

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพในการพัฒนาตนเองและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพในการพัฒนาตนเองและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

เกณฑ์ระดับการพัฒนาหมายผลการวิเคราะห์รายชื่อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

#### 4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- 3) ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- 4) ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- 5) ผลสรุปเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- 6) แนวทางการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หรืออายุราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานสังกัด จำแนกได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (N = 226)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	74	32.70
หญิง	152	67.30
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	31	13.70
31 – 40 ปี	53	23.50
41 – 50 ปี	114	50.40
50 ปี ขึ้นไป	28	12.40
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	06.20
ปริญญาตรี	167	73.90
สูงกว่าปริญญาตรี	45	19.90
4. ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	33	14.60
5 – 10 ปี	25	11.10
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	168	74.30
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
หัวหน้าหน่วย/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	56	24.80
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ	167	73.90
อื่น ๆ	3	01.30
6. ประเภทตำแหน่งงาน		
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สาย ข	62	27.40
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สาย ค	120	53.10
พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ	44	19.50
7. สังกัด		
คณะต่าง ๆ	92	40.71
วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน	62	27.43
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี	72	31.86
รวม	226	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพ ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.30 ที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.70
2. อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.40 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 ที่เหลือมีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.70 และ 12.70 ตามลำดับ
3. วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.90 รองลงมามีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.90 และที่เหลือมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.20 ตามลำดับ
4. ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 74.30 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.60 และที่เหลือมีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ระหว่าง 5 – 10 คิดเป็นร้อยละ 11.10 ตามลำดับ
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของหน้าที่ผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 73.90 รองลงมา เป็นหัวหน้าหน่วย/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 24.80 และที่เหลือเป็นลักษณะงานอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ
6. ประเภทตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งงานเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สาย ค คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมามีประเภทตำแหน่งงานเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สาย ข คิดเป็นร้อยละ 27.40 และที่เหลือมีประเภทตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ คิด เป็น ร้อยละ 19.50 ตามลำดับ
7. หน่วยงานสังกัด ส่วนใหญ่สังกัด คณะต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 40.71 รองลงมาสังกัด สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี คิดเป็นร้อยละ 31.86 ที่เหลือสังกัด วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน คิด เป็นร้อยละ 27.43 ตามลำดับ

#### 4.3.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ โดยภาพรวมดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนา สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม จำแนกรายด้าน

สภาพในการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการพัฒนา
1. ด้านความรู้	3.19	0.63	ปานกลาง
2. ด้านทักษะ	3.66	0.67	มาก
3. ด้านเจตคติ	3.79	0.72	มาก
รวม	3.55	0.67	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อยู่ในระดับมาก ( $X = 3.55$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเจตคติ ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านทักษะ ( $\bar{X} = 3.66$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ ( $\bar{X} = 3.19$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

2) สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านความรู้ ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนา สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านความรู้ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	สภาพในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการพัฒนา
1	นโยบายของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานของท่าน	3.55	0.65	มาก
2	แผนงานหรือโครงการของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานของท่าน	3.51	0.73	มาก
3	กิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานของท่าน	3.50	0.58	ปานกลาง
4	ทรัพยากรภายในหน่วยงานที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ข้อมูลข่าวสาร	3.73	0.65	มาก
5	กฎหมาย กฎและระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.59	มาก
6	ความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในวิชาชีพหรืองานที่ปฏิบัติ	3.91	0.55	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ พัฒนา
7	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการในองค์กร	3.42	0.64	ปานกลาง
8	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารราชการแผ่นดินทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค	3.00	0.65	ปานกลาง
9	ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารราชการข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย	3.32	0.57	ปานกลาง
10	ความรู้เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์อันดี (มนุษย์- สัมพันธ์) กับองค์ประกอบในชีวิตการทำงาน 4 ประการ คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้รับบริการ	3.78	0.69	มาก
	รวม	3.19	0.63	ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านความรู้ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า สภาพในการพัฒนาตนเองด้านความรู้อยู่ในระดับมาก 6 เรื่อง และระดับปานกลาง 4 เรื่อง สำหรับสภาพในการพัฒนาตนเอง ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ 3 เรื่องแรก มีดังนี้ คือ ความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในวิชาชีพหรืองานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.91$ ) ความรู้เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์อันดี (มนุษย์สัมพันธ์) กับองค์ประกอบในชีวิตการทำงาน 4 ประการ คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 3.78$ ) และทรัพยากรภายในหน่วยงานที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.73$ )

3) สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านทักษะ ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 6



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D. ) ระดับการพัฒนา สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านทักษะ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	สภาพในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการพัฒนา
1	การปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ฯลฯ	3.69	0.66	มาก
2	การใช้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือตลอดจนเทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.67	0.72	มาก
3	การจัดทำโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมสำหรับงานในหน้าที่	3.49	0.61	ปานกลาง
4	การตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงาน	3.61	0.63	มาก
5	การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.59	0.73	มาก
6	การเขียน การอ่าน และการสื่อข้อความ	3.75	0.69	มาก
7	การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.88	0.57	มาก
8	การควบคุมติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.62	0.73	มาก
9	การลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือกลุ่มต่อกลุ่ม	3.37	0.73	ปานกลาง
10	การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นหรือการปฏิบัติในระบบการทำงานเป็นทีม	3.89	0.65	มาก
	รวม	3.66	0.67	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมสภาพในการพัฒนาตนเองสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านทักษะระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า สภาพในการพัฒนาตนเองด้านทักษะอยู่ในระดับมาก 8 เรื่อง และระดับปานกลาง 2 เรื่อง สำหรับสภาพในการพัฒนาตนเองซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ 3 เรื่องแรก มีดังนี้ คือ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นหรือการปฏิบัติในระบบการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.89$ ) การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) และการเขียน การอ่าน และการสื่อข้อความ ( $\bar{X} = 3.75$ )

4) สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเจตคติ ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการพัฒนา สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเจตคติ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ พัฒนา
1	สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน เช่น นโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ กฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ มีผลกระทบ ต่อการทำงาน	3.34	0.86	ปานกลาง
2	สิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ทำงาน บรรยากาศในห้องทำงาน หรือเพื่อนร่วมงาน	3.42	1.00	ปานกลาง
3	การคิดค้นหรือนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการ ทำงาน	3.50	0.69	ปานกลาง
4	การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.66	0.66	มาก
5	การติดตามเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานและจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.61	0.68	มาก
6	การนำเอาหลักธรรมคำสอนของศาสนาเข้ามามีส่วนช่วยให้ การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประสบผลสำเร็จ	3.96	0.78	มาก
7	ประโยชน์ของคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง	3.95	0.61	มาก
8	ความเหมาะสมของความรู้ความสามารถของตนเองกับ ตำแหน่งหน้าที่และงานที่ทำรับผิดชอบในปัจจุบัน	3.96	0.76	มาก
9	ความจำเป็นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนา งานและพัฒนาตนเอง	4.46	0.64	มาก
10	ความเชื่อมั่นในตัวเอง	4.03	0.56	มาก
	รวม	3.79	0.72	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 7 พบว่า โดยภาพรวมสภาพในการพัฒนาตนเองสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเจตคติระดับการพัฒนายู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า สภาพในการพัฒนาตนเองด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก 7 เรื่อง และระดับปานกลาง 3 เรื่อง สำหรับสภาพในการพัฒนาตนเองซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ 3 เรื่องแรก มีดังนี้คือ ความจำเป็นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.46$ ) ความเชื่อมั่นในตัวเอง ( $\bar{X} = 4.03$ ) และความเหมาะสมของความรู้ความสามารถของตนเองกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ทำรับผิดชอบในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.96$ )

#### 4.3.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

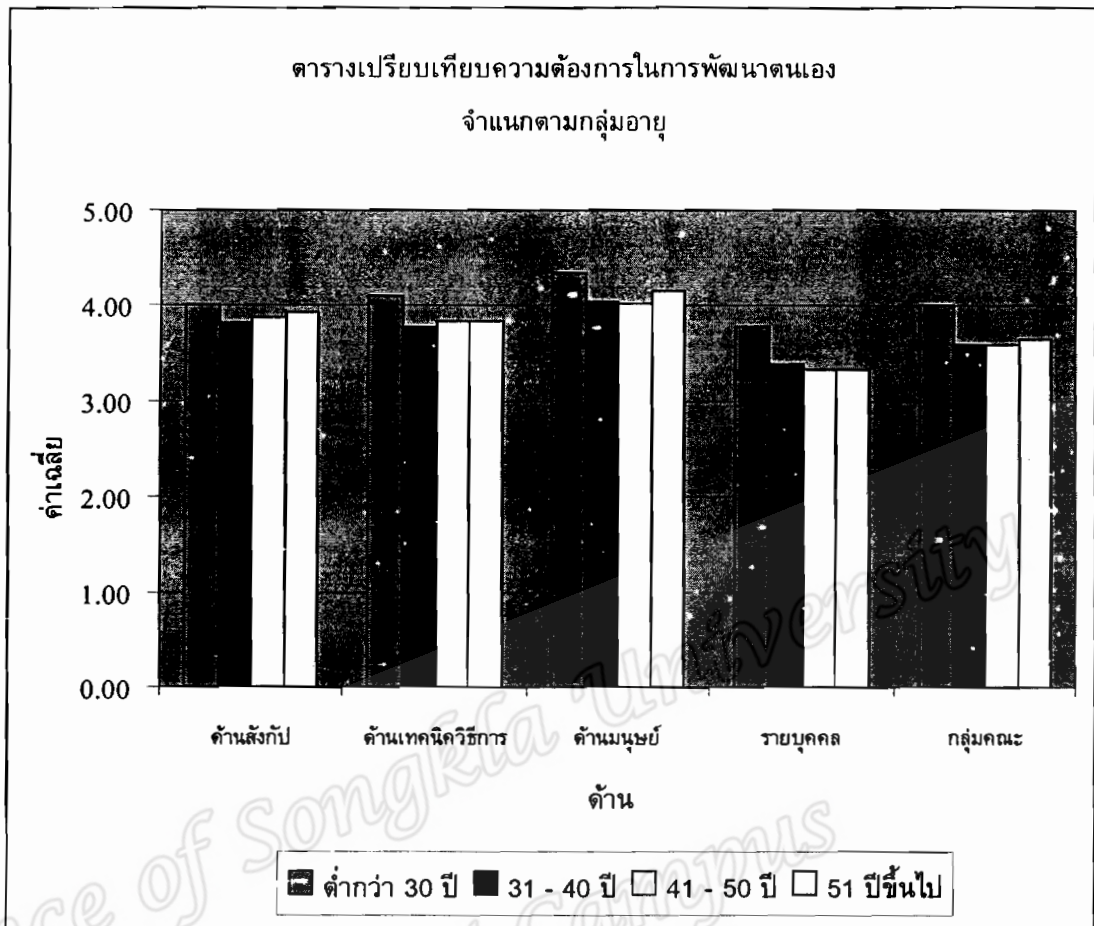
1) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยจำแนกตามอายุ

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่มีอายุต่างกัน รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 8 - 13

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 – 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 – 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง</b>								
1. ทักษะด้านสังคม	4.00	.580	3.82	.572	3.88	.676	3.93	.657
2. ทักษะด้านเทคนิควิธีการ	4.11	.647	3.78	.579	3.83	.523	3.84	.575
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.34	.603	4.04	.626	4.03	.541	4.16	.693
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง</b>								
1. กิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล	3.79	.503	3.69	.541	3.33	.696	3.34	.639
2. กิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้จัดให้	4.01	.624	3.61	.693	3.60	.804	3.66	.807





รูปที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามกลุ่มอายุ

จากตารางที่ 8 และรูปที่ 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีที่มีอายุแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทุกกลุ่ม

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

ทักษะด้านสัมกับ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ทุกกลุ่ม และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสัมกับ ไม่แตกต่างกัน

ทักษะด้านเทคนิควิธีการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ ไม่แตกต่างกัน

ทักษะด้านมนุษย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษย ไม่แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล ไม่แตกต่างกัน

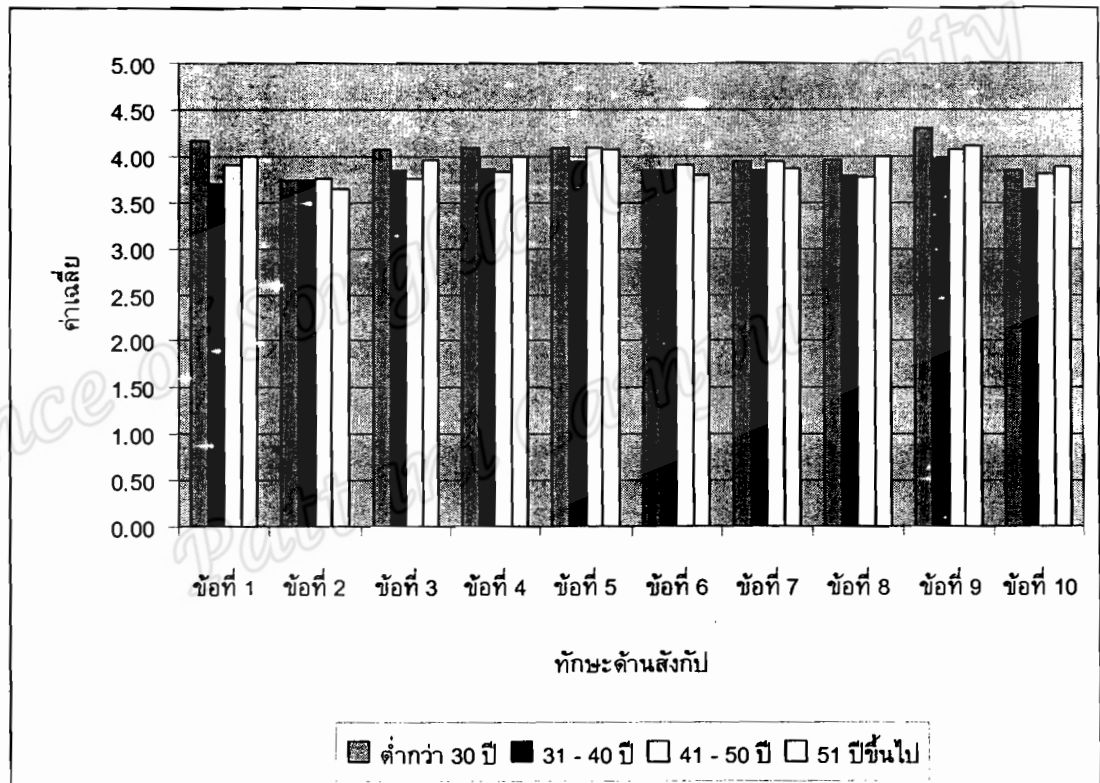
ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้จัดให้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ทุกกลุ่ม และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านกิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้จัดให้ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 – 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 – 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะด้านสังกัด</b>								
1. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดนโยบายเพื่อให้ครอบคลุมงานทุกงาน	4.16	.583	3.70	.868	3.89	.824	4.00	.861
2. การวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.74	.773	3.74	.788	3.75	.920	3.64	.951
3. การวิเคราะห์งานวิเคราะห์คนเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.06	.629	3.85	.718	3.75	1.001	3.96	.793
4. การจัดทำแผนงานโครงการในการปฏิบัติงาน	4.10	.597	3.87	.652	3.82	.779	4.00	.981
5. การจัดระบบโครงสร้างงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.10	.746	3.94	.842	4.09	.747	4.07	.900
6. การวินิจฉัยและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.84	.735	3.85	.632	3.89	.696	3.79	.738
7. การจัดประเด็นปัญหาและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.94	.772	3.85	.601	3.95	.714	3.86	.756
8. การติดตามประเมินผลงานตามหลักวิชาการ	3.97	.706	3.79	.743	3.78	.849	4.00	.770
9. การเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญ ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี	4.29	.824	3.98	.796	4.06	.779	4.11	.832

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 - 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 - 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
10.การประเมินสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ทันต่อสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม	3.84	.898	3.64	.857	3.81	.871	3.89	.832
รวม	4.00	.580	3.82	.572	3.88	.676	3.93	.657



รูปที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด จำแนกตามกลุ่มอายุ



จากตารางที่ 9 และรูปที่ 2 พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด จำแนกตามกลุ่มอายุ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 - 40 ปี มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.93$ ,  $\bar{X} = 3.88$  และ  $\bar{X} = 3.82$ ) โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การกำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดนโยบายเพื่อให้ครอบคลุมงานทุกงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.89$  และ  $\bar{X} = 3.70$ )

ข้อที่ 2 การวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุ 41 – 50 ปี, อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $\bar{X} = 3.74$ ,  $\bar{X} = 3.74$  และ  $\bar{X} = 3.64$ )

ข้อที่ 3 การวิเคราะห์งานวิเคราะห์คนเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $\bar{X} = 3.96$ ,  $\bar{X} = 3.85$  และ  $\bar{X} = 3.75$ )

ข้อที่ 4 การจัดทำแผนงาน/โครงการในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.87$  และ  $\bar{X} = 3.82$ )

ข้อที่ 5 การจัดระบบโครงสร้างงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 41 – 50 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $\bar{X} = 4.09$ ,  $\bar{X} = 4.07$  และ  $\bar{X} = 3.94$ )

ข้อที่ 6 การวินิจฉัยและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุ 41 – 50 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $\bar{X} = 3.85$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.79$ )

ข้อที่ 7 การจัดประเด็นปัญหาและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุก เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุ 41 – 50 ปี, อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $\bar{X} = 3.94$ ,  $\bar{X} = 3.86$  และ  $\bar{X} = 3.85$ )

ข้อที่ 8 การติดตามประเมินผลงานตามหลักวิชาการ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.97$ ,  $\bar{X} = 3.79$  และ  $\bar{X} = 3.78$ )



ข้อที่ 9 การเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญ ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของคนได้เป็นอย่างดี มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $\bar{X} = 4.11$ ,  $\bar{X} = 4.06$  และ  $\bar{X} = 3.98$ )

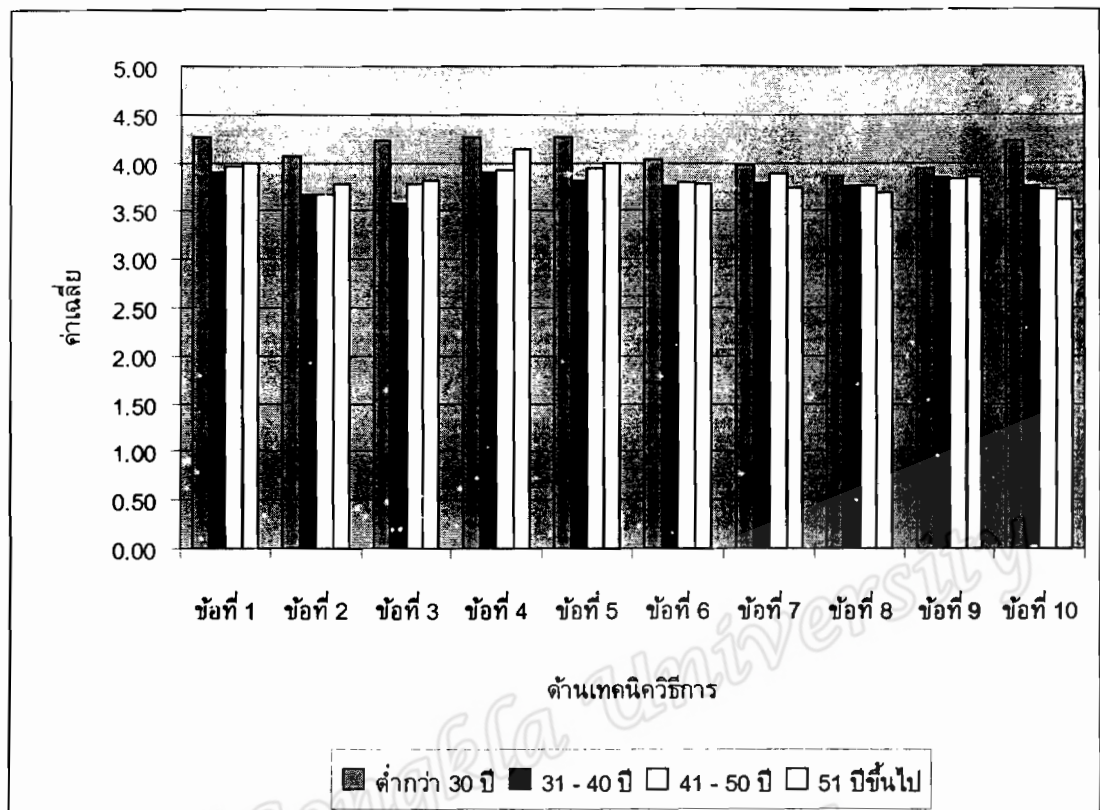
ข้อที่ 10 การประเมินสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ทันต่อสภาพเหตุการณ์ ปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $\bar{X} = 3.84$ ,  $\bar{X} = 3.81$  และ  $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 – 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 – 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะด้านเทคนิควิธีการ</b>								
1. การเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเหมาะสม	4.26	.682	3.91	.838	3.96	.609	4.00	.667
2. การใช้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	4.06	.854	3.66	.706	3.68	.710	3.79	.738
3. การใช้และทำนุบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.23	.717	3.58	.865	3.78	.738	3.82	.723
4. การจัดระบบงานและบรรยากาศในสำนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะและขอบข่ายหน้าที่งาน	4.26	.682	3.91	.766	3.93	.688	4.14	.705
5. การพูดหรือเขียนคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติตามเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	4.26	.815	3.81	.652	3.94	.708	4.00	.770
6. การใช้เทคนิคและเครื่องมือในการกำกับติดตามหรือนิเทศงาน	4.03	.912	3.75	.853	3.79	.734	3.79	.876

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 – 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 – 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7. การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่องานให้แก่หน่วยงาน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.97	.836	3.79	.743	3.88	.667	3.75	.645
8. การจัดทำเอกสารหรือเขียนผลงาน ทางวิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อออกเผยแพร่และเพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.87	.846	3.75	.830	3.75	.908	3.68	.819
9. การสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็น ปัญหาและอุปสรรคให้กลายเป็นผลดี และมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.94	.772	3.85	.662	3.83	.703	3.86	.756
10. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม	4.23	.805	3.75	.782	3.73	.801	3.61	.875
รวม	4.11	.647	3.78	.579	3.83	.523	3.84	.575



รูปที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกตามกลุ่มอายุ

จากตารางที่ 10 และรูปที่ 3 พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกตามกลุ่มอายุ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 - 40 ปี มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $\bar{X} = 3.84$ ,  $\bar{X} = 3.83$  และ  $\bar{X} = 3.78$ ) โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.96$  และ  $\bar{X} = 3.91$ )

ข้อที่ 2 การใช้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $\bar{X} = 3.79$ ,  $\bar{X} = 3.68$  และ  $\bar{X} = 3.66$ )

ข้อที่ 3 การใช้และทำนุบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $\bar{X} = 3.82$ ,  $\bar{X} = 3.78$  และ  $\bar{X} = 3.58$ )

ข้อที่ 4 การจัดระบบงานและบรรยากาศในสำนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะและขอบข่าย หน้าที่งาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $\bar{X} = 4.14$ ,  $\bar{X} = 3.93$  และ  $\bar{X} = 3.91$ )

ข้อที่ 5 การพูดหรือเขียนคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติตามเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.94$  และ  $\bar{X} = 3.81$ )

ข้อที่ 6 การใช้เทคนิคและเครื่องมือในการกำกับติดตามหรือนิเทศงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 41 – 50 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไปและ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $\bar{X} = 3.79$ ,  $\bar{X} = 3.79$  และ  $\bar{X} = 3.75$ )

ข้อที่ 7 การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้แก่หน่วยงานหรือ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 41 – 50 ปี, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $\bar{X} = 3.88$ ,  $\bar{X} = 3.79$  และ  $\bar{X} = 3.75$ )

ข้อที่ 8 การจัดทำเอกสารหรือเขียนผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อออก เผยแพร่และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับ ค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $\bar{X} = 3.75$ ,  $\bar{X} = 3.75$  และ  $\bar{X} = 3.68$ )

ข้อที่ 9 การสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคให้กลายเป็นผลดีและมี ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำ กว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $\bar{X} = 3.86$ ,  $\bar{X} = 3.85$  และ  $\bar{X} = 3.83$ )

ข้อที่ 10 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุก กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $\bar{X} = 3.75$ ,  $\bar{X} = 3.73$  และ  $\bar{X} = 3.61$ )

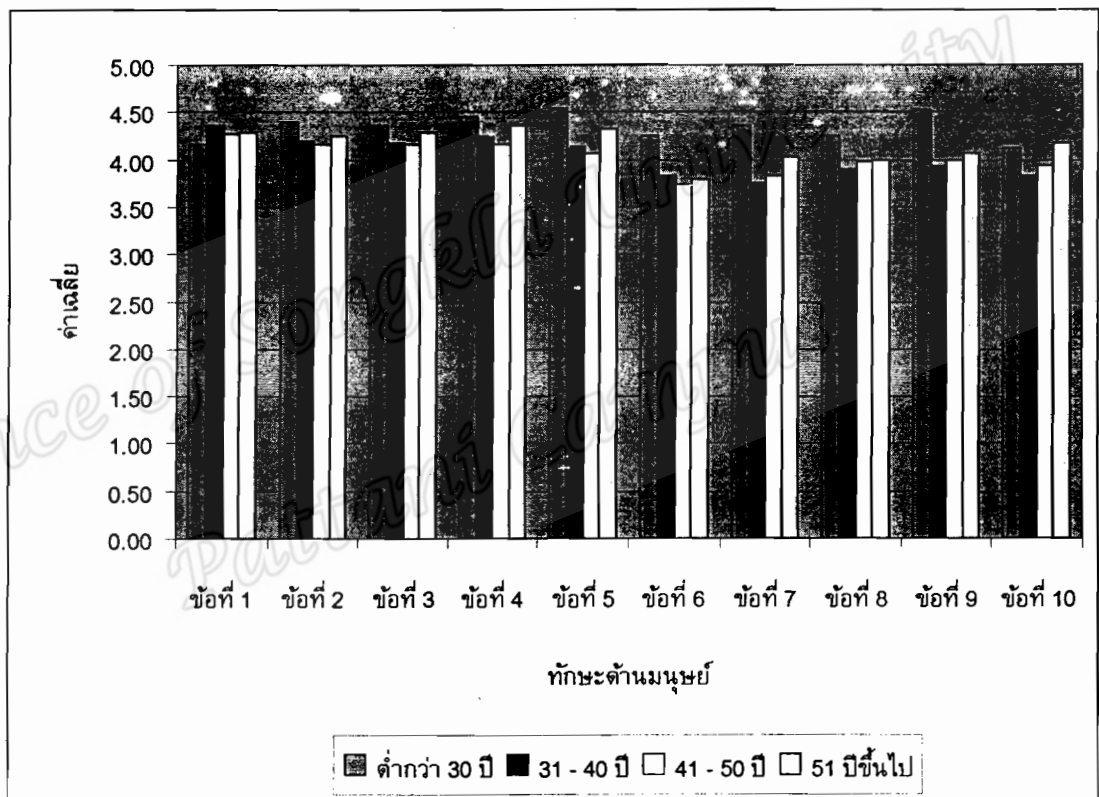
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D. ) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 – 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 – 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์</b>								
1 การนำเอาระบบการทำงานแบบทีมงานมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	.735	4.36	.710	4.27	.642	4.29	.713
2 การจูงใจและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.39	.803	4.19	.735	4.17	.579	4.25	.701
3 การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.35	.798	4.17	.727	4.15	.627	4.29	.854
4 การใช้เทคนิคและวิธีการในการสร้างความสามัคคีและบรรยากาศความเป็นมิตรในสำนักงาน	4.45	.624	4.25	.757	4.15	.641	4.36	.678
5 การประนีประนอมเพื่อประสานผลประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน	4.55	.624	4.13	.785	4.06	.779	4.32	.772
6 การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.26	.815	3.83	.778	3.74	.831	3.79	1.101
7 การปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม	4.35	.709	3.75	.806	3.82	.790	4.04	.962
8 การวางตัวให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์	4.26	.930	3.91	.791	3.98	.741	4.00	1.018



ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 - 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 - 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
9 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน	4.52	.890	3.94	.795	3.99	.793	4.07	1.052
10 การใช้หลักธรรมของศาสนาในการอยู่ร่วมกัน	4.13	.922	3.83	.871	3.93	.795	4.18	.945
รวม	4.34	.603	4.04	.626	4.03	.541	4.16	.693



รูปที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มอายุ

จากผลตารางที่ 11 และรูปที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มอายุ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 - 40 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $\bar{X} = 4.16$ ,  $\bar{X} = 4.04$  และ  $\bar{X} = 4.03$  ตามลำดับ) โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การนำเอาระบบการทำงานแบบทีมงานมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุ 31 - 40 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 - 50 ปี และ อายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $\bar{X} = 4.29$ ,  $\bar{X} = 4.27$  และ  $\bar{X} = 4.16$ )

ข้อที่ 2 การจูงใจและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 - 40 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 4.39$ ,  $\bar{X} = 4.25$ ,  $\bar{X} = 4.19$  และ  $\bar{X} = 4.17$ )

ข้อที่ 3 การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 - 40 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $\bar{X} = 4.29$ ,  $\bar{X} = 4.17$  และ  $\bar{X} = 4.15$ )

ข้อที่ 4 การใช้เทคนิคและวิธีการในการสร้างความสามัคคีและบรรยากาศความเป็นมิตรในสำนักงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 - 40 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $\bar{X} = 4.36$ ,  $\bar{X} = 4.25$  และ  $\bar{X} = 4.15$ )

ข้อที่ 5 การประนีประนอมเพื่อประสานผลประโยชน์และขจัดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 1 กลุ่ม และมีความต้องการอยู่ในระดับมาก 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 - 40 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 4.55$ ,  $\bar{X} = 4.32$ ,  $\bar{X} = 4.13$  และ  $\bar{X} = 4.06$ )

ข้อที่ 6 การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 - 40 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $\bar{X} = 3.83$ ,  $\bar{X} = 3.79$  และ  $\bar{X} = 3.74$ )

ข้อที่ 7 การปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 - 50 ปี และ อายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $\bar{X} = 4.04$ ,  $\bar{X} = 3.82$  และ  $\bar{X} = 3.75$ )

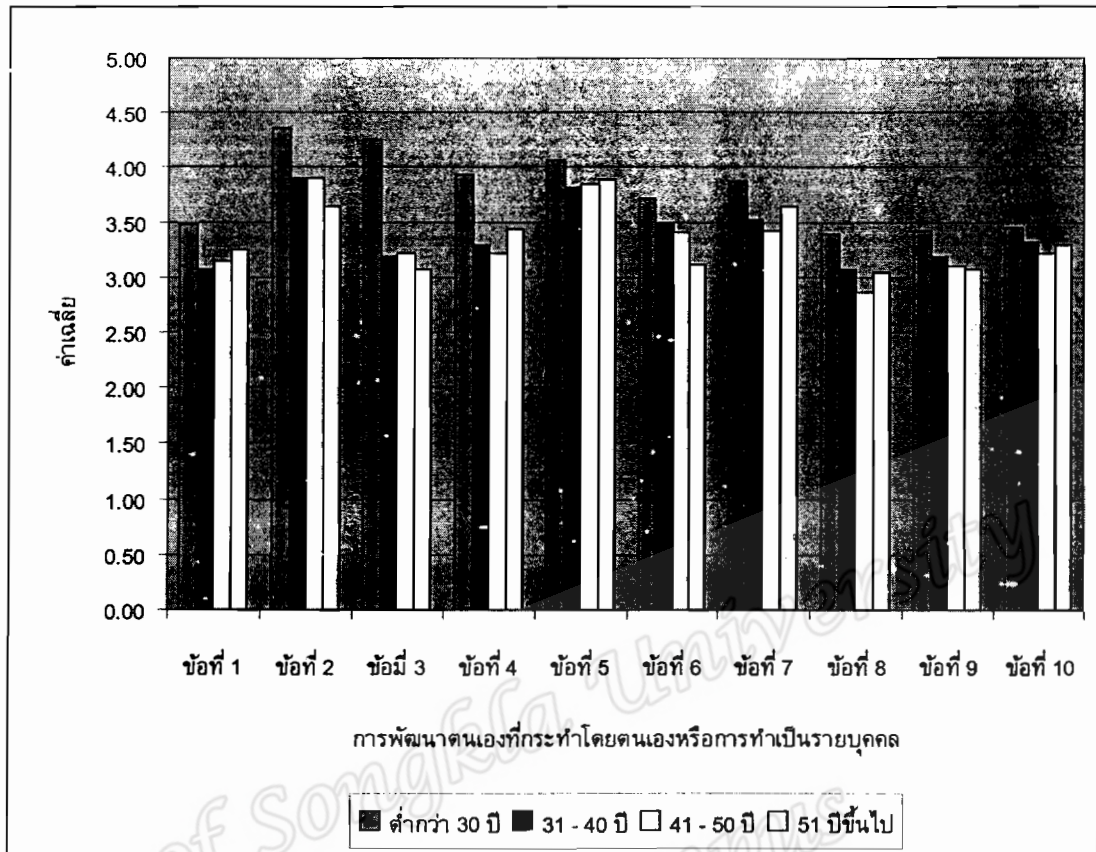
ข้อที่ 8 การวางตัวให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 - 50 ปี และ อายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.98$  และ  $\bar{X} = 3.91$ )

ข้อที่ 9 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 1 กลุ่ม และมีความต้องการอยู่ในระดับมาก 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.52$ ,  $\bar{X} = 4.07$ ,  $\bar{X} = 3.99$  และ  $\bar{X} = 3.94$ )

ข้อที่ 10 การใช้หลักธรรมของศาสนาในการอยู่ร่วมกัน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $\bar{X} = 4.13$ ,  $\bar{X} = 3.93$  และ  $\bar{X} = 3.83$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D. ) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำโดยตนเอง หรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 – 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 – 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำให้เป็นรายบุคคล</b>								
1. การฝึกงาน	3.48	1.092	3.08	1.190	3.14	1.128	3.25	1.206
2. การเข้ารับการฝึกอบรม	4.35	.551	3.91	.741	3.90	.787	3.64	1.193
3. การลาศึกษาต่อ	4.26	.893	3.19	1.257	3.22	1.196	3.07	1.245
4. การปฏิบัติหน้าที่แทน	3.94	.814	3.28	.885	3.22	.738	3.43	.742
5. การเยี่ยมเยียนและศึกษาดูงาน	4.06	.964	3.81	.942	3.84	.965	3.89	1.100
6. การรับโครงการไปจัดทำ	3.71	.864	3.49	.973	3.40	.957	3.11	1.066
7. การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ	3.87	.619	3.53	.823	3.42	.871	3.64	.731
8. การให้ไปเป็นวิทยากร	3.39	.715	3.08	1.053	2.86	.967	3.04	1.036
9. การไปสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน	3.42	.720	3.19	1.020	3.11	1.140	3.07	1.016
10. การไปเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	3.45	.850	3.32	.996	3.22	1.054	3.29	1.150
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>.503</b>	<b>3.69</b>	<b>.541</b>	<b>3.33</b>	<b>.696</b>	<b>3.34</b>	<b>.639</b>



รูปที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำโดยตนเองหรือการทำเป็นรายบุคคล จำแนกตามกลุ่มอายุ

จากตารางที่ 12 และรูปที่ 5 พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำเป็นรายบุคคล จำแนกตามกลุ่มอายุ มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่ม และมีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 - 40 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $\bar{X} = 3.69$ ,  $\bar{X} = 3.34$  และ  $\bar{X} = 3.33$ ) โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การฝึกงาน มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 - 50 ปี และ อายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X} = 3.48$ ,  $\bar{X} = 3.25$ ,  $\bar{X} = 3.14$  และ  $\bar{X} = 3.08$ )



ข้อที่ 2 การเข้ารับการฝึกอบรม มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $\bar{X} = 3.91$ ,  $\bar{X} = 3.90$  และ  $\bar{X} = 3.64$ )

ข้อที่ 3 การลาศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่มและมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $\bar{X} = 3.22$ ,  $\bar{X} = 3.19$  และ  $\bar{X} = 3.07$ )

ข้อที่ 4 การปฏิบัติหน้าที่แทน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่ม และมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $\bar{X} = 3.43$ ,  $\bar{X} = 3.28$  และ  $\bar{X} = 3.22$ )

ข้อที่ 5 การเยี่ยมเยียนและศึกษาดูงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $\bar{X} = 3.89$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.81$ )

ข้อที่ 6 การรับโครงการไปจัดทำ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่มและความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับ ค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $\bar{X} = 3.49$ ,  $\bar{X} = 3.40$  และ  $\bar{X} = 3.11$ )

ข้อที่ 7 การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 3 กลุ่ม และความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับ ค่าเฉลี่ย คือ อายุ 41 – 50 ปี, อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $\bar{X} = 3.64$ ,  $\bar{X} = 3.53$  และ  $\bar{X} = 3.42$ )

ข้อที่ 8 การให้ไปเป็นวิทยากร มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $\bar{X} = 3.08$ ,  $\bar{X} = 3.04$  และ  $\bar{X} = 2.86$ )

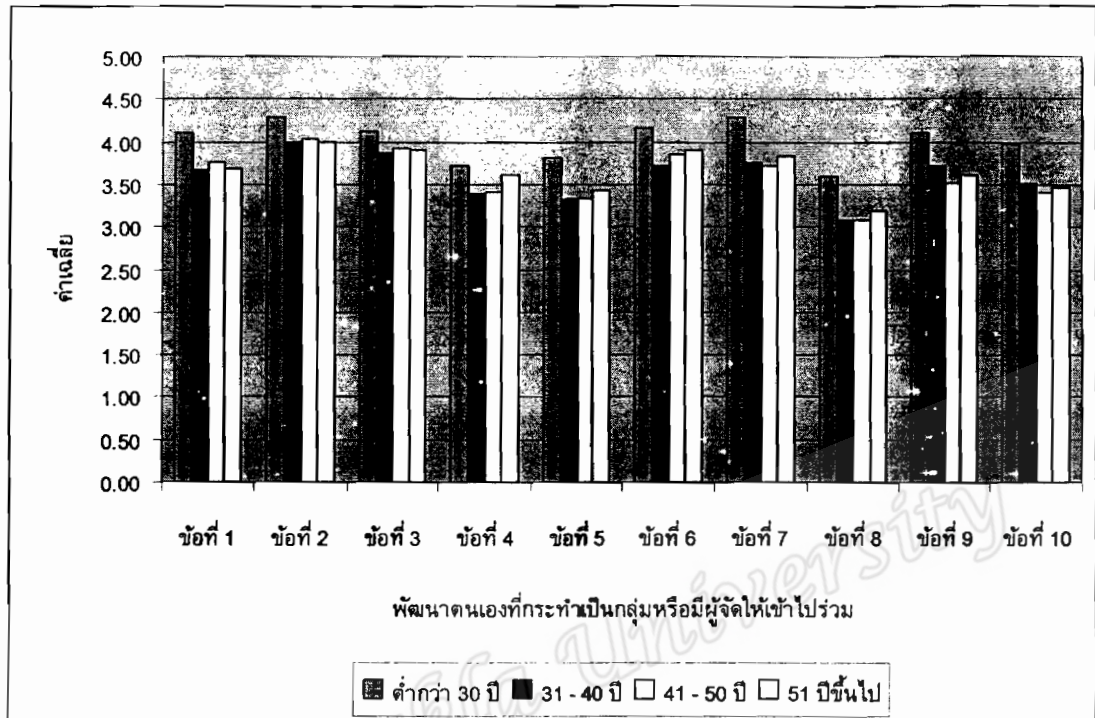
ข้อที่ 9 การไปสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $\bar{X} = 3.19$ ,  $\bar{X} = 3.11$  และ  $\bar{X} = 3.07$ )

ข้อที่ 10 การไปเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $\bar{X} = 3.32$ ,  $\bar{X} = 3.29$  และ  $\bar{X} = 3.22$ )



ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามกลุ่มอายุ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	อายุต่ำกว่า 30 ปี (n = 31)		อายุ 31 – 40 ปี (n = 53)		อายุ 41 – 50 ปี (n = 114)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 28)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่ม หรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม</b>								
1 การประชุมปฏิบัติการ	4.10	.539	3.66	.939	3.75	.850	3.68	.819
2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ	4.29	.461	4.00	.855	4.03	.867	4.00	.861
3 การศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.13	.922	3.87	1.001	3.92	.942	3.89	1.031
4 การประชุมอภิปราย	3.71	.824	3.40	.947	3.40	.870	3.61	.832
5 การบรรยายและสาธิต	3.81	.946	3.34	1.055	3.32	1.026	3.43	1.200
6 การทัศนศึกษา	4.16	.779	3.72	1.026	3.84	.898	3.89	1.100
7 การสัมมนา	4.29	.693	3.75	.853	3.72	.945	3.82	.945
8 การปฐมนิเทศ	3.58	.848	3.08	.958	3.07	1.011	3.18	1.056
9 การจัดให้มีกลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง	4.10	.790	3.72	1.116	3.52	1.041	3.61	1.100
10 การจัดให้มีกลุ่มปฏิบัติการ โครงการ	3.97	.795	3.51	1.031	3.41	.948	3.46	.999
รวม	4.01	.624	3.61	.693	3.60	.804	3.66	.807



รูปที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามกลุ่มอายุ

จากตารางที่ 13 และรูปที่ 6 พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่ม หรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามกลุ่มอายุ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 - 40 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $\bar{X} = 3.66$ ,  $\bar{X} = 3.61$  และ  $\bar{X} = 3.60$ ) โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การประชุมปฏิบัติการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 41 - 50 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $\bar{X} = 3.75$ ,  $\bar{X} = 3.68$  และ  $\bar{X} = 3.66$ )

ข้อที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 41 - 50 ปี, อายุ 31 - 40 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $\bar{X} = 4.03$ ,  $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 4.00$ )

ข้อที่ 3 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 41 - 50 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และอายุ 31 - 40 ปี ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $\bar{X} = 3.92$ ,  $\bar{X} = 3.89$  และ  $\bar{X} = 3.87$ )

ข้อที่ 4 การประชุมอภิปราย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $\bar{X} = 3.61$ ,  $\bar{X} = 3.40$  และ  $\bar{X} = 3.40$ )

ข้อที่ 5 การบรรยายและสาธิต มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $\bar{X} = 3.43$ ,  $\bar{X} = 3.34$  และ  $\bar{X} = 3.32$ )

ข้อที่ 6 การทัศนศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $\bar{X} = 3.89$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.72$ )

ข้อที่ 7 การสัมมนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $\bar{X} = 3.82$ ,  $\bar{X} = 3.75$  และ  $\bar{X} = 3.72$ )

ข้อที่ 8 การประชุมพิเศษ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $\bar{X} = 3.18$ ,  $\bar{X} = 3.08$  และ  $\bar{X} = 3.07$ )

ข้อที่ 9 การจัดให้มีกลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $\bar{X} = 3.72$ ,  $\bar{X} = 3.61$  และ  $\bar{X} = 3.52$ )

ข้อที่ 10 การจัดให้มีกลุ่มปฏิบัติการโครงการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $\bar{X} = 3.51$ ,  $\bar{X} = 3.46$  และ  $\bar{X} = 3.41$ )

2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 14 – 19

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง</b>						
1. ทักษะด้านสังกัด	4.13	.742	3.83	.600	4.04	.705
2. ทักษะด้านเทคนิควิธีการ	3.84	.448	3.83	.555	3.96	.638
3. ทักษะด้านมนุษย	4.29	.523	4.08	.583	4.05	.667
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง</b>						
1. กิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำ เป็นรายบุคคล	3.41	.881	3.37	.691	3.56	.546
2. กิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้ จัดให้	3.77	.997	3.63	.794	3.76	.655
รวม	3.89	.718	3.75	.645	3.87	.642

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางที่ 14 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $\bar{X} = 3.87$  และ  $\bar{X} = 3.75$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

ทักษะด้านสังกัด บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตามกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $\bar{X} = 4.04$  และ  $\bar{X} = 3.83$ )

ทักษะด้านเทคนิควิธีการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาวิชาการ ทักษะด้านเทคนิควิธีการ อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตาม วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี, ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.83$ )



ทักษะด้านมนุษย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษย อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตามวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $\bar{X} = 4.08$  และ  $\bar{X} = 4.05$ )

ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับ มาก 1 กลุ่มและอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตามวุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี, ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $\bar{X} = 3.41$  และ  $\bar{X} = 3.37$ )

ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้จัดให้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้จัดให้ อยู่ในระดับมาก ทุกกลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตามวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $\bar{X} = 3.76$  และ  $\bar{X} = 3.63$ )

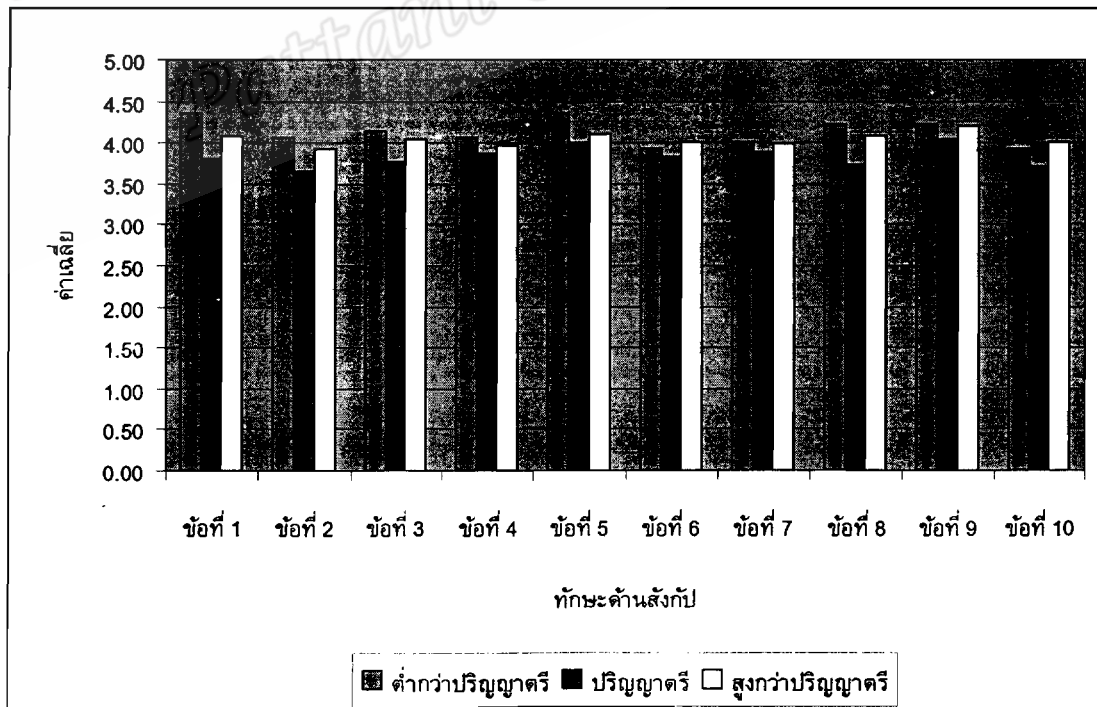
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง</b>						
<b>ทักษะด้านสังกัด</b>						
1. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดนโยบาย เพื่อให้ครอบคลุมงานทุกงาน	4.36	.633	3.81	.814	4.09	.821
2. การวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน	4.07	.917	3.65	.851	3.93	.889
3. การวิเคราะห์งาน/วิเคราะห์คนเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.14	.864	3.77	.864	4.04	.878



ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
4. การจัดทำแผนงานโครงการในการปฏิบัติงาน	4.07	.829	3.86	.719	3.96	.878
5. การจัดระบบโครงสร้างงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.36	.842	4.01	.711	4.11	1.005
6. การวินิจฉัยและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.93	.917	3.82	.661	4.00	.707
7. การจัดประเด็นปัญหาและการแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	4.00	.877	3.89	.662	3.98	.783
8. การติดตามประเมินผลงานตามหลักวิชาการ	4.21	.699	3.74	.793	4.09	.763
9. การเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญ ตลอดจนให้คำแนะนำ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี	4.21	.802	4.04	.768	4.20	.894
10. การประเมินสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หน้าที่ทันต่อสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม	3.93	.917	3.71	.837	4.00	.929
รวม	4.13	.830	3.83	.765	4.04	.855



รูปที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จากตารางที่ 15 และรูปที่ 7 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้าน สังกัป จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรี มีระดับความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $\bar{X} = 4.04$  และ  $\bar{X} = 3.83$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การกำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดนโยบายเพื่อให้ครอบคลุมงานทุกงาน มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $\bar{X} = 4.09$  และ  $\bar{X} = 3.81$ )

ข้อที่ 2 การวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนา ตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูง กว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $\bar{X} = 3.93$  และ  $\bar{X} = 3.65$ )

ข้อที่ 3 การวิเคราะห์งานวิเคราะห์คนเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $\bar{X} = 4.04$  และ  $\bar{X} = 3.77$ )

ข้อที่ 4 การจัดทำแผนงานโครงการในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $\bar{X} = 3.96$  และ  $\bar{X} = 3.86$ )

ข้อที่ 5 การจัดระบบโครงสร้างงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $\bar{X} = 3.96$  และ  $\bar{X} = 3.86$ )

ข้อที่ 6 การวินิจฉัยและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.93$  และ  $\bar{X} = 3.82$ )

ข้อที่ 7 การจัดประเด็นปัญหาและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนา ตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.98$  และ  $\bar{X} = 3.89$ )

ข้อที่ 8 การติดตามประเมินผลงานตามหลักวิชาการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $\bar{X} = 4.09$  และ  $\bar{X} = 3.74$ )

ข้อที่ 9 การเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญ ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X}$  = 4.21,  $\bar{X}$  = 4.20 และ  $\bar{X}$  = 4.04)

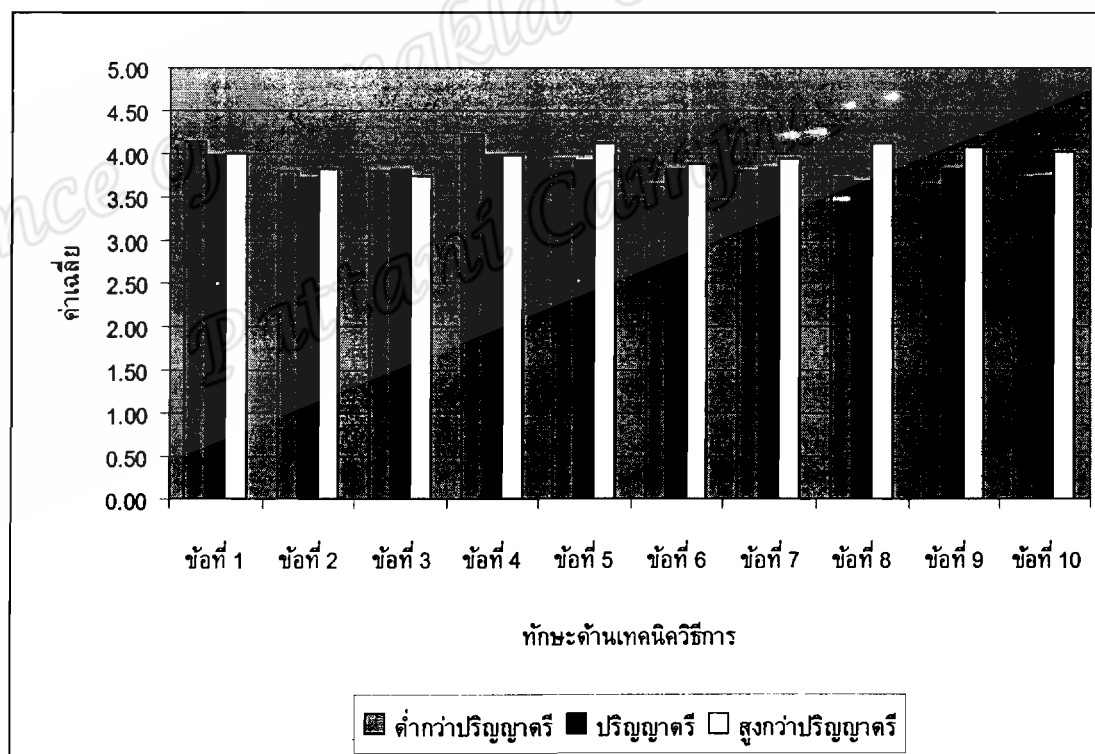
ข้อที่ 10 การประเมินสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ทันต่อสภาพเหตุการณ์ ปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X}$  = 4.00,  $\bar{X}$  = 3.93 และ  $\bar{X}$  = 3.71)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะด้านเทคนิควิธีการ</b>						
1. การเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสม	4.14	.363	3.98	.690	4.00	.769
2. การใช้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	3.79	.699	3.71	.729	3.82	.806
3. การใช้และทำนุบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.79	.699	3.82	.771	3.73	.863
4. การจัดระบบงานและบรรยากาศในสำนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะและขอบข่ายหน้าที่งาน	4.21	.426	3.98	.707	3.98	.812
5. การพูดหรือเขียนคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติตามเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	3.93	.616	3.92	.736	4.11	.714
6. การใช้เทคนิคและเครื่องมือในการกำกับติดตามหรือนิเทศงาน	3.64	.929	3.81	.757	3.87	.944
7. การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้แก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.79	.426	3.84	.652	3.93	.939
8. การจัดทำเอกสารหรือเขียนผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อออกเผยแพร่และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.71	.611	3.67	.860	4.11	.885

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
9. การสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคให้กลายเป็นผลดีและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.64	.633	3.81	.673	4.07	.809
10. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม	3.71	.726	3.73	.802	4.02	.892
รวม	3.84	.448	3.83	.555	3.96	.638



รูปที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา



จากตารางที่ 16 และรูปที่ 8 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี, ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีระดับความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.83$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 3.98$ )

ข้อที่ 2 การใช้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $\bar{X} = 3.79$  และ  $\bar{X} = 3.71$ )

ข้อที่ 3 การใช้และทำนุบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $\bar{X} = 3.79$  และ  $\bar{X} = 3.73$ )

ข้อที่ 4 การจัดระบบงานและบรรยากาศในสำนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะและขอบข่ายหน้าที่งาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $\bar{X} = 3.98$  และ  $\bar{X} = 3.98$ )

ข้อที่ 5 การพูดหรือเขียนคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติตามเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $\bar{X} = 3.93$  และ  $\bar{X} = 3.92$ )

ข้อที่ 6 การใช้เทคนิคและเครื่องมือในการกำกับติดตามหรือนิเทศงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $\bar{X} = 3.81$  และ  $\bar{X} = 3.64$ )

ข้อที่ 7 การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้แก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.79$ )

ข้อที่ 8 การจัดทำเอกสารหรือเขียนผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อออกเผยแพร่และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $\bar{X} = 3.71$  และ  $\bar{X} = 3.67$ )

ข้อที่ 9 การสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคให้กลายเป็นผลดีและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $\bar{X} = 3.81$  และ  $\bar{X} = 3.64$ )

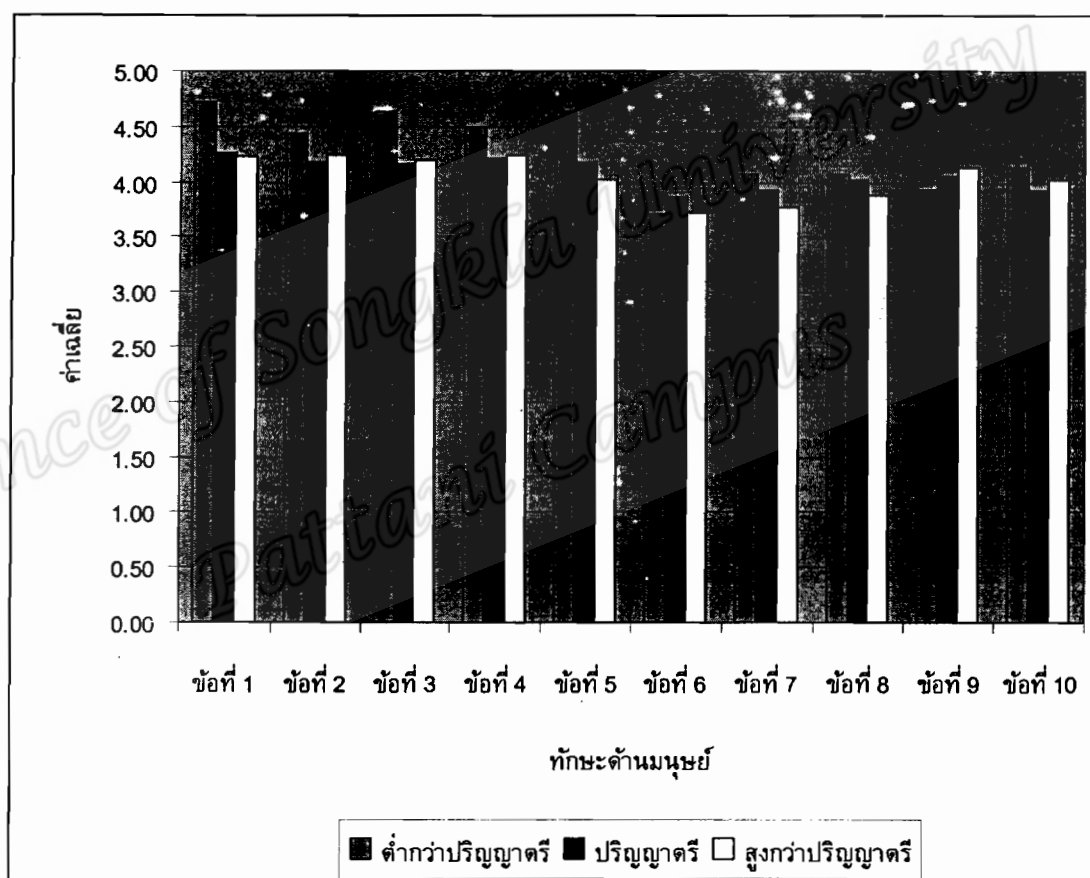
ข้อที่ 10 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $\bar{X} = 3.73$  และ  $\bar{X} = 3.71$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์</b>						
1 การนำเอาระบบการทำงานแบบที่มงานมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.71	.469	4.26	.658	4.22	.765
2 การจูงใจและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.43	.514	4.19	.646	4.24	.773
3 การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.64	.497	4.16	.679	4.20	.815
4 การใช้เทคนิคและวิธีการในการสร้างความสามัคคีและบรรยากาศความเป็นมิตรในสำนักงาน	4.50	.650	4.22	.660	4.24	.743
5 การประนีประนอมเพื่อประสานผลประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน	4.64	.633	4.18	.722	4.02	.941
6 การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.71	1.204	3.87	.837	3.73	.863
7 การปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม	4.07	.829	3.93	.796	3.78	.927

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8 การวางตัวให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์	4.07	1.072	4.03	.772	3.89	.910
9 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน	3.93	1.141	4.05	.809	4.13	.944
10 การใช้หลักธรรมของศาสนาในการอยู่ร่วมกัน	4.14	.864	3.93	.830	4.02	.941
รวม	4.29	.523	4.08	.583	4.05	.667



รูปที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จากตารางที่ 17 และรูปที่ 9 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน  
วิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้าน  
มนุษย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี และ

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $\bar{X} = 4.08$  และ  $\bar{X} = 4.05$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายชื่อ พบว่า

ข้อที่ 1 การนำเอาระบบการทำงานแบบที่งานมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 1 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.71$ ,  $\bar{X} = 4.26$  และ  $\bar{X} = 4.22$ )

ข้อที่ 2 การตั้งใจและทุ่มเทให้เพื่อร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.43$ ,  $\bar{X} = 4.24$  และ  $\bar{X} = 4.19$ )

ข้อที่ 3 การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 1 กลุ่ม และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.64$ ,  $\bar{X} = 4.20$  และ  $\bar{X} = 4.16$ )

ข้อที่ 4 การใช้เทคนิคและวิธีการในการสร้างความสามัคคีและบรรยากาศความเป็นมิตรในสำนักงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $\bar{X} = 4.24$  และ  $\bar{X} = 4.22$ )

ข้อที่ 5 การประนีประนอมเพื่อประสานผลประโยชน์และขจัดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 1 กลุ่ม และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.64$ ,  $\bar{X} = 4.18$  และ  $\bar{X} = 4.02$ )

ข้อที่ 6 การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $\bar{X} = 3.73$  และ  $\bar{X} = 3.71$ )

ข้อที่ 7 การปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $\bar{X} = 3.93$  และ  $\bar{X} = 3.78$ )

ข้อที่ 8 การวางตัวให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $\bar{X} = 4.03$  และ  $\bar{X} = 3.89$ )

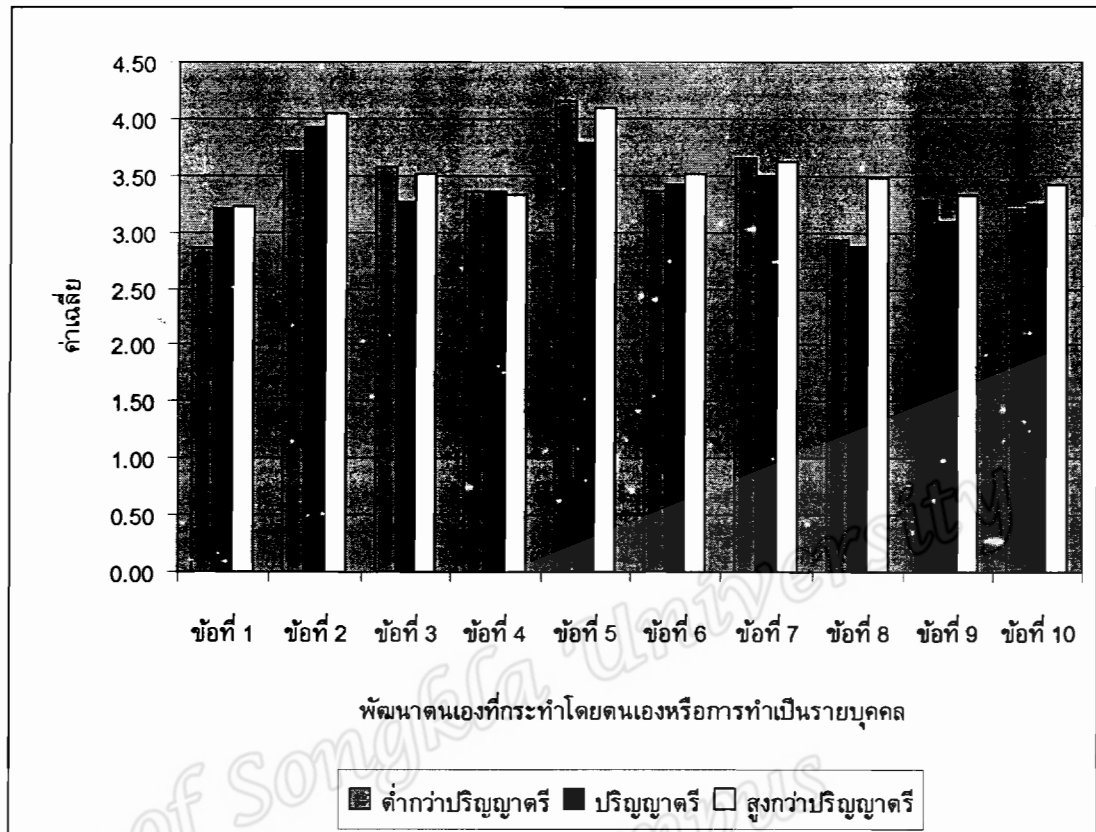


ข้อที่ 9 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิมัธยมศึกษาาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $\bar{X} = 4.05$  และ  $\bar{X} = 3.93$ )

ข้อที่ 10 การใช้หลักธรรมของศาสนาในการอยู่ร่วมกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิมัธยมศึกษาาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $\bar{X} = 4.02$  และ  $\bar{X} = 3.93$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D. ) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำโดยตนเอง หรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำให้เป็นรายบุคคล</b>						
1. การฝึกงาน	2.86	1.610	3.20	1.122	3.22	1.085
2. การเข้ารับการฝึกอบรม	3.71	.825	3.92	.807	4.04	.903
3. การลาศึกษาต่อ	3.57	1.453	3.27	1.215	3.51	1.218
4. การปฏิบัติหน้าที่แทน	3.36	.633	3.37	.853	3.33	.739
5. การเยี่ยมเยียนและศึกษาดูงาน	4.14	.864	3.79	1.011	4.09	.821
6. การรับโครงการไปจัดทำ	3.36	1.447	3.41	.952	3.51	.869
7. การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ	3.64	.842	3.50	.849	3.62	.716
8. การให้ไปเป็นวิทยากร	2.93	1.207	2.88	.968	3.49	.787
9. การไปสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน	3.29	1.326	3.11	1.064	3.33	.879
10. การไปเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	3.21	1.528	3.25	1.010	3.42	.892
รวม	3.41	.881	3.37	.691	3.56	.546



รูปที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จากตารางที่ 18 และรูปที่ 10 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่ม และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $\bar{X} = 3.41$  และ  $\bar{X} = 3.37$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การฝึกงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.22$ ,  $\bar{X} = 3.20$  และ  $\bar{X} = 2.86$ )

ข้อที่ 2 การเข้ารับการฝึกอบรม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $\bar{X} = 3.92$  และ  $\bar{X} = 3.71$ )

ข้อที่ 3 การลาศึกษาต่อ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.57$ ,  $\bar{X} = 3.51$  และ  $\bar{X} = 3.27$ )

ข้อที่ 4 การปฏิบัติหน้าที่แทน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.37$ ,  $\bar{X} = 3.36$  และ  $\bar{X} = 3.33$ )

ข้อที่ 5 การเยี่ยมเยียนและศึกษาดูงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $\bar{X} = 4.09$  และ  $\bar{X} = 3.79$ )

ข้อที่ 6 การรับโครงการไปจัดทำ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $\bar{X} = 3.41$  และ  $\bar{X} = 3.36$ )

ข้อที่ 7 การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $\bar{X} = 3.62$  และ  $\bar{X} = 3.50$ )

ข้อที่ 8 การให้ไปเป็นวิทยากร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $\bar{X} = 2.93$  และ  $\bar{X} = 2.88$ )

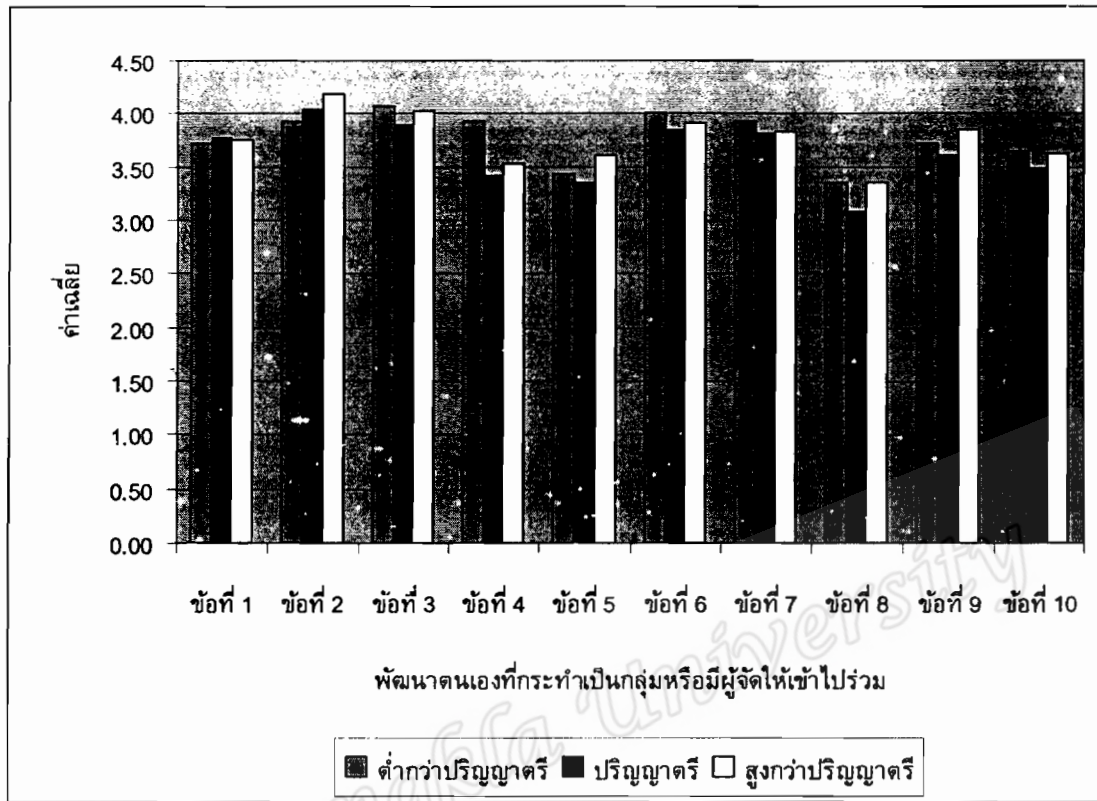
ข้อที่ 9 การไปสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $\bar{X} = 3.29$  และ  $\bar{X} = 3.11$ )

ข้อที่ 10 การไปเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $\bar{X} = 3.25$  และ  $\bar{X} = 3.21$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำเป็นกลุ่ม หรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 14)		ปริญญาตรี (n = 167)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 45)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่ม หรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม</b>						
1. การประชุมปฏิบัติการ	3.71	1.204	3.77	.804	3.76	.857
2. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ	3.93	.917	4.03	.817	4.18	.806
3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.07	.997	3.90	.955	4.02	.988
4. การประชุมอภิปราย	3.93	.997	3.41	.893	3.53	.757
5. การบรรยายและสาธิต	3.43	1.222	3.35	1.076	3.60	.889
6. การทัศนศึกษา	4.00	1.177	3.84	.933	3.91	.925
7. การสัมมนา	3.93	.829	3.81	.931	3.82	.860
8. การประชุมนิเทศ	3.36	1.277	3.08	.996	3.36	.857
9. การจัดให้มีกลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง	3.71	1.437	3.60	1.059	3.84	.852
10. การจัดให้มีกลุ่มปฏิบัติการโครงการ	3.64	1.393	3.48	.975	3.62	.777
รวม	3.77	.997	3.63	.645	3.76	.642





รูปที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จากตารางที่ 19 และรูปที่ 11 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $\bar{X} = 3.76$  และ  $\bar{X} = 3.63$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การประชุมปฏิบัติการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $\bar{X} = 3.76$  และ  $\bar{X} = 3.71$ )

ข้อที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $\bar{X} = 4.03$  และ  $\bar{X} = 3.93$ )

ข้อที่ 3 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $\bar{X} = 4.02$  และ  $\bar{X} = 3.90$ )

ข้อที่ 4 การประชุมอภิปราย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $\bar{X} = 3.53$  และ  $\bar{X} = 3.41$ )

ข้อที่ 5 การบรรยายและสาธิต มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $\bar{X} = 3.43$  และ  $\bar{X} = 3.35$ )

ข้อที่ 6 การทัศนศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.91$  และ  $\bar{X} = 3.84$ )

ข้อที่ 7 การสัมมนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $\bar{X} = 3.82$  และ  $\bar{X} = 3.81$ )

ข้อที่ 8 การปฐมนิเทศ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $\bar{X} = 3.36$  และ  $\bar{X} = 3.08$ )

ข้อที่ 9 การจัดให้มีกลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $\bar{X} = 3.71$  และ  $\bar{X} = 3.60$ )

ข้อที่ 10 การจัดให้มีกลุ่มปฏิบัติการโครงการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $\bar{X} = 3.62$  และ  $\bar{X} = 3.48$ )

3) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่างกัน รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 20 - 25

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F แสดงการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 33)		5 – 10 ปี (n = 25)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 168)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง</b>						
1 ทักษะด้านสังกัด	3.97	.645	3.98	.455	3.86	.658
2 ทักษะด้านเทคนิควิธีการ	4.06	.647	3.85	.531	3.82	.550
3 ทักษะด้านมนุษย	4.31	.599	4.13	.661	4.04	.579
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง</b>						
1 กิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล	3.77	.561	3.46	.543	3.33	.698
2 กิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้จัดให้	3.98	.671	3.83	.620	3.58	.806
รวม	4.02	.625	3.85	.562	3.73	.658

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ระหว่างอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $\bar{X} = 3.85$  และ  $\bar{X} = 3.73$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

ทักษะด้านสังกัด บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตาม ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $\bar{X} = 3.97$  และ  $\bar{X} = 3.86$ )

ทักษะด้านเทคนิควิธีการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาวิชาการ ทักษะด้านเทคนิควิธีการ อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $\bar{X} = 3.85$  และ  $\bar{X} = 3.82$ )

ทักษะด้านมนุษย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษย์ อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า 5 ปี ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $\bar{X} = 4.04$  และ  $\bar{X} = 3.98$ )

ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก 1 กลุ่มและอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $\bar{X} = 3.46$  และ  $\bar{X} = 3.33$ )

ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง กิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้จัดให้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่มคณะหรือมีผู้จัดให้ อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอค่าเฉลี่ยแยกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $\bar{X} = 3.83$  และ  $\bar{X} = 3.58$ )

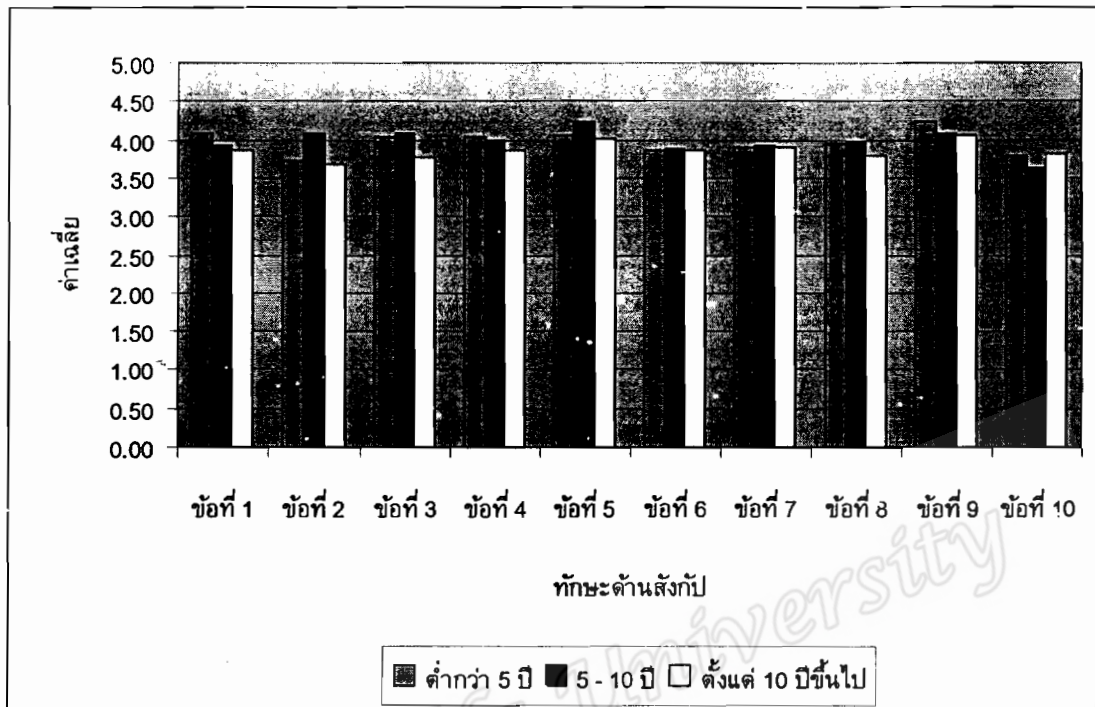
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 33)		5 – 10 ปี (n = 25)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 168)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง</b>						
<b>ทักษะด้านสังคม</b>						
1. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดนโยบาย เพื่อให้ครอบคลุมงานทุกงาน	4.09	.678	3.92	.702	3.86	.857
2. การวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็น ข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน	3.73	.801	4.08	.572	3.68	.911
3. การวิเคราะห์งานวิเคราะห์คนเพื่อประโยชน์ ในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.03	.684	4.08	.640	3.77	.927



ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 33)		5 – 10 ปี (n = 25)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 168)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
4. การจัดทำแผนงาน/โครงการในการปฏิบัติงาน	4.03	.684	4.00	.500	3.85	.801
5. การจัดระบบโครงสร้างงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.06	.788	4.24	.597	4.02	.811
6. การวินิจฉัยและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.85	.755	3.88	.666	3.86	.683
7. การจัดประเด็นปัญหาและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.91	.805	3.92	.572	3.91	.699
8. การติดตามประเมินผลงานตามหลักวิชาการ	3.94	.747	3.96	.539	3.80	.837
9. การเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญ ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี	4.24	.867	4.08	.572	4.05	.810
10. การประเมินสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ทันต่อสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม	3.79	.927	3.64	.638	3.80	.884
รวม	3.97	.645	3.98	.455	3.86	.658



รูปที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

จากตารางที่ 21 และรูปที่ 12 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านสังกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ระหว่างอายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $\bar{X} = 3.97$  และ  $\bar{X} = 3.86$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การกำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดนโยบายเพื่อให้ครอบคลุมงานทุกงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $\bar{X} = 3.92$  และ  $\bar{X} = 3.86$ )

ข้อที่ 2 การวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานมหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $\bar{X} = 3.73$  และ  $\bar{X} = 3.68$ )

ข้อที่ 3 การวิเคราะห์งานวิเคราะห์คนเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $\bar{X} = 4.03$  และ  $\bar{X} = 3.77$ )

ข้อที่ 4 การจัดทำแผนงานโครงการในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 3.85$ )

ข้อที่ 5 การจัดระบบโครงสร้างงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $\bar{X} = 4.06$  และ  $\bar{X} = 4.02$ )

ข้อที่ 6 การวินิจฉัยและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป และ ต่ำกว่า 5 ปี ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $\bar{X} = 3.86$  และ  $\bar{X} = 3.85$ )

ข้อที่ 7 การจัดประเด็นปัญหาและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า 5 ปี ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $\bar{X} = 3.91$  และ  $\bar{X} = 3.91$ )

ข้อที่ 8 การติดตามประเมินผลงานตามหลักวิชาการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $\bar{X} = 3.94$  และ  $\bar{X} = 3.80$ )

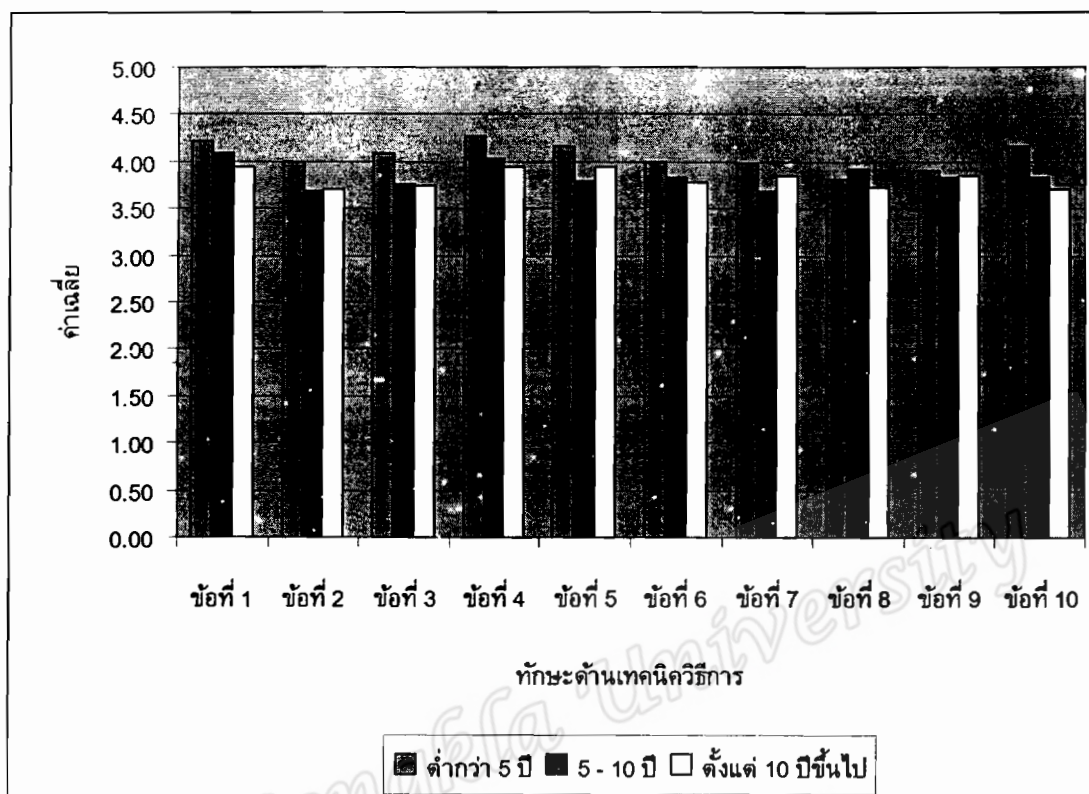
ข้อที่ 9 การเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญ ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $\bar{X} = 4.08$  และ  $\bar{X} = 4.05$ )

ข้อที่ 10 การประเมินสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ทันต่อสภาพเหตุการณ์ปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป, ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $\bar{X} = 3.79$  และ  $\bar{X} = 3.64$ )

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์หรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 33)		5 - 10 ปี (n = 25)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 168)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะด้านเทคนิควิธีการ</b>						
1. การเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสม	4.21	.696	4.08	.702	3.94	.681
2. การใช้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	4.00	.829	3.68	.690	3.70	.724
3. การใช้และทำนุบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.09	.843	3.76	.831	3.75	.756
4. การจัดระบบงานและบรรยากาศในสำนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะและขอบข่ายหน้าที่งาน	4.27	.626	4.04	.676	3.93	.727
5. การพูดหรือเขียนคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติตามเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	4.15	.870	3.80	.707	3.95	.694
6. การใช้เทคนิคและเครื่องมือในการกำกับติดตามหรือนิเทศงาน	4.00	.901	3.84	.800	3.77	.787
7. การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้แก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.97	.770	3.68	.627	3.86	.703
8. การจัดทำเอกสารหรือเขียนผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อออกเผยแพร่และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.82	.846	3.92	.572	3.73	.907
9. การสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคให้กลายเป็นผลดีและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.91	.765	3.84	.554	3.85	.718
10. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม	4.15	.755	3.84	.850	3.71	.814
รวม	4.06	.647	3.85	.562	3.82	.655





รูปที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านเทคนิควิธีการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

จากตารางที่ 22 และรูปที่ 13 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้าน เทคนิควิธีการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ระหว่างอายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำ กว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $\bar{X} = 3.85$  และ  $\bar{X} = 3.82$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การ ทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเหมาะสม มี ความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การ ทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $\bar{X} = 4.08$  และ  $\bar{X} = 3.94$ )

ข้อที่ 2 การใช้กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มี ความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การ

ทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.70$  และ  $\bar{X} = 3.68$ )

ข้อที่ 3 การใช้และทำนุบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $\bar{X} = 3.76$  และ  $\bar{X} = 3.75$ )

ข้อที่ 4 การจัดระบบงานและบรรยากาศในสำนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะและขอบข่ายหน้าที่งาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $\bar{X} = 4.04$  และ  $\bar{X} = 3.93$ )

ข้อที่ 5 การพูดหรือเขียนคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติตามเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $\bar{X} = 3.95$  และ  $\bar{X} = 3.80$ )

ข้อที่ 6 การใช้เทคนิคและเครื่องมือในการกำกับติดตามหรือนิเทศงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.77$ )

ข้อที่ 7 การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องานให้แก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $\bar{X} = 3.86$  และ  $\bar{X} = 3.68$ )

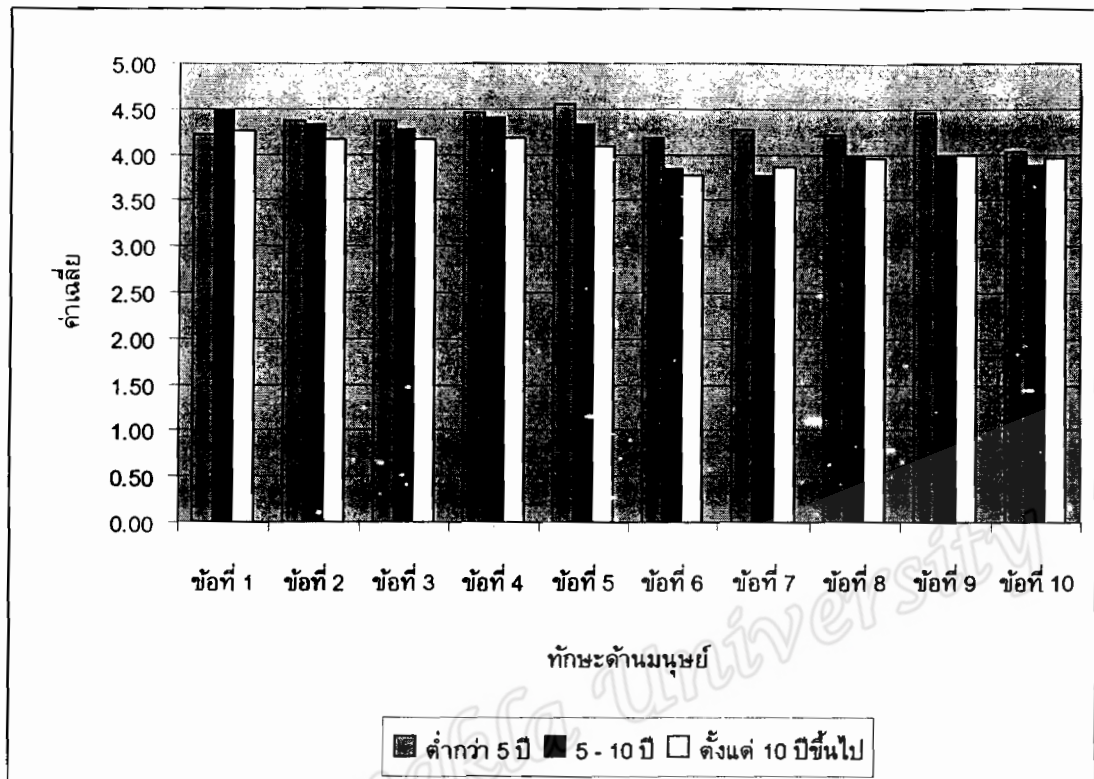
ข้อที่ 8 การจัดทำเอกสารหรือเขียนผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อออกเผยแพร่และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $\bar{X} = 3.82$  และ  $\bar{X} = 3.73$ )

ข้อที่ 9 การสร้างหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคให้กลายเป็นผลดีและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $\bar{X} = 3.85$  และ  $\bar{X} = 3.84$ )

ข้อที่ 10 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.71$ )

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 33)		5 - 10 ปี (n = 25)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 168)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์</b>						
1. การนำเอาระบบการทำงานแบบทีมงานมาใช้ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	.740	4.48	.770	4.26	.650
2. การจูงใจและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.36	.783	4.32	.748	4.17	.625
3. การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่ จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	4.36	.783	4.28	.737	4.15	.683
4. การใช้เทคนิคและวิธีการในการสร้างความ สามัคคีและบรรยากาศความเป็นมิตรใน สำนักงาน	4.45	.617	4.40	.707	4.17	.675
5. การประนีประนอมเพื่อประสาน ผลประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งระหว่าง ผู้ร่วมงาน	4.55	.617	4.32	.802	4.08	.777
6. การติดต่อประสานงานทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน	4.18	.882	3.84	.898	3.77	.847
7. การปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ อย่างเหมาะสม	4.27	.801	3.76	.831	3.86	.814
8. การวางตัวให้เหมาะสมกับบุคคลและ สถานการณ์	4.21	.927	4.00	.913	3.96	.781
9. การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน	4.45	.905	4.00	.866	3.99	.830
10. การใช้หลักธรรมของศาสนาในการอยู่ ร่วมกัน	4.03	.951	3.88	.833	3.96	.840
รวม	4.31	.599	4.13	.661	4.04	.579



รูปที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทักษะด้านมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

จากตารางที่ 23 และรูปที่ 14 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง, ทักษะด้านมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ระหว่างอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $\bar{X} = 4.13$  และ  $\bar{X} = 4.04$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การนำเอาระบบการทำงานแบบทีมงานมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรือ อายุราชการ 5 – 10 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า 5 ปี ( $\bar{X} = 4.48$ ,  $\bar{X} = 4.26$  และ  $\bar{X} = 4.21$ )

ข้อที่ 2 การตั้งใจและใฝ่หมั่นหาใจให้เพื่อนร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ



ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $\bar{X} = 4.32$  และ  $\bar{X} = 4.17$ )

ข้อที่ 3 การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $\bar{X} = 4.28$  และ  $\bar{X} = 4.15$ )

ข้อที่ 4 การใช้เทคนิคและวิธีการในการสร้างความสามัคคีและบรรยากาศความเป็นมิตรในสำนักงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $\bar{X} = 4.40$  และ  $\bar{X} = 4.17$ )

ข้อที่ 5 การประนีประนอมเพื่อประสานผลประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.55$ ,  $\bar{X} = 4.32$  และ  $\bar{X} = 4.08$ )

ข้อที่ 6 การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.77$ )

ข้อที่ 7 การปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $\bar{X} = 3.86$  และ  $\bar{X} = 3.76$ )

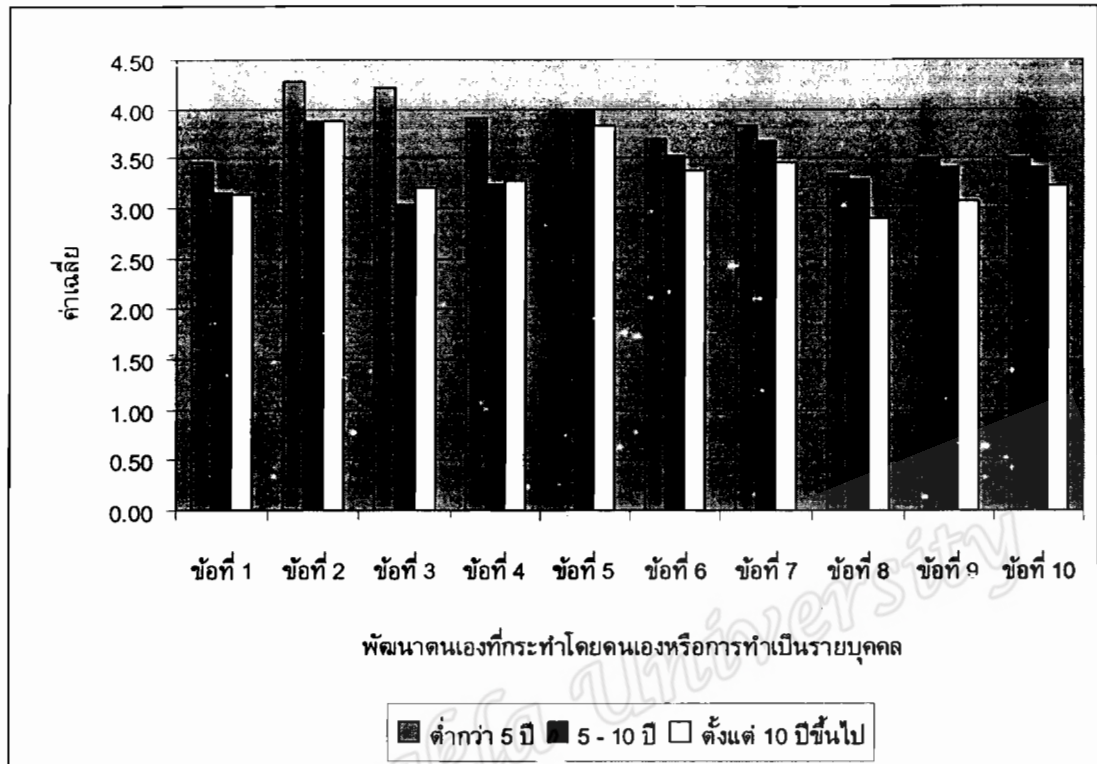
ข้อที่ 8 การวางตัวให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 3.96$ )

ข้อที่ 9 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 3.99$ )

ข้อที่ 10 การใช้หลักธรรมของศาสนาในการอยู่ร่วมกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $\bar{X} = 3.96$  และ  $\bar{X} = 3.88$ )

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำโดยตนเอง หรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 33)		5 - 10 ปี (n = 25)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 168)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำให้เป็นรายบุคคล</b>						
1. การฝึกงาน	3.45	1.121	3.16	1.248	3.14	1.137
2. การเข้ารับการฝึกอบรม	4.27	.574	3.88	.726	3.88	.870
3. การลาศึกษาต่อ	4.21	.992	3.04	1.098	3.21	1.223
4. การปฏิบัติหน้าที่แทน	3.91	.805	3.24	.926	3.27	.762
5. การเยี่ยมเยียนและศึกษาดูงาน	4.00	.968	4.00	.764	3.83	1.003
6. การรับโครงการไปจัดทำ	3.70	.883	3.52	.963	3.36	.981
7. การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ	3.82	.635	3.68	.690	3.46	.861
8. การให้ไปเป็นวิทยากร	3.33	.816	3.28	.678	2.90	1.024
9. การไปสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน	3.48	.755	3.40	.913	3.07	1.101
10. การไปเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง	3.48	.939	3.40	.866	3.23	1.059
รวม	3.77	.561	3.46	.543	3.33	.698



รูปที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

จากตารางที่ 24 และรูปที่ 15 พบว่า ความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำให้เป็นรายบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ระหว่างอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่ม และปานกลาง 2 กลุ่ม ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $\bar{X} = 3.46$  และ  $\bar{X} = 3.33$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือการทำให้เป็นรายบุคคล สูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การฝึกงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $\bar{X} = 3.16$  และ  $\bar{X} = 3.14$ )

ข้อที่ 2 การเข้ารับการฝึกอบรม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $\bar{X} = 3.88$  และ  $\bar{X} = 3.87$ )

ข้อที่ 3 การลาศึกษาต่อ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $\bar{X} = 3.21$  และ  $\bar{X} = 3.04$ )

ข้อที่ 4 การปฏิบัติหน้าที่แทน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่ม และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 – 10 ปี ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $\bar{X} = 3.27$  และ  $\bar{X} = 3.24$ )

ข้อที่ 5 การเยี่ยมเยียนและศึกษาตู่งาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 3.83$ )

ข้อที่ 6 การรับโครงการไปจัดทำ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $\bar{X} = 3.52$  และ  $\bar{X} = 3.36$ )

ข้อที่ 7 การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $\bar{X} = 3.68$  และ  $\bar{X} = 3.46$ )

ข้อที่ 8 การให้ไปเป็นวิทยากร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $\bar{X} = 2.28$  และ  $\bar{X} = 2.88$ )

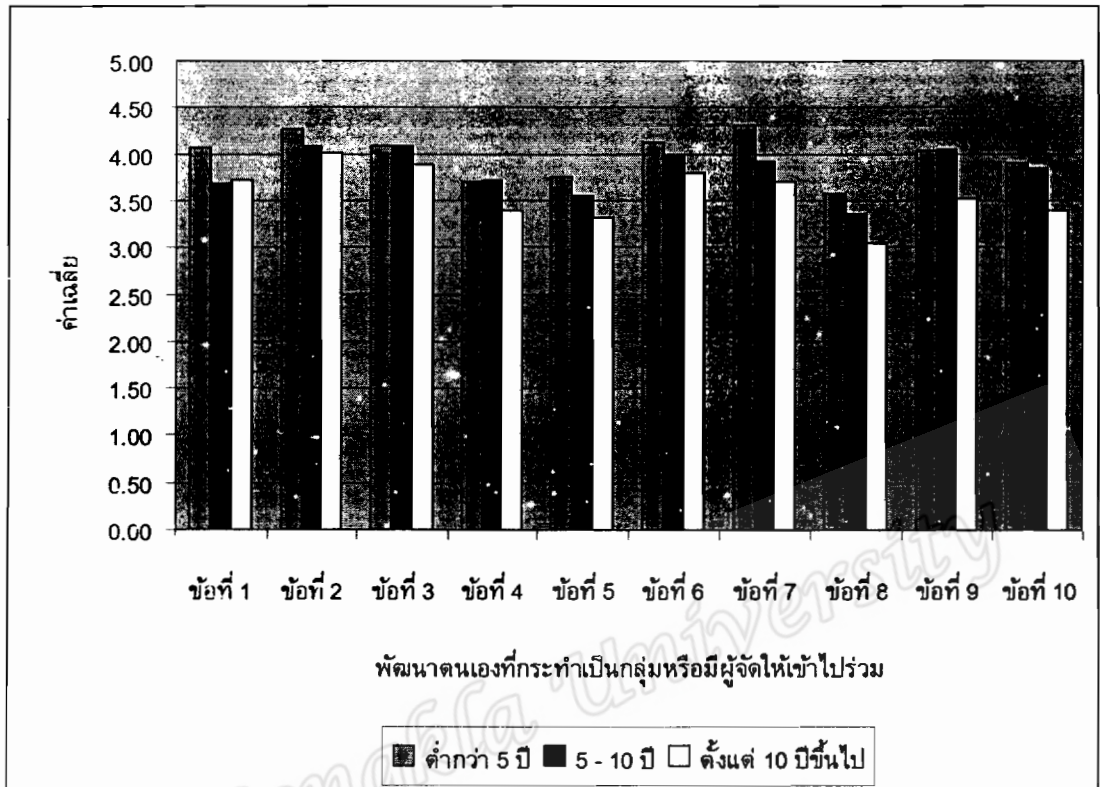
ข้อที่ 9 การไปสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.48$ ,  $\bar{X} = 3.40$  และ  $\bar{X} = 3.07$ )

ข้อที่ 10 การไปเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.48$ ,  $\bar{X} = 3.40$  และ  $\bar{X} = 3.23$ )



ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ที่กระทำเป็นกลุ่ม หรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกเป็นรายข้อ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 33)		5 - 10 ปี (n = 25)		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 168)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
<b>ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่ม หรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม</b>						
1. การประชุมปฏิบัติการ	4.06	.609	3.68	1.030	3.72	.840
2. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ	4.27	.517	4.08	.812	4.01	.865
3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.09	.947	4.08	.702	3.88	.996
4. การประชุมอภิปราย	3.70	.847	3.72	.891	3.39	.875
5. การบรรยายและสาธิต	3.76	.969	3.56	.821	3.32	1.084
6. การทัศนศึกษา	4.12	.820	4.00	.816	3.79	.978
7. การสัมมนา	4.30	.684	3.92	.759	3.71	.937
8. การประชุมนิเทศ	3.58	.867	3.36	.757	3.04	1.023
9. การจัดให้มีกลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง	4.03	.847	4.04	.735	3.52	1.094
10. การจัดให้มีกลุ่มปฏิบัติการโครงการ	3.91	.843	3.84	.746	3.39	.991
รวม	3.98	.671	3.83	.620	3.58	.806



รูปที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่มหรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

จากตารางที่ 25 และรูปที่ 16 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นกลุ่ม หรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ระหว่างอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 - 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $\bar{X} = 3.83$  และ  $\bar{X} = 3.58$ ) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า

ข้อที่ 1 การประชุมปฏิบัติการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 5 - 10 ปี ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $\bar{X} = 3.72$  และ  $\bar{X} = 3.68$ )

ข้อที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 - 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $\bar{X} = 4.08$  และ  $\bar{X} = 4.01$ )

ข้อที่ 3 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $\bar{X} = 4.08$  และ  $\bar{X} = 3.88$ )

ข้อที่ 4 การประชุมอภิปราย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่ม และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $\bar{X} = 3.70$  และ  $\bar{X} = 3.39$ )

ข้อที่ 5 การบรรยายและสาธิต มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $\bar{X} = 3.56$  และ  $\bar{X} = 3.32$ )

ข้อที่ 6 การทัศนศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $\bar{X} = 4.00$  และ  $\bar{X} = 3.79$ )

ข้อที่ 7 การสัมมนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.03$ ,  $\bar{X} = 3.92$  และ  $\bar{X} = 3.71$ )

ข้อที่ 8 การประชุมนิเทศ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 1 กลุ่ม และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $\bar{X} = 3.36$  และ  $\bar{X} = 3.04$ )

ข้อที่ 9 การจัดให้มีกลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $\bar{X} = 4.03$  และ  $\bar{X} = 3.52$ )

ข้อที่ 10 การจัดให้มีกลุ่มปฏิบัติการโครงการ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 2 กลุ่มและมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 1 กลุ่ม เสนอตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประสิทธิภาพการทำงานหรืออายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $\bar{X} = 3.84$  และ  $\bar{X} = 3.39$ )

#### 4.3.4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏใน ตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวม

รายการปัญหา	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม (n = 226)	คิดเป็น ร้อยละ
<b>ปัญหาด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากร</b>		
<b>1. การศึกษาปัญหาและความต้องการ</b>		
1.1 ขาดการสำรวจหาข้อมูลทางด้านบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ก่อนการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย	150	66.40
1.2 ขาดข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	120	53.10
1.3 การกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดความชัดเจน	109	48.20
1.4 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง	120	53.10
1.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	5	02.20
<b>2. การจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากร</b>		
2.1 การจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดความชัดเจน	92	40.70
2.2 การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับนโยบายและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	77	34.10
2.3 การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงตามวาระการบริหารงานของผู้บริหาร	180	79.60
2.4 ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการจัดทำโครงการเพื่อการพัฒนาบุคลากร	87	38.50
2.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	6	02.70
<b>3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ</b>		
3.1 การจัดตั้งองค์กร/หน่วยงานเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการตลอดจนดูแลรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน	109	48.20



ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการปัญหา	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม (n = 226)	คิดเป็น ร้อยละ
3.2 การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ยังขาดความชัดเจน	115	50.90
3.3 ขาดบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อ รับผิดชอบงานการพัฒนาบุคลากรโดยตรงในหน่วยงาน ส่วนกลาง	114	50.40
3.4 ขาดผู้ประสานงานที่มีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนา บุคลากรในหน่วยงานระดับคณะ/หน่วยงาน	118	52.20
3.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	2	00.90
4. การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร		
4.1 การจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	82	36.30
4.2 การจัดกิจกรรมและวิธีการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสม	46	20.40
4.3 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถจัดได้ทุก สายงานและทุกระดับงาน	134	59.30
4.4 การขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากร	94	41.60
4.5 การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร วัสดุและ อุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร	61	27.00
4.6 การขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน	60	26.50
4.7 การคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาไม่เป็นไป ตามความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานและ ตัวบุคลากร	111	49.10
4.8 ผู้บริหารในระดับหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากร และไม่สนับสนุนในการให้บุคลากรเข้าร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	56	24.80
4.9 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	7	03.10

ตารางที่ 26 (ต่อ)

รายการปัญหา	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถาม (n = 226)	คิดเป็น ร้อยละ
<b>5. การติดตามและประเมินผล</b>		
5.1 ขาดการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา บุคลากร	110	48.70
5.2 ขาดการวิเคราะห์และหาข้อสรุปที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการ/กิจกรรมในครั้ง ต่อไป	157	69.50
5.3 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	9	04.00
<b>ปัญหาด้านตัวบุคลากร</b>		
<b>1. ปัญหาส่วนบุคคล</b>		
1.1 ปัญหาเกี่ยวกับภาวะทางเศรษฐกิจ	77	34.10
1.2 ปัญหาทางด้านสุขภาพไม่เอื้ออำนวย	22	09.70
1.3 ปัญหาด้านภาวะความรับผิดชอบทางครอบครัว	78	34.50
1.4 การขาดความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองของ บุคลากร	120	53.10
1.5 บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนา	109	48.20
1.6 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	9	04.00
<b>2. ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม</b>		
2.1 ขาดโอกาสเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง	135	59.70
2.2 ขาดแคลนสถานที่และแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	68	30.10
2.3 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	15	06.60
<b>3. ปัญหาด้านหน้าที่การงาน</b>		
3.1 ลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่เอื้ออำนวยต่อ การไปศึกษาหรือพัฒนา	104	46.00
3.2 กฎหมายหรือกฎระเบียบในหน่วยงานไม่เอื้ออำนวยต่อการไป ศึกษาหรือพัฒนา	51	22.60
3.3 การไปเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาหรือการอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากร มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน	122	54.00
3.4 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	7	03.10

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 26 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความคิดเป็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 226 คน เสนอผลการวิเคราะห์แยกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากร และปัญหาด้านตัวบุคลากร ดังนี้

#### ปัญหาด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาในด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เสนอปัญหาที่มี กลุ่มตัวอย่างเสนอตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ดังนี้

1) ด้านการศึกษาปัญหาและความต้องการ เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการสำรวจหาข้อมูลทางด้านบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาก่อนการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดข้อมูลที่ต้องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

2) ด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงตามวาระการบริหารงานของผู้บริหาร

3) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดผู้ประสานงานที่มีความรู้ความสามารถในด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานระดับคณะ/หน่วยงาน การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ยังขาดความชัดเจน และ ขาดบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อรับผิดชอบงานการพัฒนาบุคลากรโดยตรงในหน่วยงานส่วนกลาง

4) ด้านการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถจัดได้ทั่วทุกสายงานและทุกระดับงาน

5) ด้านการติดตามและประเมินผล เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ ขาดการวิเคราะห์และหาข้อสรุปที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการ/กิจกรรมในครั้งต่อไป

สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นปัญหามากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ปัญหาในด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาบุคลากร อันเนื่องมาจาก การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงตามวาระการบริหารงานของผู้บริหาร ปัญหาที่อยู่ในระดับรองลงมา คือ ปัญหาในด้านการติดตามและประเมินผล เกิดจากขาดการวิเคราะห์และหาข้อสรุปที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการ/กิจกรรมครั้งต่อไป ส่วนปัญหาในระดับที่สามคือ ปัญหาด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากร เกิดจากขาดการสำรวจหาข้อมูลทางด้านบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาก่อนการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

### ปัญหาด้านตัวบุคลากร

ผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เสนอปัญหาที่มี กลุ่มตัวอย่างเสนอตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ดังนี้

- 1) ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าเป็นปัญหามากที่สุดในด้านส่วนบุคคล ได้แก่ การขาดความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากร
- 2) ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าเป็นปัญหามากที่สุดในด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ขาดโอกาสเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง
- 3) ปัญหาด้านหน้าที่การงาน ปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าเป็นปัญหามากที่สุดในด้านส่วนบุคคล ได้แก่ การไปเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาหรือการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน

### 4.3.5 ผลสรุปเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

มีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 61 ฉบับ ซึ่งพอจะสรุปสาระสำคัญของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวได้ ดังนี้

#### ในส่วนที่เกี่ยวกับองค์กร/หน่วยงานและระบบการบริหาร

1) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และระบบการบริหารงานในมหาวิทยาลัย มีส่วนทำให้เป็นอุปสรรคต่อความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ) เนื่องจากเป็นระเบียบข้อบังคับที่จะต้องนำมาปฏิบัติในการดำเนินงานหรือการบริหาร ซึ่งไม่เอื้อต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งหรือสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น ตำแหน่งของผู้บริหารในระดับการวางแผนและตัดสินใจ ไปจนถึงระดับสูงสุด คือ อธิการบดี นั้น ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งเหล่านี้ จะเป็นบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) ตำแหน่งในการบริหารต่าง ๆ นี้ จะมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งต่อการกำหนดนโยบายเพื่อการบริหารงาน รวมไปถึงการโยกย้ายและแต่งตั้งให้บุคลากรในสังกัดไปในตำแหน่งหน้าที่งานที่เห็นเหมาะสม จึงมีผลกระทบไปถึงการแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าและสูงขึ้นด้วย อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ต้องผูกพันอยู่กับการเข้ามาดำรงตำแหน่งของฝ่ายบริหารที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ

2) ระบบการบริหารงานที่ใช้บริหารงาน จะเป็นแนวนโยบายของผู้บริหารที่เข้ามาตามวาระการดำรงตำแหน่ง ซึ่งจะปรับเปลี่ยนไปตามวาระการเข้าออกของคณะผู้บริหารที่แต่งตั้งมาจากบุคลากรสายวิชาการ นั่นเอง ซึ่งจะเป็นระบบเหมือนกันตั้งแต่ในระดับคณะ/หน่วยงาน จนถึงระดับสูงสุดของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารจะเข้ามามีบทบาทในด้านการบริหารทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย/แผนงานต่าง ๆ และงบประมาณเพื่อการบริหารภายในหน่วยงาน เมื่อครบวาระผู้ดำรงตำแหน่งก็จะกลับไปปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอนตามต้นสังกัดของตน กล่าวคือ ในระดับมหาวิทยาลัยก็กลับไปปฏิบัติงานที่คณะที่ตนสังกัด ถ้าในระดับคณะก็จะกลับไปปฏิบัติงานในภาควิชาต้นสังกัด เมื่อมีผู้บริหารชุดใหม่มาทำหน้าที่บริหารงานใหม่ การปฏิบัติงานก็จะเปลี่ยนไปตามนโยบายของผู้ที่เข้ามาบริหารงานใหม่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นสายงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการ



บริหารโดยตรง และเป็นสายงานที่อยู่ประจำตลอดเวลา แต่โดยทั่วไปแล้ว มักจะไม่มีโอกาสที่จะเข้ามา มีบทบาทในด้านการบริหาร และการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ตั้งแต่ในระดับคณะ/หน่วยงาน จนถึงในระดับมหาวิทยาลัย ที่เป็นได้ในระดับหนึ่ง คือ การเก็บข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ต่าง ๆ ตามที่ฝ่ายบริหารต้องการนำมาพิจารณาเท่านั้น แต่จะไม่มีโอกาสหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้ว งานในหน้าที่ประจำทั้งหมด เป็นงานที่จะส่งเสริมงานด้านการเรียนการสอน ผู้ที่จะเข้าใจ และทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการในหน่วยงานมากที่สุด ก็คือ บุคลากรประจำในสาย สนับสนุนวิชาการ จึงเป็นปัญหาที่มักพบบ่อยครั้งว่า ตำแหน่งผู้บริหารที่เข้ามาบริหารงาน ไม่เข้าใจในระบบการบริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาและความต้องการภายในหน่วยงาน การบริหารงานจึงไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่ควรจะเป็น

3) ความแตกต่างที่มีค่อนข้างมากและเห็นได้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับลักษณะงาน ภาระงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการยอมรับในกลุ่ม หรือสังคมของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมีช่องว่างระหว่างสายงาน และเกิดมีการเปรียบเทียบระหว่างสายงาน การมองเห็นว่าเป็นบุคลากรสายวิชาการ มีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับมากกว่า จึงมีการดิ้นรนหรือ ขวนขวายที่จะเปลี่ยนตัวเองไปอยู่ในสายวิชาการ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มากกว่าการดิ้นรน ขวนขวายที่จะพัฒนาตนเองเพื่ออยู่ในสายงานเดิมหรือเพื่อความก้าวหน้าในสายงานเดิมของตน

4) เพราะสาเหตุที่เนื่องมาจากผู้บริหารเป็นบุคลากรสายวิชาการ จึงเป็นข้อที่น่าสังเกตว่าความเข้าใจอย่างแท้จริงในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร และงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ นั้นอาจจะมีน้อย จึงทำให้เกิดช่องว่างในความไม่เข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เช่น การไม่เปิด โอกาสหรือไม่สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มพูนศักยภาพในตัวเอง เนื่องจากไม่เข้าใจ และไม่เห็นความจำเป็น หรือเห็นว่าเป็นการทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงาน ประจำ

5) โดยระบบการบริหารและผู้ที่จะเข้ามาบริหารงาน ควรจะเปิดโอกาสและสร้างโอกาสให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะบุคลากรในสายงานนี้จะไม่ มีอำนาจหรือโอกาสในการสร้างระบบการเปิดโอกาสในการพัฒนาบุคลากรเพื่อตนเอง หรือเพื่อบุคลากร ในระดับปฏิบัติด้วยกัน เช่น อำนาจในการตัดสินใจเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัด เพื่อพัฒนาบุคลากร หรืออำนาจในการที่จะอนุญาตให้บุคลากรเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม เป็นต้น ใน การจัดการดังกล่าวมานี้ต้องกระทำกันตั้งแต่ระดับสูงสุด คือระดับของหน่วยงานส่วนกลางของ มหาวิทยาลัยลงมาถึงระดับหน่วยงานย่อยในระดับคณะหรือหน่วยงาน

#### ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคลากร

1) การขาดโอกาสที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าและปรับให้ตัวเอง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เนื่องจากภาระงานไม่เอื้ออำนวยหรือการไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน เป็น สิ่งที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เกิดความท้อถอยไม่คิดจะดิ้นรน หรือแสวงหาความก้าวหน้า ให้กับตนเอง และส่งผลถึงความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้มองเห็นโดยภาพรวมทั่ว ๆ ไปใน

สายตาของผู้บริหารว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และมักไม่ค่อยยอมรับในด้านความรู้ความสามารถของกลุ่มบุคลากรในสายงานนี้ ถึงแม้ว่าจะมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานอยู่ส่วนหนึ่งก็ตาม

2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำเป็นต้องปรับตัวเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของการบริหารในทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนผู้บริหาร และประกอบกับปัญหาในข้อที่ว่าความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งต้องผูกพันอยู่กับการเข้ามาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารจากบุคลากรสายวิชาการ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการขาดความเป็นระบบในการปฏิบัติงาน และขาดความเป็นตัวของตัวเอง โดยเฉพาะในระดับที่เป็นระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วย และเลขานุการคณะ ที่จะได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การขาดอิสระในการบริหารและการจัดการในงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดระบบงานและการปรับปรุงพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับนโยบายและวิธีการของผู้บริหาร ปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่ปิดกั้นการพัฒนาตน พัฒนางาน ในบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3) การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี น่าจะขึ้นอยู่กับความศรัทธาในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน โดยเฉพาะการสร้างภาคภูมิใจให้กับตนเอง ในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ผู้ที่มีความศรัทธาต่ออาชีพตนน้อยก็จะละเลยต่อการพัฒนาตนเอง ไม่คิดจะแสวงหาความก้าวหน้าในงานของตนเอง และหันไปทุ่มเทให้กับสิ่งอื่นที่ตนศรัทธา เช่น การดิ้นรนที่จะเปลี่ยนสายงาน หรือโอนย้ายไปยังสถานที่ทำงานอื่น

4) การตั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อการได้ปรับหรือเปลี่ยนตำแหน่งในงานงานที่ดีขึ้นและก้าวหน้าขึ้น เป็นสิ่งที่เป็อุปสรรคและปัญหาในการเพิ่มพูนหรือการพัฒนาตนเอง ๑ โดยเฉพาะด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ เพราะเมื่อไม่สามารถปรับหรือเปลี่ยนตำแหน่งได้ ก็จะเกิดความท้อแท้ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในด้านการงานที่ตนรับผิดชอบ

5) ปัญหาส่วนบุคคลมีส่วนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ภาระทางด้านครอบครัว ปัญหาเหตุการณ์ร้ายต่าง ๆ ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งโดยธรรมชาติของมนุษย์ย่อมดิ้นรนที่จะต่อสู้และพาตนเองให้พ้นจากปัญหาเหล่านี้ก่อนที่จะคิดพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ ดังนั้น การที่จะส่งเสริมหรือมีโครงการตลอดจนกิจกรรมเพื่อให้กับบุคลากรมีการพัฒนาตน พัฒนางาน ให้ได้ผลดี ต้องควบคู่ ไปกับการจัดการในด้านสวัสดิการและการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

#### 4.3.6 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งอาจพอสรุปได้ดังนี้

## 1) การดำเนินการในระยะสั้น

ในรอบปีงบประมาณแต่ละปีซึ่งมหาวิทยาลัยได้จัดโครงการ และกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรจัดโครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นในแต่ละด้าน คือ

(1) ด้านหลักสูตรและเนื้อหา ในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรเน้นในรูปแบบของการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในวิชาชีพของแต่ละสายงาน และควรเป็นรูปแบบของการฝึกปฏิบัติ หรือเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เอง และหน่วยงานภายนอก

(2) แผนงานในด้านการดำเนินงานอย่างชัดเจน เช่น ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมายของแต่ละหลักสูตร งบประมาณ และการติดตามประเมินผล โดยในแต่ละกระบวนการจะต้องมีคณะผู้ทำงานที่คอยติดตามผลโดยตลอด

(3) ผู้ประสานงานในด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับคณะ/หน่วยงาน มีความจำเป็นเช่นกัน เพื่อให้กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ในระดับคณะ/หน่วยงาน สอดคล้องกับแนวนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังนั้น การจัดให้มีผู้ประสานงานและจัดฝึกอบรมให้ผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานเหล่านี้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย/แผนงาน หรือโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะได้เป็นผู้แทนของหน่วยงานและประสานงานกับหน่วยงานส่วนกลาง

(4) ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หรือการเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้มีโอกาสเข้าร่วมงานในด้านการทำวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะสำหรับการเขียนบทความ หรือการสร้างผลงานเพื่อขอตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ เหมือนกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และรวมไปถึงการจัดอบรมให้ความรู้ในการทำวิจัยให้กับบุคลากรที่สนใจ

(5) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรหรือสมาคมทางด้านวิชาชีพในสายงานด้านการบริหาร เพื่อเป็นแหล่งให้คำปรึกษา และคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำตลอดจน ประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ในด้านงานหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

## 2) การดำเนินการในระยะยาว

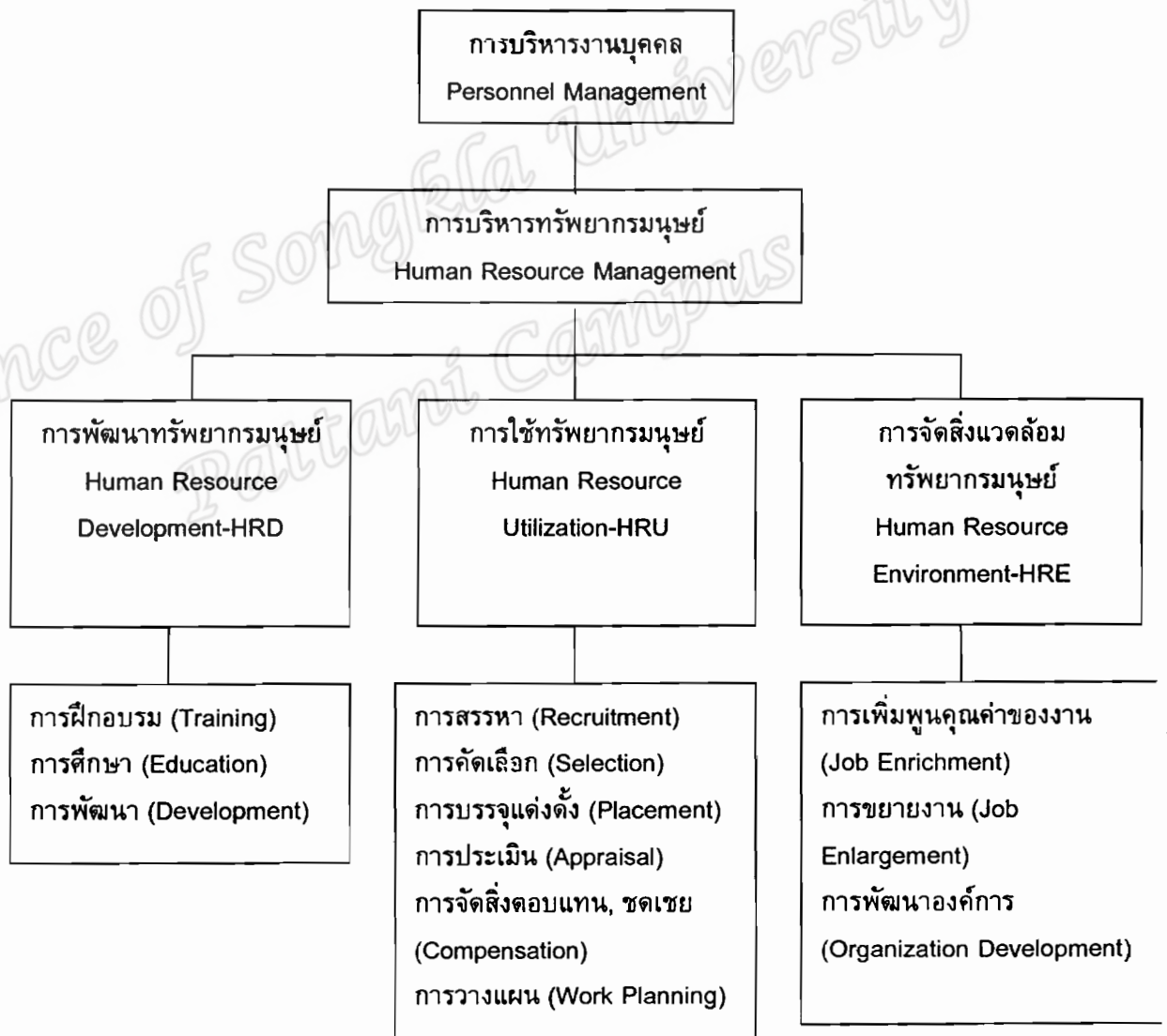
(1) การจัดทำหลักสูตรเพื่อการศึกษาต่อเนื่องสำหรับการเพิ่มวุฒิให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น หลักสูตรปริญญาตรีหรือปริญญาโทภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เอง โดยมีเป้าหมาย 2 ด้าน คือ ให้ผู้ที่เข้าศึกษาได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันเนื้อหาในหลักสูตรต้องเน้นในการนำมาใช้ได้ในงานที่ปฏิบัติ

(2) การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Planning) (HRD) ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยต้องตระหนักว่าในสังคมยุคใหม่ที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ประกอบกับความจำกัดในด้านทรัพยากรต่าง ๆ จะทำอย่างไรจึงจะสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่ได้บอกไว้เสมอว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ปัญหาด้านการถูกจำกัดในการขออัตราตั้งใหม่ และปัญหาการสูญเสียทรัพยากรบุคคลไปจากหน่วยงาน



หรือที่เรียกว่าสมองไหล สุดท้ายคือศักยภาพของบุคคลที่คงอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีโครงการ/กิจกรรม ในด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นการแก้ไขปัญหาดได้ในระยะหนึ่งเท่านั้น มหาวิทยาลัยต้องเตรียมการเพื่อการแก้ปัญหาในระยะยาวด้านบุคลากรที่จะเกิดขึ้น การจัดทำ HRD เป็นแนวทางหนึ่งสำหรับการนำมาแก้ปัญหาด้านคนได้ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ ได้ให้แนวคิดพื้นฐานและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น หากจะมีการจัดทำ HRD ควรจะมองไปถึงโครงสร้างและองค์ประกอบ HRD ซึ่งเป็นองค์ประกอบอยู่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (HRM) และควรจะทำในทุกส่วนพร้อมกัน จึงจะเป็นการแก้ไขและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ในระยะยาว เพื่อให้เข้าใจได้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใคร่ขอแนะนำเสนอขอบข่ายงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง ดร. เลียนาร์ด แนคเลอร์ (Leonard Nadler) ได้แบ่งขอบข่ายงานดังกล่าวไว้ โดยขอแนะนำเสนอในรูปของแผนภูมิ เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ ตามแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (Leonard Nadler, 1980, pil)



จากแผนภูมิที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงขอบข่ายของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่มหาวิทยาลัยดำเนินการอยู่ จะเป็นองค์ประกอบที่อยู่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ HRD การดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรในขอบข่ายของ HRD เป็นความเหมาะสมในระดับหนึ่งของการบริหารงานบุคคลเท่านั้น ซึ่งอาจจะหมายถึงในระดับของการบริหารงานในระยะสั้น แต่เมื่อมองถึงปัญหาในระยะยาวที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และหน่วยงานเกือบทุกหน่วยงานในระบบราชการกำลังประสบอยู่ คือ วิกฤติการณ์ในด้านอัตราค่าจ้าง มาตรการในด้านการชะลออัตราค่าจ้างและการควบคุมการขออัตราใหม่ในหน่วยงานราชการ ขณะที่ความเติบโตและการขยายงานกลับมีอย่างต่อเนื่อง การคิดค้นหาวิธีการเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานสามารถเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ โดยลืมนึกว่า แท้ที่จริงแล้วทรัพยากรบุคคลในองค์การที่มีอยู่นั้นแหละคือสิ่งที่มีค่าราคาแพง การวางแผนในด้านอัตราค่าจ้าง การใช้และบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการได้หรือยัง ดังนั้น คงจะถึงเวลาแล้วที่จะต้องให้ความสนใจและลงมือปฏิบัติกันอย่างจริงจังเสียที เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของมหาวิทยาลัย และนโยบายของประเทศที่ต้องการจะมุ่งเน้นในด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นลำดับสำคัญ ลำดับแรกของการพัฒนา

Prince of Songkla  
Pattani Campus