งมีระดับแรงจูงใจ
 ในการพัฒนาตนเอง โดยรวมในระดับมาก พันัส หันนาคินทร์ ได้ให้แนวทางในการพัฒนาตนเอง
 ของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานและสถาบัน โดยตัวบุคคลต้องเข้าใจ
 บทบาทและหน้าที่อย่างแจ่มแจ้ง จึงสามารถทราบได้ว่าตัวเองควรปรับปรุงพัฒนาอย่างไร ซึ่งในการ
 พัฒนาความสามารถด้วยตนเองนี้ จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถใน
 การทำงานได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536, หน้า 46-48)
 การพัฒนาตนเองของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อการทำงาน
 อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มพูนความรู้และความชำนาญให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ซึ่ง
 การพัฒนาตนเองมีวิธีการหลากหลายและที่นิยมกันมากคือ การศึกษาต่อในชั้นสูงขึ้นกว่าเดิม
 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,2536, หน้า2) สำหรับในรายด้านมีประเด็น
 อภิปรายดังนี้

1.1 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มี
 แรงจูงใจใน ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก เจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกที่ค่อนข้าง
 สลับซับซ้อน ซึ่งเป็นการยากที่จะวัดเจตคติโดยตรง แต่เจตคตินั้นสามารถวัดทางอ้อมได้ โดยวัดจาก
 ความคิดเห็นจากบุคคลเหล่านั้นแทนและใช้ความคิดเห็นเป็นเครื่องชี้ หรือเป็นตัวกลางในการวัด
 เจตคติ การสังเกตเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาเจตคติโดยการเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของ
 บุคคลอย่างมีแบบแผนแล้วนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร
 การรายงานตนเองก็เป็นวิธีการศึกษาเจตคติอีกวิธีหนึ่ง วิธีการศึกษาก็คือให้บุคคลเหล่านั้นเล่า
 ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นว่ารู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ออกมาจาก

ประสบการณ์และความสามารถลงในแบบวัดเจตคติที่สร้างขึ้น (บุญเรือง ขจรศิลป์, 2534, หน้า 78) สอดคล้องกับการศึกษาของถวิล ธาราโกชน (2534, หน้า 60) กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องศึกษาเจตคติ เพราะว่า เจตคติมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อผู้ที่แสดงออกทางพฤติกรรมของความรู้สึกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ยากที่จะวัดโดยตรงได้แต่ก็มีการวัดเจตคติทางอ้อม คือ วัดจากความคิดเห็น การสังเกตพฤติกรรม และการรายงานตนเองของบุคคลนั้น ดังที่สุรางค์ โค้วตระกูล (2533, หน้า 246) กล่าวว่าถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใดก็จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น เมื่อบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองก็ย่อมมีความต้องการในการศึกษาต่อ

1.2 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจะประสบผลสำเร็จในชีวิตได้ ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทองหล่อ นาคหอม (2535) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนิสิตวิชาเอกการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2533-2534 พบว่า แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อขึ้นกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความนิยมในปริญญา ความยกย่องในสังคม โอกาสในการทำงาน ความต้องการของครอบครัว ต้องการหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน จากการวิจัยดังกล่าวเกิดจากแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ ดังที่ ไชแสง ชวศิริ (2525) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีส่วนใหญ่เลือกเข้าศึกษาพยาบาล โดยให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องที่เป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) คือ นักเรียนสามารถทำงานทำได้ 100% นักศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจพื้นฐานอื่นๆ เช่น เมื่อญาติหรือเพื่อนเจ็บป่วยจะสามารถให้การช่วยเหลือได้ สามารถมีรายได้พิเศษอื่นๆ และสามารถได้รับสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงิน เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการทางสรีระ (physiological needs) ความต้องการสวัสดิภาพ (safety and security needs) และความต้องการความรัก (love needs) สำหรับความต้องการนับถือในตนเอง (esteem needs) และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self actualization needs) เช่น การขอวิชาชีพพยาบาล มีความคิดเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและสังคมให้การยกย่อง ดังที่ โยธิน คันสนนุทธ (2535, หน้า 47-48) ได้ศึกษา ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนดีไว้ว่า ในบรรดาความต้องการทั้งสามประการนี้ ความต้องการความสำเร็จหรือต้องการสัมฤทธิ์ผลถือว่ามี ความสำคัญที่สุด แรงจูงใจสัมฤทธิ์ผลเป็นความโน้มเอียงผลที่ค่อนข้างคงที่ และยังไม่เกิดการ

กระทำจนกว่าจะถูกกระตุ้นโดยสิ่งที่ล่อใจในสถานการณ์ที่ให้สัญญาณกับปัจเจกบุคคลที่แสดงว่า พฤติกรรมบางประการจะนำไปสู่ความสำเร็จ ในทัศนะของทฤษฎีนี้ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจ ความสำเร็จ แรงจูงใจมิตรสัมพันธ์หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจก็คือ กลุ่มของสิ่งล่อใจนั่นเอง และผล สุดท้ายก็คือ ประสบการณ์ของความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในบุคคล เช่น ความภูมิใจในการสัมฤทธิ์ ผล ความรู้สึกที่มีส่วนร่วมหรือความรู้สึกที่มีอิทธิพลและมีอำนาจควบคุม แรงจูงใจเหล่านี้เป็นผลมาจาก การเรียนรู้ ความสามารถและมีแหล่งกำเนิดมาจากประสบการณ์ของบุคคล โอกาสได้รับความก้าวหน้า เป็นการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษารวมทั้งการเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้ สูงขึ้นและได้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ ซึ่ง ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์ (2535, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้นเพื่อที่จะช่วย ให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับตนในอนาคต ทั้งเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในหน่วยงานก็มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จด้วยการพัฒนา ตนเองให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสที่จะก้าวหน้าได้ตลอดเวลา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ของบุคคลในด้านอาชีพ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบางอย่างจะมีข้อจำกัด ลักษณะและ ความสนใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ถ้ามีความ ชัดเจนก็จะสามารถพัฒนาความก้าวหน้าได้ง่าย การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในอาชีพแก่ ครู ได้แก่ การอบรมสัมมนาการศึกษาต่อ การดูงาน ซึ่งโอกาสก้าวหน้าของครูระดับประถม (นงลักษณ์ มาตเลิง, 2539, หน้า 68)

1.3 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มี แรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถไปปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในองค์กรนั้นๆทำให้บุคคลนั้นๆมี กำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2516, หน้า 416) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมรับยกย่องนับถือตนเองได้อย่างจริง ต้อง สร้างทักษะให้ปรากฏแก่บุคคลอื่น ได้แก่ ความพยายามเป็นตัวกลาง ความพยายามฟังผู้อื่นพูดให้ เข้าใจ แสดงออกถึงความชื่นชมในตัวผู้พูดเมื่อเห็นสมควร หากทางออกที่ละมุนละไมไม่มีความตั้งใจ จริงมีท่าที่เป็นมิตรที่ดีมีความแนบเนียนและนุ่มนวลที่จะทำให้คนอื่นเชื่อถือจะเห็นได้ว่าการ ทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารหรือด้านการสอน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย หากได้รับการ ยอมรับจากบุคคลอื่นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนหรือรายได้ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากงบประมาณเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นตัวกำหนดโอกาสในการศึกษา เพราะการศึกษาเล่าเรียนต้องมีค่าใช้จ่ายในการศึกษามากขึ้น ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ของตนเองหรือของครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไรท์และบัน (Wriht & Bean, 1974, pp. 277-283 อ้างอิงใน ภูมิรีอบมลี, 2544, หน้า 38-39) ได้ทำการวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลของฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในการพยากรณ์ผลการเรียนในมหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง สามารถประสบผลสำเร็จการเรียนในมหาวิทยาลัยได้ดีกว่านิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

1.5 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในด้านแหล่งเงินทุน อยู่ในระดับมาก เพราะการศึกษาในปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงกว่าในอดีตเนื่องจากการเปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่ต้องการเพื่อพัฒนาวิชาชีพมีข้อจำกัดหลายด้านส่วนใหญ่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในช่วงเวลาปกติและส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการเรียนนอกเวลาค่อนข้างสูง แหล่งเงินทุนจึงมีความสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไรท์และบัน (อ้างในนารอด โหมเพ็ง, 2552) ที่พบว่า นิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและแหล่งเงินทุนสูง สามารถประสบผลสำเร็จการเรียนในมหาวิทยาลัยได้ดีกว่านิสิตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและแหล่งเงินทุนต่ำ

1.6 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในด้านระเบียบนโยบาย อยู่ในระดับมาก เพราะนโยบายทางการศึกษาและงานในวิชาชีพพลศึกษาและกีฬาได้กำหนดมาตรฐานของบุคลากรในด้านต่างๆทางพลศึกษาและกีฬา ให้สอดคล้องและเป็นที่ยอมรับในวงการกีฬาในระดับสากล ดังนั้นหากบุคลากรได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในสังกัดต่างๆที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบนโยบายที่กำหนดไว้ตามระเบียบและนโยบายตาม พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา 2548 ในด้านการพัฒนาบุคลากร

1.7 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในด้านสถาบันการศึกษา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับความศรัทธาและเลื่อมใสในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตออกไปพัฒนาสังคมส่งเสริมคุณภาพของประชากรในแต่ละสังคม บุคคลแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการเผยแพร่สู่ประชากรอย่างกว้างขวาง ทั้งยังเป็นแหล่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดี

งาม มีผลงานเป็นที่ยอมรับของสังคมและวงการศึกษา ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อถือในสถาบันการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญส่งผลให้บุคคลเลือกเข้าศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับธาดา อังศุโชติ และอภิชัย บวรกิตติวงศ์ (2530, หน้า 30) ที่ศึกษาเหตุจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า เหตุจูงใจในอันดับที่สอง คือ เหตุจูงใจด้านลักษณะของสถาบัน

1.8 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ มีแรงจูงใจในด้านอิทธิพลชักจูงจากเพื่อนและสื่อ อยู่ในระดับมากปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองที่เกิดจากบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมทางสังคมมาเป็นส่วนประกอบในความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ คำแนะนำ การชี้แจงจากเพื่อนและอาจารย์ คำชักชวนของเพื่อนในหน่วยงานหรือสถาบันเดียวกัน การประชาสัมพันธ์ของสถาบันหรือหน่วยงาน ตลอดจนการสื่อสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติม เนื่องจากมีความมุ่งหวังในความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับที่สูงขึ้นต่อไปนั่นเอง ดังที่ ไชแสง ชวศิริ (2525) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า นักศึกษาเลือกเข้าศึกษาพยาบาลและได้รับแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) อื่นๆ ในสังคม เช่น การมีญาติหรือคนชอบพอรักใคร่เป็นพยาบาล และการชักชวนของเพื่อน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ

2.1 เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังคมปัจจุบันใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในวงการการศึกษาและกีฬาดังนั้นบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานจัดการกิจการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์, 2530, หน้า 135-149) ดังที่ชาญชัย อาจิณสมจารย์ ได้กล่าวว่าบุคคลควรมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ไม่พบความแตกต่างตรงกับงานวิจัยของเนืองนิตย์ จำแก้ว (2537, หน้า 57) พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาหลักสูตรมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือที่มี วิทยาเขตต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา สังกัดวิทยาเขตเชียงใหม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับ วิทยาเขตลำปาง และบุคลากร ทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดวิทยาเขตลำปางมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับวิทยาเขต เพชรบูรณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันทำให้บุคคลมีบทบาทและหน้าที่ ของตนแตกต่างกันไปตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย (พนัส หันนาคินทร์, 2530, หน้า 135-149) จาก ประสบการณ์ของตนเองตามความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับบรรจุตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งได้ผ่านการศึกษาอบรม (สมิต อาชวนิจกุล, 2534 หน้า175) บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ สมศรี ไตรสรณศาสตร์ (2543) ได้ศึกษาความต้องการและการตอบสนอง การพัฒนาบุคลากรของครูเอกชนระดับ ประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่าง กันในแต่ละวิทยาเขต

2.3 บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลมี บทบาทและหน้าที่ของตนแตกต่างกันไปตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย (พนัส หันนาคินทร์, 2530, หน้า 135-149) จากประสบการณ์ของตนเองตามความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ความ ขำนาญในการปฏิบัติงานที่ได้รับบรรจุตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งได้ผ่านการศึกษา อบรม (สมิต อาชวนิจกุล, 2534 หน้า175) บุคลากรทางพลศึกษาและกีฬามีแรงจูงใจในการ พัฒนาตนเองแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ สมศรี ไตรสรณศาสตร์ (2543) ได้ศึกษาความต้องการและการตอบสนอง การพัฒนาบุคลากรของครู เอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและ กีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ พบว่ามีประเด็นที่ควรนำไปปรับปรุงและ พัฒนา ที่เป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า สิ่งที่น่านำมาเป็นประเด็นใน บุคลากรทางพลศึกษา และกีฬา ควรพัฒนาตนเองในด้านความรู้ การปฏิบัติงาน โดยให้การส่งเสริมสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อตรงตามสายงานและวิชาชีพ
2. ปัจจุบันเป็นสังคมวิชาการและสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านพลศึกษาและกีฬาควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสำหรับพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬา เพื่อให้ทันต่อสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและสังคมแห่งการเรียนรู้
3. หน่วยงานควรมีโครงการและแผนงานพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันยุคโลกาภิวัตน์ และมีความชัดเจนในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาในสังกัดของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางพลศึกษาและกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคเหนือ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและลงสู่รายละเอียดของปัญหาต่างๆให้มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ จำแนกตามภารกิจหน้าที่
3. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของวิทยาเขตอื่นอีกจนครบ 17 วิทยาเขต