

สภาพในการพัฒนาตนเองและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพในการพัฒนาตนเองและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยจำแนกอายุ ระดับวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัด มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 292 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด ค่าสถิติที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพในการพัฒนาตนเอง และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า

1.1 มีระดับของการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ ในภาพรวม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก

1.2 ปัญหาที่พบ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องในการจัดทำโครงการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระของผู้บริหาร ขาดการวิเคราะห์และหาข้อสรุปด้านการติดตามและประเมินผล โครงการกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บุคลากรและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศูนย์บุคลากรที่ไม่สามารถจัดได้ทั้งหมด สายงานและทุกระดับงานงาน

2.2 ระดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยก รายด้าน ด้านทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านทักษะ ด้านมนุษย์ อยู่ใน ระดับมาก และในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมที่กระทำโดยตนเอง ก็ยังสรรมาระยะสำคัญเป็นหมู่คณะ ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการ ผังผู้ต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า

2.1 บุคคลสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน วุฒิการศึกษา มีความต้องการในการพัฒนา 2 บุคคลสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการใน ณาการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2. 3แนวทางและข้อเสนอแนะ สำหรับการนำไปใช้ปรับปรุงและพิจารณาการวางแผนและการ ช่น แคราะ. 60 1.นากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้แก่ ควรมีการดำเนินการด้าน..องE, ำฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การวางแผนดำเนินการในระยะมุ่งเน้นในด้านการจัดทำโครงการกิจกรรม ตลอดจนหลักสูตรในการพัฒนา

บุคลากร เคยสารหน.แมรรถภาพในวิชาชีพแต่ละสายงานควบคู่ไปกับการสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน และ
เวลาที่เริ่ม นื่อง และการจัดทำแผนในระยะยาว ได้แก่ การจัดทำแผนในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
คากนมหาวิทยาลัย