

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	ข
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
สารบัญรูป	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการวิจัย	3
คำนิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	5
แนวคิดพื้นฐานและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	5
- ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	6
- วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล	6
หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	7
- ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	7
- ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	8
- ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	10
- กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพบุคคลในองค์การ	14
- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การ	15
- แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย	30
กลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	33
	34
บทที่ 4	36
สัญลักษณ์ที่ใช้	36
ลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	38
ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	43
ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	95
ผลสรุปเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	100
แนวทางการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	102
บทที่ 5	106
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	106
สมมติฐานในการวิจัย	106
วิธีดำเนินการวิจัย	106
สรุปผลการวิจัย	107
อภิปรายผล	110
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก ก	115
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ข	127
การทดสอบความเชื่อถือได้แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา	128

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	31
ตารางที่ 2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 3	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนา สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม จำแนกรายด้าน	39
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนา สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านความรู้ จำแนกรายข้อ	39
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนา สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านทักษะ จำแนกรายข้อ	41
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนา สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเจตคติ จำแนกรายข้อ	42
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ	43
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัดปี จำแนกเป็นรายข้อ	46
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกเป็นรายข้อ	49
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

			หน้า
ตารางที่	12	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการ พัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเอง หรือการทำ เป็นรายบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ	56
ตารางที่	13	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการ พัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมีผู้จัดให้ เข้าไปร่วม จำแนกเป็นรายข้อ	59
ตารางที่	14	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	62
ตารางที่	15	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการ พัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด จำแนกเป็นรายข้อ	63
ตารางที่	16	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการ พัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกเป็นรายข้อ	66
ตารางที่	17	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการ พัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษย์ จำแนกเป็นรายข้อ	69
ตารางที่	18	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการ ในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการ พัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเอง หรือการทำ เป็นรายบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

			หน้า
ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกเป็นรายข้อ		75
ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ		79
ตารางที่ 21	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัดปี จำแนกเป็นรายข้อ		80
ตารางที่ 22	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกเป็นรายข้อ		84
ตารางที่ 23	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ		87
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเอง หรือการกระทำเป็นรายบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ		90

สารบัญตาราง (ต่อ)

			หน้า
ตารางที่ 25	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประเภทการทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกเป็นรายข้อ		93
ตารางที่ 26	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม		96

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ญ

## สารบัญแผนภูมิ

		หน้า
แผนภูมิที่ 1	โครงสร้างขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (Leonard Nadler, 1980, pil)	104

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

## สารบัญรูป

		หน้า
รูปที่ 1	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มอายุ	44
รูปที่ 2	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังคมกับ จำแนกตามกลุ่มอายุ	47
รูปที่ 3	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้าน เทคนิควิธีการ จำแนกตามกลุ่มอายุ	51
รูปที่ 4	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษย์ จำแนกตามกลุ่มอายุ	54
รูปที่ 5	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำโดยตนเอง หรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกตามกลุ่มอายุ	57
รูปที่ 6	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมี ผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามกลุ่มอายุ	60
รูปที่ 7	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังคมกับ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	64
รูปที่ 8	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้าน เทคนิควิธีการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	67
รูปที่ 9	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	70
รูปที่ 10	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำโดยตนเอง หรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา	73
รูปที่ 11	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมี ผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	76
รูปที่ 12	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังคมกับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ	82
รูปที่ 13	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้าน เทคนิควิธีการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ	85
รูปที่ 14	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ	88
รูปที่ 15	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำโดยตนเอง หรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ	91
รูปที่ 16	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมี ผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ	94