

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ  
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สุจิตรา จับใจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ  
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

  
.....

นางสาวสุจิตรา จับใจ

ผู้วิจัย

  
.....

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

  
.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

  
.....

อาจารย์สมศักดิ์ อมรศิริพงษ์, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

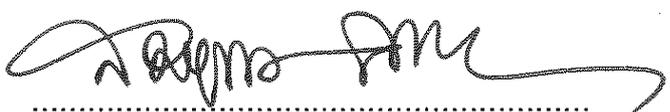
  
.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โทปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

  
.....

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ, Ph.D.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ  
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

นางสาวสุจิตรา จัปใจ

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภเรณู สัจจรักษ์ ชีระจิตติ, Ph.D

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์สาขาสุตา เตียเจริญ, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โทปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรร โณ, Ph.D.

คณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรวังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ถือเป็นพระคุณอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ตลอดระยะเวลาการศึกษาในสาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอขอบพระคุณ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี คลังชั้น สำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่สาวและครอบครัว สำหรับกำลังใจที่มิให้กันตลอดการศึกษาเล่าเรียนและทำวิจัย พี่ๆ และเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด พร้อมทั้งคุณครู อาจารย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ที่ประสาทความรู้ วิทยาการต่างๆ แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

สุจิตรา จับใจ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

THE POTENTIAL DEVELOPMENT OF SUPPORTING STAFF OF SILPAKORN UNIVERSITY THA PHRA PALACE FOR SUPPORT THE ASEAN COMMUNITY.

สุจิตรา จีบใจ 5438017 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : สมบูรณ์ ศิริสรธรีรัญ, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A., สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) มีค่าเฉลี่ย 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .421 อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มากที่สุดคือการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .984 อยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่เหมาะสมที่สุดคือการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .724 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

THE POTENTIAL DEVELOPMENT OF SUPPORTING STAFF OF SILPAKORN UNIVERSITY THA PHRA PALACE FOR SUPPORT THE ASEAN COMMUNITY.

SUJITRA JABJAI 5438017 SHPP/M

M. P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D.,  
GAMOLPORN SORNSRI, D.P.A., SOMSAK MORNSIRIPHONG, Ph.D.

ABSTRACT

The Potential Development of Supporting Staff of Silpakorn University Tha Phra Palace to Support the ASEAN Community is the research that has three objectives: (1) to study the level of understanding of Supporting Staff of Silpakorn University Tha Phra Palace about ASEAN Community; (2) to study the problems and obstacles of Staff Potential Development to support the ASEAN Community; (3) To find out the potential development approach for the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace to prepare them to support the ASEAN Community.

According to each of the objectives, the researcher found these results: (1) the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace have the high level of understanding of the ASEAN Community as the average value is 0.55; (2) the effective communication through English is the worst problem of the potential development among others at the high level as the average value is 4.36; (3) for the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace, English training for work is the most appropriate potential development approach to support the ASEAN Community in the highest level as in the average value is 4.54.

KEY WORDS: POTENTIAL DEVELOPMENT OF STAFF

128 pages

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 กรอบแนวคิด	6
<b>บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม</b>	<b>7</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความรู้ความเข้าใจ	7
2.2 ความรู้เกี่ยวกับสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN)	12
2.3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	18
2.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	25
2.5 แนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	29
2.6 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2556 - 2558 (ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากร)	36
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3</b>	
<b>ระเบียบวิธีวิจัย</b>	<b>46</b>
3.1 วิธีการวิจัย	46
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
<b>บทที่ 4</b>	
<b>ผลการวิจัย</b>	<b>56</b>
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	56
4.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)	59
4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	66
4.4 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	69
4.5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	72
<b>บทที่ 5</b>	
<b>อภิปราย</b>	<b>75</b>
<b>บทที่ 6</b>	
<b>สรุป</b>	<b>81</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย</b>	<b>87</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ</b>	<b>101</b>
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>115</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>119</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>128</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	แสดงจำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ต่ิ่งชั้น และสำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ	47
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)	49
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	56
4.2	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของกลุ่มตัวอย่าง	59
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	66
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	69

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขณะนี้ประชาชนคนไทยแทบทุกคนคงคุ้นเคยกับคำว่า “อาเซียน” และบางคนก็เข้าใจว่า คำว่า AEC หมายถึงอาเซียนไปด้วย เพราะคนส่วนใหญ่จะรู้จักประชาคมเศรษฐกิจมากกว่าประชาคมในด้านอื่น ซึ่งคุณหญิงลักขณาจันทร์ เลขาธิการ นายกรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรีอาเซียน ประเทศไทย ได้กล่าวไว้ว่า “ประเทศไทยนั้นเป็นประชาคมอาเซียนมานาน 40 ปีแล้ว ไม่ใช่เป็นการเริ่มต้นเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับประชาคมอาเซียนเท่าที่ควร แม้กระทั่งการเรียกชื่อประชาคมอาเซียนก็คิดว่าเป็นเพียงประชาคมเศรษฐกิจเพียงเรื่องเดียว ทุกคนจึงคิดถึงแต่ประโยชน์ การแข่งขัน แต่ถ้าเข้าใจคำว่า “ประชาคม” ก็จะทราบว่าต้องประกอบด้วย การเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ คือพลังต่อรองที่จะสร้างร่วมกันและที่สำคัญที่สุด คือ ด้านสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเสาหลักนี้เป็นการขับเคลื่อนการสร้างประชาคม” จากคำกล่าวของคุณหญิงลักขณาจันทร์ เลขาธิการ จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยเพิ่งจะเริ่มต้นตัวกับการเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งที่เป็นมานานแล้ว

รวมถึงยังมีอีกหลายคนที่ยังคงตั้งคำถามว่าเราวมกับประเทศอื่นไปเพื่ออะไร เพราะคนในประเทศเราเองยังแบ่งสี แบ่งฝ่ายกันอยู่ แต่เมื่อมองในมุมที่ประเทศไทยเป็นเพียงมนุษย์คนหนึ่งเท่านั้น เราจะทราบว่า เราจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น เหมือนที่ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ อดีตเลขาธิการอาเซียน ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “อาเซียน รู้ไว้ได้เปรียบแน่” ว่า “การที่อาเซียนต้องรวมอยู่กันเป็นประชาคมนั้น ก็เพื่อเป็นการปรับตัวให้อยู่รอดแบบหนึ่ง ทว่าการอยู่รอดนี้เราไม่ได้อยู่รอดคนเดียว แต่ต้องช่วยเหลือกัน ซึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะเรากำลังพูดถึงการก้าวไปพร้อมกันทั้งองค์ภาพพร้อมแล้วเกือบ 600 ล้านคน และทุกวันนี้คนจากหลายๆ ประเทศนอกอาเซียนต้องการเข้ามาทำความเข้าใจอยากจะทำสนธิสนมกับอาเซียนมากขึ้น ถึงขั้นที่เรียกว่ามูมมุดแล้วเราชาวอาเซียนด้วยตัวเองก็ต้องไม่น้อยหน้า ต้องเร่งทำความเข้าใจและรีบปรับตัวไปพร้อมๆ กัน”

รัฐบาลในสมัยนายกรัฐมนตรียิ่งลักษณ์ ชินวัตร ก็ไม่ได้นิ่งนอนใจกับกระแสดังกล่าว และได้มีการเตรียมนโยบายต่างๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 อย่างสมบูรณ์แบบ ตามคำแถลงนโยบายต่อรัฐสภาของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เมื่อวันที่

23 สิงหาคม 2554 โดยมุ่งที่จะสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และการเมืองและความมั่นคง ตามคำขวัญของอาเซียนที่ว่า "One Vision, One Identity, One Community" วิสัยทัศน์เดียว อัตลักษณ์เดียว ประชาคมเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีภายในประชาคมเดียวกัน และจะส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคน ทั้งในด้านของความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เราทุกคนต้องเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งด้านบวกและด้านลบซึ่งการจะได้รับผลกระทบมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับ การเตรียมความพร้อมอย่างดีของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ก่อตั้งขึ้นโดยปฎิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม ค.ศ. 1967 โดยมีประเทศสมาชิกก่อตั้งเพียง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย บรูไนเข้าร่วมเมื่อ ค.ศ.1984 เวียดนาม ค.ศ.1995 ลาวและพม่า ค.ศ.1997 และกัมพูชา ประเทศสุดท้ายใน ค.ศ.1999 เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาค ชำรงไว้ซึ่งสันติภาพ เสถียรภาพ และความมั่นคงทางการเมือง สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม การกินดีอยู่ดีของประชาชนบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิก ซึ่งประชาคมอาเซียนประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลัก คือ

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community – APSC) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งโดยสันติวิธี

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Political-Security Community-AEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกันและมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community – ASCC) โดยมุ่งหวังเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียน (ASEAN Identity)

องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน นับเป็นหน่วยงานที่ต้องวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ และเล็งเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นๆ ของประเทศ และหน่วยงาน

เหล่านั้น ทราบดีว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานของทุกองค์การ การที่องค์การจะประสบผลสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพ และศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ เป็นเหตุให้ทุกองค์การจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อจัดประสพการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้น ส่งผลประโยชน์ทั้งกับต่อตัวบุคลากรเองและองค์การด้วย ต่อตนเองคือ การได้รับความรู้ใหม่ การได้พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความรู้ความสามารถมากขึ้น และยังเกิดความภาคภูมิใจในความรู้ที่มีมากขึ้นอีกด้วย ส่วนต่อองค์การนั้น เมื่อบุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันการศึกษา เป็นแหล่งความรู้ของประเทศแห่งหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวข้องและมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนและเตรียมการเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนให้ทันตามกำหนด จึงต้องตระหนักและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นก่อนองค์การอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน มหาวิทยาลัยศิลปากร แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ, มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ถือเป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่คอยประสานงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก รวมถึงดูแลสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานและคณะวิชาภายในมหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีจึงจำเป็นต้องต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2556 – 2558 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2) ก็มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้วยเช่นกัน

จากความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น ประกอบกับมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นองค์การที่เป็นแหล่งความรู้ให้กับประชาชนในประเทศ และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และทราบว่าจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้พร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วยเช่นกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวัดความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

## 1.2 ปัญหาการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีปัญหา และอุปสรรคใดบ้างในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
3. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีแนวทางใดบ้างในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

## 1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### ด้านเนื้อหา

- (1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)
- (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
- (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

### **ด้านพื้นที่และประชากร**

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ โดยศึกษาเฉพาะ ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน สังกัด สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และ สำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ จำนวน 228 คน

### **ด้านระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย**

ระหว่างเดือนเมษายน – มิถุนายน 2557

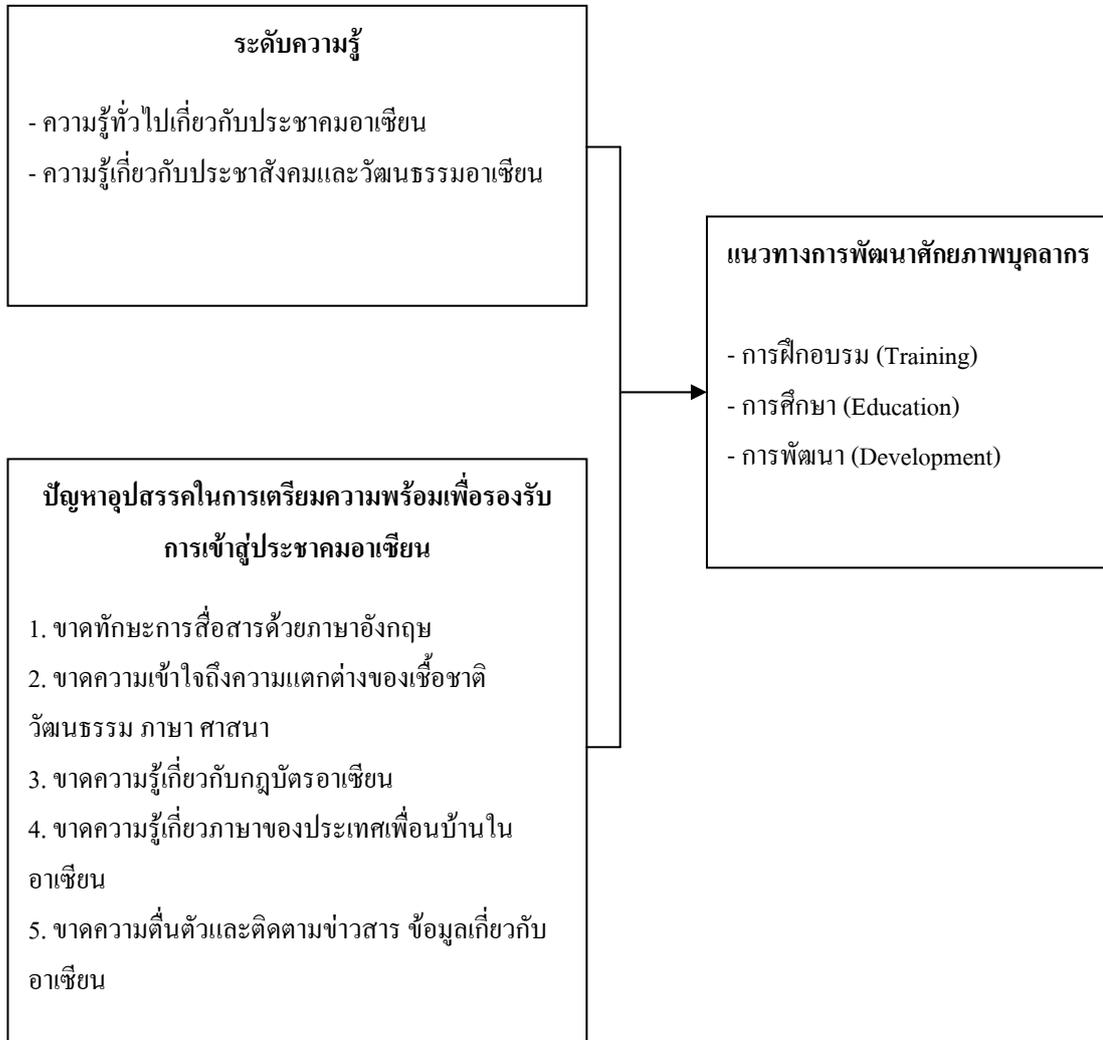
## **1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ**

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และสำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ

## **1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทราบระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)
2. ทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
3. ทราบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

### 1.7 กรอบแนวคิด



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้มีการศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์จากเอกสาร หนังสือทางวิชาการ บทความ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปประมวลแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความรู้ความเข้าใจ
2. ความรู้เกี่ยวกับสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN)
3. ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
6. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2556 - 2558 (ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากร)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความรู้ความเข้าใจ

##### ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรู้ความเข้าใจ” โดยสรุปความหมายได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของ

ข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความ ขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้ว (ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์, 2540; เกศินี จุฑาวิจิตร, 2540)

### ความหมายของความรู้

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ (2535) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในตำราและเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวพันกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย

The Modern American Dictionary ว่าได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (Wikstrom และ Normann , 1994) ดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (principles)
2. ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be known)
3. ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในความคิด เข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความกับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

เกษม วัฒนชัย (2544) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสาร

วิกรม อารีราษฎร์ (2547) สรุปความหมายของความรู้ว่า หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อ ๆ ไปได้ และสามารถวัดความรู้ได้โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้วแสดงออกมา

จากการรวบรวมความหมายของความรู้ สรุปได้ว่า ความรู้หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ ที่เกิดการสะสมเป็นความจำ และสามารถนำไปใช้ และถ่ายทอดได้

### ระดับของความรู้

ความรู้มีอยู่มากมายรอบ ๆ ตัวเรา และสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ (มนตรี จุฬาวัดทนทล : 2537)

ระดับแรก ความรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัวเรา ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัส รูป รส กลิ่น เสียง ความรู้ระดับต้นนี้อาจเรียกว่า ความรู้สึก

ระดับที่สอง ได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ซึ่งจะให้อ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจ ฟัง วิชชุและดูทีวีรู้เรื่อง ตลอดจนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สะสมและตกทอดกันมา

ระดับที่สาม ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียน ทำให้คิดเลขเป็น ออกแบบอาคารได้ ใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้กฎหมายบ้านเมือง รู้จักกฎเกณฑ์ วินิจฉัยโรคและรู้วิธีการรักษาโรค เป็นต้น ความรู้วิชาการเหล่านี้ มักจะต้องเรียนรู้จากครู อาจารย์ เอกสาร ตำราทางวิชาการ หรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นมาก่อน

ระดับที่สี่ ได้แก่ ความรู้ใหม่ เป็นความรู้ที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน ได้มาโดยการค้นคว้าวิจัย การคิดค้นกระบวนการใหม่ และควรจะหาแนวทางในการนำความรู้ใหม่ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา

Bloom และคณะ ได้ทำการศึกษาและจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ โดยเรียงตามลำดับชั้นความสามารถจากต่ำไปสูง (อ้างในสุภาภรณ์ จันทรพัฒนะ, 2546) ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำหรือรู้สึกได้ แต่ไม่ใช่การใช้ ความเข้าใจไปตีความหมายในเรื่องนั้น ๆ แบ่งออกเป็น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อเรื่องซึ่งเป็นข้อเท็จจริง วิธี ดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้าง และหลักการ

2. ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ ทั้งในด้านภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็นการแปลความ การตีความ การขยายความ

3. การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสมมา เช่น แนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว ออกเป็นส่วนประกอบย่อย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนย่อย และหลักการ หรือทฤษฎี เพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ

5. การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาเรื่องราว หรือ ส่วนประกอบย่อยมาเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยมีการคัดแปลง ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงของเก่าให้มี คุณค่าขึ้น

6. การประเมินค่า หมายถึง ความสามารถในการพิจารณา ตัดสินคุณค่าของความคิดอย่างมีหลักเกณฑ์ เป็นการตัดสินใจว่าอะไรดีไม่ดียังไรใช้หลักเกณฑ์เชื่อถือได้โดยอาศัยข้อเท็จจริงภายในและภายนอก

### การวัดความรู้

เยวดี วิบูลย์ศรี (2540) กล่าวว่า การวัดความรู้<sup>1</sup>นั้นเป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการระลึกนึกถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วซึ่งคำถามที่ใช้ในระดับนี้ คือความจำ

การวัดความรู้เป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราวข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำราจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ชนิด (ไพศาล หวังพานิช, 2526) คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ เช่น ศัพท์ นิยม กฎ ความจริง หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ

2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ตามแบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติงานทั้งหลาย เช่นถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้มการจัดประเภทและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุปหรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานหลักขณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหานั้น

จันง พรายเข้มแข (2535) กล่าวว่า การวัดความรู้<sup>2</sup>นั้นส่วนมากนิยมใช้แบบทดสอบ ซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นเครื่องมือประเภทข้อเขียนที่นิยมใช้กันทั่ว ๆ ไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบอัตนัย หรือแบบความเรียง โดยให้เขียนตอบเป็นข้อความสั้น ๆ ไม่เกิน 1-2 บรรทัด หรือเป็นข้อ ๆ ตามความเหมาะสม

2. แบบปรนัย แบ่งเป็น

2.1 แบบเติมคำ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์ แบบทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถในการหาคำ หรือข้อความมาเติมลงในช่องว่างของประโยคที่กำหนดให้ถูกต้องแม่นยำ โดยไม่มีคำตอบใดชี้้นำมาก่อน

2.2 แบบถูก-ผิด แบบทดสอบนี้วัดความสามารถในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ จากความสามารถที่เรียนรู้มาแล้ว โดยจะ

เป็นการวัดความจำและความคิด ในการออกแบบทดสอบควรต้องพิจารณาถึงข้อความจะต้องชัดเจน ถูกหรือผิดเพียงเรื่องเดียว สั้นกะทัดรัดได้ใจความ และไม่ควรรู้คำปฏิเสธซ้อน

2.3 แบบจับคู่ แบบทดสอบนี้เป็นลักษณะการวางข้อเท็จจริง เงื่อนไข คำ ตัวเลข หรือสัญลักษณ์ไว้ 2 ด้านขนานกัน เป็นแถวตั้ง 2 แถว แล้วให้อ่านข้อเท็จจริงใน แถวตั้งด้านหนึ่งว่ามีความเกี่ยวข้อง จับคู่ได้พอดีกับข้อเท็จจริงในอีกแถวตั้งหนึ่ง โดยทั่วไปจะ กำหนดให้ตัวเลือกในแถวตั้งด้านหนึ่งน้อยกว่าอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถในการจับคู่ มากขึ้น

2.4 แบบเลือกตอบ ข้อสอบแบบนี้เป็นข้อสอบที่นิยมใช้กัน ในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์และตรวจให้คะแนนได้แน่นอน ลักษณะ ของข้อสอบประกอบด้วยส่วนข้อคำถาม และตัวเลือก โดยตัวเลือกจะมีตัวเลือกที่เป็นตัวถูก และตัวเลือกที่เป็นตัวหลง ผู้เขียนข้อสอบต้องมีความรู้ในวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง และรู้วิธีการเขียนข้อสอบ โดยมีข้อควรพิจารณา คือ ในส่วนข้อคำถามต้องชัดเจนเพียงหนึ่งเรื่อง ภาษาที่ใช้กะทัดรัดเหมาะสม กับระดับของผู้ตอบ ไม่ใช่คำปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อนกัน และไม่ควรถามคำถามแบบท่องจำ และใน ส่วนตัวเลือกควรมีคำตอบถูกเพียงคำตอบเดียวที่มีความกะทัดรัด ไม่ชี้นำหรือแนะคำตอบ มีความ เป็นอิสระจากกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรียงตามลำดับตามปริมาณหรือตัวเลข ตัวลวงต้องม ีความเป็นไปได้และกำหนดจำนวนตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัวเลือก

### ความหมายของความเข้าใจ

ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราว ต่างๆ ได้ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็น การแปลความ การตีความ การขยายความ (จักรกริช ใจดี, 2542)

จักรกริช ใจดี (2542) ได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ คือ ความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่ สื่อความหมายหรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่ง ไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจาก การสื่อสารรูปแบบหนึ่ง ไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ คือ ความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลาย ๆ อันมาเรียบเรียง โดยทำการจัดระเบียบ สรุปยอดเป็นเนื้อความใหม่ โดยยึดเป็นเนื้อความเดิมเป็น หลักไม่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้

3. การขยายความ คือ ความสามารถที่ขยายเนื้อหาข้อมูลที่ได้รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

กล่าวโดยสรุป ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความทรงจำในเรื่องราว ข้อเท็จจริง รายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้ตัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ การวัดความรู้ความเข้าใจคือการวัดระดับของความทรงจำ ข้อมูลประสบการณ์ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน โดยใช้แบบทดสอบวัดระดับความรู้แบบปรนัย แบบถูก-ผิด วัดความสามารถในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ โดยจะเป็นการวัดความจำและความคิด ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าวเหมาะสมกับการนำไปใช้วัดบุคลากรที่มีจำนวนมาก ใช้เวลาไม่นาน และได้คำตอบชัดเจน

## 2.2 ความรู้เกี่ยวกับสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN)

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ อาเซียน (Association of South East Asian Nations : ASEAN) ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) ซึ่งลงนามโดยรัฐมนตรีจาก 5 ประเทศ ได้แก่ นายอาดัม มาลิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย นายตุน อับดุล ราซัค บิน ฮุสเซน รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ ประเทศมาเลเซีย นายนาซิโซ รามอส รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ นายเอส ราชารัตนัม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ สาธารณรัฐสิงคโปร์ และพันเอก (พิเศษ) ดร. ถนัด คอมันตร์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ราชอาณาจักรไทย เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาค ชำรงไว้ซึ่งสันติภาพ เสถียรภาพ และความมั่นคงปลอดภัยทางการเมือง สร้างสรรค์ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม การกีดกันอยู่ยิบพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจากเจตจำนงที่สอดคล้องกันนี้นำไปสู่การขยายสมาชิกภาพ โดยบรูไนดารุสซาลาม ได้เข้าเป็นสมาชิกในลำดับที่ 6 เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2527 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเข้าเป็นสมาชิกลำดับที่ 7 เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2538 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสหภาพ

พม่าเข้าเป็นสมาชิกพร้อมกัน เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2540 และราชอาณาจักรกัมพูชาเข้าเป็นสมาชิกลำดับที่ 10 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2542 ทำให้ปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิกรวมทั้งหมด 10 ประเทศ โดยมีคำขวัญของอาเซียนที่ว่า "One Vision, One Identity, One Community" วิสัยทัศน์เดียว อัตลักษณ์เดียว ประชาคมเดียว

ปฏิญญากรุงเทพฯ ได้ระบุวัตถุประสงค์สำคัญ 7 ประการ ของการจัดตั้งอาเซียน ได้แก่

- 1) ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร
- 2) ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค
- 3) เสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ พัฒนาการทางวัฒนธรรมในภูมิภาค
- 4) ส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี
- 5) ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในรูปของการฝึกอบรมและการวิจัย และส่งเสริมการศึกษาด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- 6) เพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้า ตลอดจนการปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม
- 7) เสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอกองค์การความร่วมมือแห่งภูมิภาคอื่นๆ และองค์การระหว่างประเทศ

นโยบายการดำเนินงานของอาเซียนจะเป็นผลจากการประชุมหารือในระดับหัวหน้ารัฐบาล ระดับรัฐมนตรี และเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียน ทั้งนี้การประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) หรือ การประชุมของผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นการประชุมระดับสูงสุดเพื่อกำหนดแนวนโยบายในภาพรวมและเป็นโอกาสที่ประเทศสมาชิกได้ร่วมกันประกาศเป้าหมายและแผนงานของอาเซียนในระยะยาว ซึ่งจะปรากฏเป็นเอกสารในรูปแบบต่างๆ อาทิ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) แถลงการณ์ร่วม (Joint Declaration) ปฏิญญา (Declaration) ความตกลง (Agreement) หรืออนุสัญญา (Convention) ส่วนการประชุมในระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสจะเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาทั้งนโยบายในภาพรวมและนโยบายเฉพาะด้าน

อาเซียนได้ลงนามร่วมกันในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เพื่อประกาศจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ภายในปี 2563 หรือ ค.ศ. 2020 โดยสนับสนุนการรวมตัวและความร่วมมืออย่างรอบด้าน ในด้านการเมือง ให้จัดตั้ง “ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน” หรือ ASEAN Political-Security Community (APSC) ด้านเศรษฐกิจให้จัดตั้ง “ประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน” หรือ ASEAN Economic Community (AEC) และด้านสังคมและวัฒนธรรมให้จัดตั้ง “ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน” หรือ ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) ซึ่งต่อมาผู้นำอาเซียนได้เห็นชอบให้เร่งรัดการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนให้เร็วขึ้นกว่าเดิมอีก 5 ปี คือภายในปี 2558 หรือ ค.ศ. 2015 โดยได้สังเกตเห็นว่าสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาเซียนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถคบหาทหน้าในการดำเนินความสัมพันธ์ในภูมิภาคและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

สัญลักษณ์ของอาเซียนเป็นรวงข้าวสีเหลือง 10 มัด หมายถึงการที่ประเทศในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้ง 10 ประเทศรวมกันเพื่อมิตรภาพและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ใน พื้นที่วงกลมสีแดง สีขาว และน้ำเงิน ซึ่งแสดงถึงความเป็นเอกภาพ มีตัวอักษรคำว่า “asean” สีน้ำเงิน อยู่ใต้ภาพรวงข้าวอันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อความมั่นคง สันติภาพ เอกภาพ และความก้าวหน้าของประเทศสมาชิกอาเซียน สีทั้งหมดที่ปรากฏในสัญลักษณ์ของอาเซียนเป็นสีสำคัญ ที่ปรากฏในธงชาติของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน สีน้ำเงิน หมายถึง สันติภาพและความมั่นคง สีแดง หมายถึง ความกล้าหาญและความก้าวหน้า สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์ และสีเหลือง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง (กรมประชาสัมพันธ์ : 2554)

ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลัก (Three Pillars of ASEAN Community) คือ

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community – APSC)

มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งโดยสันติวิธี อาเซียนจึงได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community Blueprint) โดยเน้นใน 3 ประการ คือ

1) การมีกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมกัน ครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะร่วมกันทำเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสังคม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ที่แตกต่างของประเทศสมาชิก ส่งเสริมพัฒนาการทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน เช่น หลักการประชาธิปไตย การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม การต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล เป็นต้น

2) ส่งเสริมความสงบสุขและรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงสำหรับประชาชนที่ครอบคลุมในทุกด้าน ครอบคลุมความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในรูปแบบเดิม มาตรการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและการระงับข้อพิพาท โดยสันติเพื่อป้องกันสงครามและ

ให้ประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ด้วยกันโดยสงบสุขและไม่มีความหวาดระแวง และขยายความร่วมมือเพื่อต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การต่อต้านการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด การค้ามนุษย์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและจัดการภัยพิบัติและภัยธรรมชาติ

3) การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก เพื่อเสริมสร้างบทบาทของอาเซียนในความร่วมมือระดับภูมิภาคเช่น กรอบอาเซียน+3 กับจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับมิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติ

## 2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Political-Security Community-AEC)

มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกันและมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี อาเซียนได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint) ซึ่งเป็นแผนงานบูรณาการการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจเพื่อให้อาเซียนบรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้าน คือ

1) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (single market and production base) โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น

2) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายการแข่งขัน การคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และพลังงาน)

3) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ให้มีการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ

4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน

## 3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community – ASCC)

อาเซียนได้ตั้งเป้าเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในปี 2558 โดยมีมุ่งหวังเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียน (ASEAN Identity) เพื่อรองรับการ

เป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือใน 6 ด้าน ได้แก่

- 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development)
- 2) การคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection)
- 3) สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights)
- 4) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Ensuring Environmental Sustainability)
- 5) การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Building an ASEAN Identity)
- 6) การลดช่องว่างทางการพัฒนา (Narrowing the Development Gap)

โดยในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint) ได้ขยายความประเด็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “อาเซียนจะส่งเสริมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยประชาชนเข้าถึงโอกาสอย่างเที่ยงธรรมในการพัฒนามนุษย์ โดยส่งเสริมและลงทุนในด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมและการเสริมสร้างขีดความสามารถ ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบการ ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาศาสตร์เชิงประยุกต์และเทคโนโลยีการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ” ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ประเด็น ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการศึกษา : เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ เน้นการบูรณาการด้านการศึกษา ให้เป็นวาระการพัฒนาของอาเซียน การสร้างสังคมความรู้ โดยส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัย และการสร้างความตระหนักรู้เรื่องอาเซียนในกลุ่มเยาวชน ผ่านทางการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างอัตลักษณ์อาเซียนบนพื้นฐานของมิตรภาพและความร่วมมือซึ่งกันและกัน

2. การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของอาเซียน โดยดำเนินกิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณสมบัติ ความสามารถ การเตรียมความพร้อมที่ดีให้กับแรงงานอาเซียน เพื่อที่จะเอื้อต่อการรับมือกับประโยชน์และกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการรวมตัวในภูมิภาคได้

3. ส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม : เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ เน้นส่งเสริมให้รวมหลักการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมไว้ในวัฒนธรรมการทำงานของอาเซียน รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน และทำให้เกิดความมั่นใจว่าการส่งเสริมการบริหาร

กิจการจะเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการจ้างงานของอาเซียนเพื่อให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์การจ้างงาน

4. ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอซีที) : เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ เน้นการดำเนินโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามข้อริเริ่มของภูมิภาคด้าน ไอซีที

5. การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์ : เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ พัฒนานโยบายและกลไกเพื่อสนับสนุนความร่วมมือในด้านการวิจัย การพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การถ่ายทอดเทคโนโลยีรวมทั้งในเชิงพาณิชย์ การจัดตั้งเครือข่ายสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. เสริมสร้างทักษะในการประกอบการสำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ : เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ เน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มชายขอบในกำลังแรงงานที่มีผลผลิต โดยการฝึกอบรมการฝีมือ เพื่อปรับปรุงคุณภาพความเป็นอยู่ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาชาติและการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน

7. พัฒนาสมรรถภาพของระบบราชการ : เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ เน้นการจัดตั้งระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความรับผิดชอบและมีความน่าเชื่อถือ โดยการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของอาเซียน และเพิ่มความร่วมมือระหว่างรัฐสมาชิกอาเซียน

แม้ว่ากฎเกณฑ์ในเรื่องการใช้ภาษาในอาเซียนจะไม่ได้กำหนดไว้ในปฏิญญากรุงเทพฯ แต่ภาษาอังกฤษก็เป็นภาษากลางเพียงภาษาเดียวที่ใช้เป็นสื่อกลางการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยทางพฤตินัยตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง จนกระทั่งเมื่อเดือนพฤศจิกายน ปี ค.ศ. 2007 ที่ผ่านมานี้เองที่เริ่มมีเค้าโครงว่าภาษาอังกฤษในฐานะภาษากลางของอาเซียนจะได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ เมื่อมีแนวคิดเสนอให้บัญญัติกฎบัตรของอาเซียนขึ้น ในมาตราที่ 34 ของกฎบัตรอาเซียนระบุให้ใช้ภาษาทำงานของอาเซียนคือภาษาอังกฤษ (The working language of ASEAN shall be English) ซึ่งมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน ค.ศ. 2008 ที่ผ่านมามีความพยายามเพียง 2 ครั้ง ที่เรียกร้องให้นำภาษาอื่นๆ มาใช้เป็นภาษาทางการของอาเซียนแต่ทั้งสองครั้งล้วนแล้วแต่ไม่ประสบผลสำเร็จครั้งแรกเกิดขึ้นเมื่อครั้งเวียตนามขอเสนอตัวเข้าร่วมเป็นสมาชิกอาเซียนได้เรียกร้องให้ใช้ภาษาฝรั่งเศส ในองค์การแห่งนี้ร่วมกับภาษาอังกฤษ ดังนั้นภาษาอังกฤษจึงเป็นสมรรถนะหนึ่งที่บุคลากรของเราต้องพัฒนาศักยภาพให้เท่าเทียมกับประเทศในประชาคมอาเซียน

จากที่กล่าวมา ทั้ง 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน (ASEAN) เสาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแวดวงการศึกษาและบุคลากรมากที่สุดคือ เสาของประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community – ASCC) ซึ่งมีเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการพัฒนาสังคม การศึกษา และบุคลากร โดยผู้วิจัยได้เน้นศึกษาในประเด็นของการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก

## 2.3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

ก่อนที่เราจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ได้อย่างสมบูรณ์แบบนั้น เราต้องวิเคราะห์ความพร้อมของเราก่อน ว่าประเทศของเรามีความพร้อมมากน้อยแค่ไหนเท่าใด มีปัญหาอุปสรรคใดบ้างในการเตรียมตัวให้พร้อม

สุทัศน์ เศรษฐ์บุญสร้าง (2554) ได้ประเมินความพร้อมของภาคประชาชนและข้าราชการในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

### ภาคประชาชน

- ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและผลกระทบ ยังมีน้อย จากผลการสำรวจนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำใน 10 ประเทศสมาชิก ประเทศไทยอยู่อันดับสุดท้าย (คมชัดลึก 16 พฤษภาคม 2554)

- ยังไม่ตื่นตัว
- ไม่เข้าใจว่าผลกระทบต่อหน้าที่การงานจะเป็นอย่างไร
- สนใจข่าวบันเทิงมากกว่าธุรกิจ
- ไม่สนใจข่าวในประเทศเพื่อนบ้าน
- ขาดทักษะด้านภาษา

โดยสรุป ยังไม่เห็นประโยชน์และโอกาสในประเทศสมาชิกอื่น ๆ

### ภาคข้าราชการไทย

- ด้านนโยบาย
  1. รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนในการดำเนินการแผนงานในกรอบอาเซียน
  2. อยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559)
- ด้านระบบ
  1. แต่ละหน่วยงานต่าง ๆ มีแผนงานในการเตรียมรับประชาคมอาเซียน

## 2. แต่ขาดการประสานงานกัน ไม่รู้ว่าใครทำอะไรอยู่แค่นั้นอย่างไร

### - ด้านบุคลากร

1. มีความรู้ทางเทคนิค แต่ขาดความรู้ด้านต่างประเทศ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ในจังหวัดชายแดนที่ส่งไปจากที่อื่น มักไม่รู้ภาษา และวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน

ประภัสสร เทพชาตรี (2555) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของประเทศไทย จะต้องทำใน 2 มิติ มิติที่หนึ่ง คือ การตั้งรับหรือการปรับตัว คือ ประชาคมอาเซียนกำลังจะบุกเข้ามาแล้ว เราต้องตั้งรับ เราต้องปรับ เพื่อรับกับสิ่งที่จะบุกเข้ามา ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ในเชิงตั้งรับ แต่เราจะตั้งรับเพียงอย่างเดียวไม่พอ ถ้าเราตั้งรับอย่างเดียว ยังไงเราก็แพ้ คือ เราต้องมียุทธศาสตร์อีกมิติหนึ่ง คือ ยุทธศาสตร์ในเชิงรุก คือ เราจะต้องรุกเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ไม่ใช่รอให้ 9 ประเทศตั้งประชาคมอาเซียน แล้วเราค่อยมาตั้งรับ

### ยุทธศาสตร์ในเชิงตั้งรับ

สำหรับผลกระทบของประชาคมอาเซียนต่อไทย นั้น เมื่อรวมกันเป็นประชาคมอาเซียนแล้ว จะมีความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน การติดต่อระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ จะเพิ่มมากขึ้น ทั้งระหว่างรัฐกับรัฐ ระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ ทั้ง 10 ประเทศ จะเพิ่มมากขึ้น เอกชนจะติดต่อกันมากขึ้นด้วยการเปิดเสรีในด้านต่าง ๆ ประชาชนจะมีการติดต่อกันมากขึ้น เพราะฉะนั้นจะทำให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวเพื่อให้ทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต เราจะต้องมีความรู้เพิ่มเติม มีพื้นฐานการศึกษา ความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะ สำหรับทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

การเตรียมความพร้อมของไทย ไม่ใช่เตรียมแต่คน แต่เราต้องเตรียมพร้อมทั้งในเรื่องของคนและ เตรียมความพร้อมในเรื่องของยุทธศาสตร์ เตรียมพร้อมในเรื่องของนโยบาย เตรียมพร้อมในเรื่องของระบบการขนส่ง (Logistics) ระบบโครงสร้างพื้นฐาน (infrastructure) ระบบการเมือง ระบบสังคม และระบบเศรษฐกิจ เหล่านี้เป็นสิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อม

ส่วนในเรื่องของคน ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญ เราต้องมีการเตรียมความพร้อม มีการเติมทักษะให้เพิ่มขึ้น เปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้พร้อมรับกับประชาคมอาเซียน ทักษะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การที่เราจะต้องรู้เรื่องประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น ต้องรู้ภาษาประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น

ในแง่ของทัศนคติ ก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เราอยู่ในบรรยากาศที่มองประเทศเพื่อนบ้านว่าเป็นศัตรูมานาน ถ้าเรายังมองเพื่อนบ้านเป็นศัตรู ประชาคมอาเซียนจะเกิดขึ้นยาก ถ้าต่างคนต่างมองเพื่อนบ้านว่าเป็นศัตรู ถึงแม้ว่าประชาคมอาเซียนจะเกิดขึ้นในปี 2015 แต่ก็จะเป็นเพียงประชาคมปลอม ๆ ดังนั้น เราจะต้องเปลี่ยนทัศนคติใหม่ นอกจากนี้จะต้องมีการปรับในเรื่องของ

ภาษาอังกฤษ ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพ เรื่องคน เรื่องยุทธศาสตร์ รวมทั้งเรื่องระบบต่าง ๆ ในทุกภาคส่วน ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งภาคประชาชนด้วย เราต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียน และปรับตัว เพื่อให้ประเทศไทยมีความเป็นสากลมากขึ้น

ในเรื่องของการประสานงานกับทุกภาคส่วน ในระบบราชการ มีปัญหาในเรื่องการประสานงานกัน ภาคเอกชนกับภาครัฐก็มีปัญหาในเรื่องการประสานงานกัน ประชาชนกับภาครัฐก็มีปัญหาในเรื่องการประสานงานกันเช่นเดียวกัน ถ้าเราจะเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ทุกภาคส่วนจะต้องมีการประสานงานกัน และจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องอาเซียนมากขึ้น คนที่รู้เรื่องอาเซียนต้องมากขึ้น

### ยุทธศาสตร์ในเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ในเชิงรุกของไทย หัวใจสำคัญ คือ เราจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดตั้งประชาคมอาเซียน เพราะฉะนั้น บทบาทในเชิงรุกที่สำคัญ คือ จะทำอย่างไรให้ไทยมีบทบาทนำในอาเซียน เราจะต้องผลักดันประเด็นต่าง ๆ และมีเรื่องอะไรที่เราควรจะต้องผลักดัน ในเรื่องของประชาคมอาเซียน วิธีหนึ่งในการที่เราจะดูว่า เรามีเรื่องอะไรที่จะต้องผลักดัน คือ ไปดูว่า เรามีปัญหาอะไรบ้าง อุปสรรคเหล่านั้นคืออะไร ไทยควรจะไปผลักดัน ไปแก้อุปสรรคเหล่านี้ เพื่อที่จะทำให้เกิดประชาคมที่สมบูรณ์ให้ได้ในอนาคต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อไทย

### แผนงานของการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (Roadmap)

ประภัสสร เทพชาตรี (2555) ได้ทำแผนงานของการเตรียมความพร้อมของภาคราชการไว้ โดยเริ่มตั้งแต่ วิสัยทัศน์ คือ ระบบราชการไทยมีความเป็นสากลในการส่งเสริม สนับสนุนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วยความเป็นมืออาชีพ กล่าวคือ เรื่องความเป็นสากล เรื่องของการสนับสนุน เรื่องของความเป็นมืออาชีพ

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าวนี้ ถิ่นนำมาสู่พันธกิจ 9 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมในด้านบุคลากร ทั้งทักษะ ทักษะคิด และสมรรถนะ

2. การเตรียมความพร้อมในด้านงบประมาณ

3. การเตรียมความพร้อมในด้านองค์กร

4. การเตรียมความพร้อมในการจัดทำยุทธศาสตร์

5. การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

6. การเตรียมพร้อมโดยมีกลไกควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผล

7. มีความคืบหน้าในการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในแผนงานของประชาคมอาเซียน

8. การประชาสัมพันธ์ การเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม

9. การประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมอย่างมีเอกภาพ และบูรณาการ

จาก 9 พันธกิจหลัก แปลงมาเป็นยุทธศาสตร์ 9 ยุทธศาสตร์ด้วยกัน คือ

1. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร จะมีกลยุทธ์ทั้งด้านทักษะ ด้านภาษา ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการดำเนินการประชุม ด้านกฎหมายระหว่างประเทศ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และด้านการทำงานเป็นทีมด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และด้านการสร้างและกำหนดมาตรฐานกลางระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์ในการเตรียมคน มีการเตรียมความพร้อมในด้านทัศนคติ โดยมีกลยุทธ์ 3 ด้านด้วยกัน

1.1 ทัศนคติต่อประชาคมอาเซียน ในเชิงบวก เราต้องการให้ข้าราชการนั้นมองประชาคมอาเซียนในเชิงบวก

1.2 ต้องการให้ข้าราชการนั้นมีทัศนคติต่อประเทศสมาชิกในเชิงบวก ซึ่งต้องมีการปรับทัศนคติ

1.3 ทัศนคติในการทำงาน ยุทธศาสตร์ส่วนการเตรียมความพร้อมในด้านสมรรถนะ เป็นไปตามมาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร จะต้อง มี 3 ด้านด้วยกัน คือ ต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นนานาชาติ และมีความเป็นผู้สนับสนุน และนอกจากนั้น จะมีแผนย่อย ๆ ลงไปอีก คือ เรื่องการพัฒนาบุคลากรรับผิดชอบภารกิจด้านประชาคมอาเซียนโดยตรง มีระบบฐานข้อมูล มีแผนพัฒนาบุคลากร มีการเพิ่มสัดส่วนบุคลากรที่รู้เกี่ยวกับอาเซียน เรื่องการถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรต่างหน่วยงาน มีความเป็นมืออาชีพที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร และมีแผนจัดฝึกอบรม

2. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมในด้านงบประมาณ

3. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมในด้านองค์กร โดยมี 5 เรื่องหลักด้วยกัน

3.1 ต้องมีกลไกระบบเตรียมความพร้อม

3.2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

3.3 มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ในลักษณะธรรมาภิบาลที่ดี

3.4 มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องอาเซียนโดยตรง

3.5 มีวางแผนอัตรากำลังและจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับภารกิจประชาคมอาเซียน

4. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งแบ่งเป็นยุทธศาสตร์ในเชิงรับ เป็นยุทธศาสตร์ ที่ถ้ามีประชาคมอาเซียนแล้วจะมีผลกระทบ แล้วเราจะรองรับอย่างไรในเรื่องของคนในเรื่องขององค์กรต่าง ๆ ส่วนยุทธศาสตร์ในเชิงรุก หมายความว่า นอกจากเราจะต้องเตรียมคน เราควรจะต้องบุกด้วย บุกในที่นี้หมายถึงว่าเราควรจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วม ในฐานะข้าราชการนั้น เข้าไปมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียนด้วย ไม่ใช่ปล่อยให้ 9 ประเทศเขาสร้างประชาคมอาเซียนแล้วเราก็อยมาตั้งรับ เราควรจะไปมีส่วนร่วมในการสร้างด้วย นอกจากนั้นแล้วแต่ละหน่วยงานก็มีการกิจของตัวเองในการไปผลักดันประเด็นต่าง ๆ ยุทธศาสตร์ในเชิงรุก หมายความว่า หน่วยงานจะต้องทำการบ้าน คิดดูว่า ประเด็นไหนที่เราต้องไปผลักดัน เราต้องไปริเริ่มไปเสนอ ให้เป็นความคิดริเริ่มของฝ่ายไทยในเวทีอาเซียนต่าง ๆ อันนี้ต้องมีการทำการบ้าน และผลักดันประเด็นที่ไทยจะได้ประโยชน์สูงสุด

5. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

6. ยุทธศาสตร์ ที่เป็นกลไกควบคุมตรวจสอบ

7. ยุทธศาสตร์เรื่องความคืบหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในแผนงาน (blueprint) ของการจัดตั้งประชาคมอาเซียน

8. ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์และเปิด โอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม

9. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมอย่างมีเอกภาพและมีบูรณาการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1. ทำความเข้าใจในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

2. สร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ เช่น ค่านิยมว่าด้วยการไม่ใช้กำลัง ยึดหลักสันติวิธี และการไม่ใช้อาวุธนิวเคลียร์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อสร้างความสงบ สันติภายในภูมิภาค

3. เสริมสร้างขีดความสามารถของอาเซียนในการเผชิญกับภัยคุกคาม ความมั่นคง บนพื้นฐานความมั่นคงของมนุษย์ ตลอดจนการประสานจัดทำข้อมูลกลางในเรื่อง อาชญากรรมข้ามชาติในอาเซียน เพื่อใช้แก้ไขปัญหาค้ายาเสพติด การประทุพติ ผิดกฎหมาย และอาชญากรรมข้ามชาติ

4. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการทหาร เพื่อสร้างความไว้วางใจ และป้องกันความขัดแย้งที่รุนแรง

5. เตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในสาขาต่างๆ อาทิ ภาษาอังกฤษ และภาษาท้องถิ่น เนื่องจากอาเซียนใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการประสานงาน ส่วนภาษาท้องถิ่น ใช้สำหรับการติดต่อสื่อสาร และอำนวยความสะดวกต่อประชาชน และนักท่องเที่ยวของ สมาชิก

6. ศึกษาข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะตัวบทกฎหมายของสมาชิกแต่ละประเทศ เนื่องจากมีความแตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความร่วมมือ และป้องกันความขัดแย้ง ระหว่างประเทศ

7. ศึกษาวัฒนธรรมของสมาชิก โดยเฉพาะประเทศที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง อาทิ ชาวมุสลิม เพื่อสร้างความเข้าใจ และการปฏิบัติต่อประชาชนเหล่านั้นได้อย่าง ถูกต้อง

8. จัดตั้งสำนักงาน/สำนัก/ส่วนงาน เพื่อดูแลงานรับผิดชอบงานด้าน อาเซียน โดยเฉพาะ ภายใต้องค์กร

สุพจ หุตายน (2555) ได้นำเสนอแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนไว้ 5 ประการคือ

1. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน เนื่องจากอาเซียนประกอบไปด้วยสมาชิกจำนวน 10 ประเทศ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน เนื่องจากแต่ละประเทศในอาเซียนมีความแตกต่างกันในหลายประเด็น เช่น ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการศึกษาเพื่อสร้าง ความเข้าใจ การสร้างความรู้ความเข้าใจจะทำให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และใน ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างลักษณะร่วมทางวัฒนธรรมที่มีความคล้ายคลึงกันได้ โดยมีวิธีการ ดังนี้

1.1 จัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเน้นการสร้างความรู้ สึก ขอมรับในความแตกต่างว่าในขณะที่จะเป็นประเทศในกลุ่มเดียวกัน

1.2 ปรับวิธีการสอนในวิชาประวัติศาสตร์ ในกรณีของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ไทยกับประเทศเพื่อนบ้านซึ่งอาจจะเคยมีเหตุการณ์ต่อสู้กันในอดีต ในบางช่วงเวลาของ

ประวัติศาสตร์ให้เป็นลักษณะการเรียนรู้ โดยมีเนื้อหาเป็นการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจในเหตุการณ์ในอดีตตามมุมมองการรับรู้ของแต่ละชาติ การดำเนินการดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งอย่างเช่นที่เคยเกิดมาในอดีต และจะไม่ใช้การเรียนรู้เพื่อพิสูจน์ว่าฝ่ายใดถูกหรือฝ่ายใดผิด

2. จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งถูกกำหนดเบื้องต้นให้เป็นภาษาราชการของอาเซียนให้แก่คนไทยทุกระดับ โดยจัดให้มีการอบรมภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น โดยต้องคำนึงว่าบุคลากรในแต่ละระดับชั้นมีความรู้พื้นฐานด้านภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่ไม่มีพื้นฐานมาก ต้องปูพื้นฐานจนมีความสามารถที่จะสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องจัดกิจกรรมให้บุคลากรสามารถสื่อสารได้จริง เปิดโอกาสให้ได้ไปอบรมภาษาอังกฤษ เปิดโอกาสให้ไปศึกษาดูงานประเทศอื่น โดยเน้นประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริงเมื่อมีการรวมตัวกัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการใช้ภาษาอังกฤษ

3. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎบัตรของอาเซียน อบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน จัดตั้งกลุ่มงานอาเซียน เพื่อเป็นการเตรียมพร้อม และรองรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียน

4. จัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนหรือในบริบทที่อาเซียนจะเข้าไปเกี่ยวข้อง จัดการเรียน การสอน การอบรม ในภาษาของประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนอย่างน้อย 1 ประเทศ กำหนดให้มีการเติบโตก้าวหน้าในทางวิชาชีพเป็นพิเศษของผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน

5. จัดให้มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับผลอันเนื่องมาจากความร่วมมือในเสาต่าง ๆ ให้ความรู้เกี่ยวกับการรวมตัวของประเทศอาเซียนในบริบทต่าง ๆ เช่น บริบทในด้านเศรษฐกิจ เงื่อนไขการลงทุนของต่างชาติที่จะเปลี่ยนแปลงไปก่อนและหลังการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจ การปรับลดภาษี ข้อได้เปรียบเสียเปรียบทางการค้า เป็นต้น การสร้างระบบมาตรฐานในกลุ่มอาเซียน โดยต้องมีการยกระดับการทำงานให้เข้ากับมาตรฐานสากล มีการสร้างมาตรฐานสากลสำหรับการทำงาน ส่งเสริมความร่วมมือกันในระดับรัฐสภาของประเทศในกลุ่มอาเซียน

จากการทบทวนปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของนักวิชาการหลายท่าน หลายหน่วยงานที่กล่าวมาทั้งสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ขาดทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการของอาเซียน

2. ขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของเชื้อชาติ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนา

3. ขาดความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน

4. ขาดความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน

5. ขาดความตื่นตัวและติดตามข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน

สำหรับแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นั้น ผู้วิจัยสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ศิลปากร วังท่าพระ โดยเลือกแนวทางของ สุพจน์ หุตายน คือ

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนทั้งด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรม โดยการสร้างความรู้สึกร่วมรับในความแตกต่างว่าในขณะนี้จะเป็นประเทศในกลุ่มเดียวกัน สร้างความเข้าใจในประวัติศาสตร์ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

2. การเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งถูกกำหนดเบื้องต้นให้เป็นภาษาราชการของอาเซียนให้แก่คนไทยทุกระดับ โดยจัดให้มีการอบรมภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรสามารถสื่อสารได้จริง

3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎบัตรของอาเซียน

4. จัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้านอาเซียน

5. จัดให้มีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น บริบทในด้านเศรษฐกิจ เงื่อนไขการลงทุนของต่างชาติที่จะเปลี่ยนแปลงไปก่อนและหลังการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจ การปรับลดภาษี ข้อได้เปรียบเสียเปรียบทางการค้า

## 2.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนา (Development) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาว่า หมายถึง การทำให้เจริญ อาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้น่าพอใจ คลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น

วิจิตร อวระกุล (2540) กล่าวว่า การพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของ บุคลากรขึ้นทีละเล็กละน้อย มีการรอกงามภายในตัวบุคคล จนถึงระดับความรู้ ความสามารถ ความ เป็นผู้ใหญ่ที่เราต้องการ

จริยา ลัทธิสักดิ์ศิริ (2543) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการกระทำที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความคิด และพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผล สะท้อนให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นิสารัตน์ สุนทรพิทักษ์ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมาย เป็น ประโยชน์ ทำให้เกิดความเจริญงอกงามก้าวหน้ามากขึ้น ทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิด และ พฤติกรรม

จากความหมายการพัฒนาดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาคือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีเป้าหมาย เป็นประโยชน์ เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทั้งความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ตนเองและองค์กร มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

**ศักยภาพหรือสมรรถนะ (Competency)** มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และกำลังได้รับความสำคัญอย่างมากในองค์กร มีผู้ให้คำจำกัดความของ ศักยภาพหรือ สมรรถนะ ไว้ดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายคำว่า ศักยภาพ ว่าหมายถึง ความสามารถ คุณภาพ หรือการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแก่การ จัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตรงกับคำใน ภาษาอังกฤษว่า “Ability” แปลว่า ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างได้ดีหรือมีประสิทธิภาพ

दनัย เทียนพุฒ (2546) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมาใช้ได้ดีที่สุดในบทบาทนั้น ๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด หรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด

นิสารัตน์ สุนทรพิทักษ์ (2554) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึงความสามารถในการบูรณาการ ของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่มีผลอย่างมากในการที่จะทำให้อุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ

จากความหมายต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง การบูรณาการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ของบุคคลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

### ความหมายของการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD )

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 174) กล่าวว่าความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึงการเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานและจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541 : 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 232) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวมนุษย์ซึ่งเป็นสมาชิกหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่องค์กรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือเรียกโดยรวมว่า ศักยภาพของพนักงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งก็คือ การเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร

สุนันทา เลาहनันทน์ (2546 อ้างใน สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ, 2549: 197) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประณมพร สุจริตและทรงสุดา ขวัญประษา (เข้าถึงได้จาก <http://www.army2.mi.th>) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติและทักษะการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กร ให้สามารถทำงานบรรลุผลงานตรงตามมาตรฐานผลงาน หรือความคาดหวังที่องค์กรมีต่อตำแหน่งนั้น ๆ หรือความหมายในวงกว้าง หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะ (competency) ของบุคลากร ให้ทำงานได้ตามมาตรฐานของตำแหน่งงานนั้น ๆ

กรณีศึกษา เจิมเทียนชัย (เข้าถึงได้จาก <http://learner.in.th>) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุฑามาส แสงอาวุธและพรนิภา จินดา (2553 : 10) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น

เพส.สมิท และมิลล์ (Pace, Smith & Mills, 1991 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุทธิวิธา, 2547: 9) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้หลักการในการพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพและผลผลิตที่เพิ่มขึ้นรวมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี ผลผลิตที่มีคุณภาพ การบริการที่เหมาะสม และก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นจากสมมติฐาน 7 ประการ ได้แก่

1. คุณค่าของบุคลากร (Worth of individual) ซึ่งถือว่าบุคลากรแต่ละคนเป็นผู้มีคุณค่าในตัวเอง คุณภาพขององค์กรสามารถวัดได้โดยการพิจารณาว่าองค์กรทำอะไรให้บุคลากรแต่ละคนแสดงคุณค่าของตนเองให้องค์กรมากที่สุด

2. บุคลากรเปรียบเสมือนทรัพยากรประเภทหนึ่ง (Employee as resources) ขององค์กรที่แตกต่างจากทรัพยากรอื่น คือสามารถพัฒนาได้

3. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Quality work environment) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นสิทธิที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นสิ่งที่ควรได้รับการเอาใจใส่อย่างยั่งยืนในทุกส่วนขององค์กร

4. ความพึงพอใจของบุคลากร (Employee satisfaction) การปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้จะต้องมาจากความพึงพอใจของบุคลากร องค์กรจะต้องหาแนวทางในการออกแบบงานให้เหมาะสมกับธรรมชาติของบุคลากร และเป็นความเหมาะสมกันระหว่างเทคโนโลยีกับความสามารถของแต่ละคน

5. ความต้องการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continues learning need) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่ใช่จะทำครั้งเดียวเท่านั้น องค์กรต้องส่งเสริมการพัฒนาปรับปรุงทักษะใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6. การเตรียมโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change opportunities preparation) การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข สภาพแวดล้อม และความต้องการทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่ในองค์กร

7. นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีแนวความคิดมุมกว้าง (Broad of human resource development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงแค่การฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคล ให้สามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์กรได้ดีเท่า ๆ กับมีความกินดีอยู่ดีของชีวิตตนเอง

แนดเลอร์ และแนดเลอร์ (Nadler & Nadle, 1989 อ้างถึงใน นานตดา นาทอง, 2542 : 14) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยนายจ้าง ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะได้นำความสามารถมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและหรือการพัฒนาบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเสริมสร้างประสบการณ์ การสร้างสมรรถนะ การบูรณาการความรู้ ทักษะทัศนคติในการทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด

## 2.5 แนวทางหรือรูปแบบการพัฒนากุศลกร

ศุภชัย ขวาระประภาย (2548) กล่าวว่าพัฒนากุศลกรมีแนวทางหลักในการพัฒนา 3 แนวทาง คือ

1. การให้การศึกษ / เรียนรู้ เป็นการปลูกฝังคุณค่า และทัศนคติการเติมความรู้ การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจและปัญญา การให้การศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษา ในพัฒนากุศลกรขององค์กร การให้การศึกษอาจทำโดยการให้ทุน อนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญา และหลังปริญญา การให้การศึกษาก็เป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กร และตัวบุคคล

2. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ซึ่งมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติและหัวหน้างาน และเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และหรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน และมอบหมายให้ประชุมแทน หรือให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่าง ๆ

อรุณ รัชธรรม (2540) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรม มีจุดเน้นที่งานของบุคคลในขณะนั้น ที่จะต้องเรียนรู้ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรืองานที่มีความยากมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษา มีจุดเน้นที่ตัวบุคคล เป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา มีจุดเน้นที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กร

นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540 : 16) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้ อาจกระทำได้ดังนี้

1. เข้าฟังการประชุม  
2. อ่านหนังสือ วารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา การบริหาร ตลอดจนการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และต่อวิชาชีพ

3. ศึกษาดูงาน และศึกษาจากงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ประจำ
4. ศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร
5. ศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีการทำงาน
6. การเข้ารับการฝึกอบรม
7. การเข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการ
8. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

### 9. การศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงานทางวิชาการ และศึกษาต่อ

แนดเลอร์ และแนดเลอร์ (Nadler & Nadle, 1989 อ้างถึงใน นาดลดา นาทอง, 2542 :

14) มองว่าหน้าที่การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในองค์กรเป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดการ ที่จะจัดการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กรและบุคลากร โดยมีขอบเขต หรือ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ 3 กิจกรรม ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับงานในปัจจุบันของบุคลากร ดังนั้น กิจกรรมการฝึกอบรม หมายถึงกิจกรรมใด ๆ ที่มีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคือกลุ่มบุคลากรที่ต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถส่วนที่ขาดในทันที

2. การศึกษา (Education) หมายถึง การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับงานในอนาคตของบุคลากร ดังนั้น กิจกรรมการศึกษา หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ที่เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้เข้ารับการอบรมคือกลุ่มบุคลากรที่ต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความก้าวหน้าด้วยการฝึกอบรมและการศึกษาตลอดเวลา แต่ไม่ได้เน้นให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก ผู้เข้ารับการอบรมคือกลุ่มบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ด้านกว้าง เพื่อนำประสบการณ์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

สุมิตร สุวรรณ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาได้หลายวิธี ได้แก่

#### 1. การฝึกอบรม (training) เช่น

- 1) การฝึกอบรมก่อนประจำการ
- 2) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ
- 3) การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง

#### 2. การศึกษา (education) เช่น

- 1) การศึกษาเฉพาะเรื่อง
- 2) การศึกษาระดับปริญญาตรี โท เอก
- 3) การศึกษาดูงาน

#### 3. การพัฒนาตนเอง (self development) เช่น

- 1) การพัฒนาตนเองจากงานที่ทำ
- 2) การพัฒนาตนเองจากการศึกษา ตำรา เอกสาร

## 3) การพัฒนาตนเองจากคอมพิวเตอร์

## 4) การพัฒนาตนเองจากครูพิเศษ

กัญญามน อินหว่าง (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์กร ส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจ และช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้ สามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่ต้องการต้องการ

2. การศึกษา (Education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับ การพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน (Employee Education)

3. การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ด้วยวิธีต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดเช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์กร เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า Walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

4. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี 2 ส่วนหลัก ๆ ส่วนแรกคือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ส่วนที่สอง คือ การบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้อ้างอิงว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาค

5. การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทางคือการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การค่อยเป็นค่อยไป

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การบริหารงานบุคคลภาครัฐ (2546 : 26-27 อ้างถึงใน พรปวีร์ เชื้อมเจริญพรกุล, 2554) สรุปแนวทางการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

#### 1.การพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่น ๆ เพราะสามารถทำเป็นโครงการที่ชัดเจน มีกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน สามารถดำเนินการได้กับ ผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากในครั้งเดียวกัน สำหรับวิธีการฝึกอบรม (Training methods) ที่ใช้กันทั่วไป พอจะแบ่ง เป็นกลุ่มใหญ่ ๆ สองกลุ่ม คือ

##### 1.1 การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (on-the job training)

หมายถึงการที่ผู้ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน ได้รับความชำนาญจากการฝึกหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งการถ่ายทอดแนวความคิด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานพร้อม ๆ ไปด้วยกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งอันที่จริงการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่ใช้กันมากกว่าวิธีอื่นแต่ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำกันอย่างเป็นระบบและมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการฝึกอบรมอย่างจริงจัง ในทางปฏิบัติจึงมิได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการฝึกอบรมที่ได้ผลอย่างแท้จริง

##### 1.2 การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน (off – the –job training)

หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือ โครงการที่กำหนดขึ้น โดยเป็นการเข้ารับการอบรมในสถานที่ของหน่วยงานนั่นเอง หรือถูกส่งไปเข้ารับการอบรมนอกสถานที่หน่วยงานหรืออบรมอยู่ที่บ้านก็ได้ซึ่งวิธีการอบรมนอกสภาพการทำงานที่ใช้กันอยู่มีหลายวิธีด้วยกัน เช่น

##### 1.2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือการฝึกอบรม

ในชั้นเรียน (classroom methods) เป็นวิธีที่มีประโยชน์และได้ผลมากเพราะผู้รับการอบรมจะมีโอกาสเรียนรู้ในแง่ ปรัชญา แนวความคิด ทักษะ ทฤษฎี และวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การฝึกอบรมในห้องนี้อาจเลือกดำเนินการตามความเหมาะสมได้หลายวิธี เช่น

##### - การบรรยาย (lecture) คือ การเชิญผู้สอน

หรือวิทยากรมาบรรยายให้ผู้รับ การอบรมฟังเป็นวิธีการที่พบเห็นได้บ่อยที่สุดในการจัดการอบรม ประโยชน์ของการบรรยายคือสามารถครอบคลุมเนื้อหาหรือเรื่องราว และรับจำนวนผู้ฟังได้จำนวน

มาก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการสอนวิธีการบรรยายมักเป็นการสื่อข้อความทางเดียว (one – way communication) บทบาทอยู่ที่ผู้บรรยายมากที่สุด ที่จะต้องมีศิลปะและการถ่ายทอดความรู้ทางวาจาที่ดีพอเพื่อมิให้สร้างความเบื่อหน่ายแก่ผู้ฟังได้

- การสัมมนา (Seminar) คือ การร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่กำหนดขึ้นเป็นหัวข้อของการสัมมนา โดยอาจเกี่ยวข้องกับการสำรวจปัญหา การหาทางแก้ไขปัญหา การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานหรือการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของเรื่องที่จะร่วมกันพิจารณาในการสัมมนา ในทางปฏิบัติมักจะมีผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำเป็นเพื่อประกอบการสัมมนา โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการคิด อภิปราย หาข้อสรุป และข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจได้จากการประชุม หรือการอภิปรายกลุ่มย่อย หรือการสัมมนาร่วมกันทั้งหมดและสรุปเพื่อเสนอรายงานผลการสัมมนาต่อไป

- การอภิปรายเป็นคณะ (Panel discussion) เป็นการอภิปรายโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนประมาณ 3 – 5 คน ในหัวข้อที่กำหนดโดยมีวิทยากรหรือพิธีกรอีก 1 คน เป็นผู้ดำเนินรายการ คณะผู้อภิปรายแต่ละคนจะเป็นผู้ให้ความรู้ ประสบการณ์ ข้อเท็จจริง และข้อคิดเห็นของตนแก่ผู้ฟัง และภายหลัง การอภิปรายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถาม และแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่มีการอภิปราย ประโยชน์ของการอภิปรายเป็นคณะ อยู่ที่การเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้เรียนรู้ แนวคิด ประสบการณ์ที่มีค่าและน่าสนใจของผู้อภิปราย แต่ละคน มากกว่าการเรียนรู้ทางทฤษฎีหรือหลักวิชาการ

- การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรม โดยผู้เข้าประชุมปฏิบัติการซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10 – 25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาคล้าย ๆ กันมาร่วมกันศึกษา วิเคราะห์หาทาง แก้ปัญหาหรือร่วมกันทดลองหาวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยผู้ดำเนินการจะต้องจัดเตรียม โครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อม และผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

1.2.2 การฝึกอบรมทางไกล (Distance training) เป็นวิธีการฝึกอบรมสมัยใหม่ที่ผู้รับการฝึกอบรม ไม่ต้องเข้ารับฟังการบรรยายในชั้นเรียน แต่อาจรับการฝึกอบรมอยู่ที่บ้านหรือที่ทำงานของตน ผ่านสื่อการฝึกอบรมบางอย่าง เช่น ดาราแบบฝึกหัด เทปคำบรรยาย หรือภาพทัศน หรือทางวิทยุ ทางโทรทัศน์ ทางคอมพิวเตอร์ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น วิธีการเช่นนี้อาจต้องใช้ระยะเวลาและต้องวัดผลการอบรม ซึ่งจะเป็นวิธีที่ประหยัด สามารถครอบคลุมพื้นที่และจำนวนผู้รับการฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมาก ทั่วประเทศ

และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่อยู่ห่างไกลเดินทางไม่สะดวกได้รับการฝึกอบรม และพัฒนา โดยไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายของตนเองและของหน่วยงาน

## 2. การพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น

การพัฒนาบุคคล โดยวิธีอื่นนอกเหนือจากการฝึกอบรม อาจทำได้หลายแบบ ทั้งแบบใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และใช้ระยะเวลานานหลายปี เช่น

2.1 การดูงาน (Study visit) หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน วัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานก็เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ ในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปดูงานด้วยตาของตนเอง และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็น ซึ่งอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ในหน่วยงานของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

2.2 การศึกษาต่อ (Further education) หมายถึง การจัดส่งบุคลากรไปรับการศึกษายังสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติและพัฒนางานให้ดีขึ้นด้วย โดยการให้ทุนการศึกษาต่อ ไม่ว่าจะเป็ในประเทศหรือต่างประเทศก็ คือประโยชน์ที่ทางหน่วยงานนั้นจะได้รับภายหลังจากการที่บุคลากรนั้นสำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

## 3. การพัฒนาตนเองสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้รับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ผู้ที่สนใจพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ โดยในขณะที่เดียวกันต้องเป็นผู้รู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

3.1 หมั่นศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยผ่านสื่อทางวิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์หรือสื่อทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น

3.2 ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน โครงการของงานในหน่วยงาน ที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การอย่างถูกต้องภายใน

3.3 อย่าทำงานบนความคิดเห็นของตนเองคนเดียว แต่ให้หาความรู้ความเข้าใจ ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้มีประสบการณ์

3.4 ควรติดตามการเคลื่อนไหวของข่าวคราวทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและสถานการณ์สำคัญ ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

3.5 อาจสมัครเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงานหรือเพิ่ม ความสามารถสำหรับตนโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการ และหน่วยงานต่างๆ จะเห็นว่าวิธีที่องค์กรส่วนใหญ่ใช้ในการพัฒนานั้น ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม (Training) เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ พัฒนาเทคนิคการทำงาน รวมทั้งการถ่ายทอดแนวความคิด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานพร้อมๆ ไปด้วยกับการปฏิบัติงานจริง

2. การศึกษา (Education) เป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความก้าวหน้าด้วยการฝึกอบรมและการศึกษาตลอดเวลา เป็นการพัฒนาความรู้ด้านกว้าง เพื่อนำประสบการณ์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

## 2.6 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2556 - 2558 (ประเด็นยุทธศาสตร์ : การพัฒนาบุคลากร)

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัย มีภารกิจดำเนินการประสานงานและกำกับติดตาม เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านแผนงบประมาณและการเงิน บุคลากร การบริหารงานทั่วไป การบริการการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา และการประกันคุณภาพ รวมทั้งตรวจสอบและให้คำปรึกษา

การบริหารงาน โดยทั่วไปของสายการบังคับบัญชาจะมีอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแล สั่งการ รับผิดชอบในการดำเนินงาน ตามที่อธิการบดีได้มอบหมาย ส่วนการบริหารงานหน่วยงานภายในระดับกองของสำนักงานอธิการบดี มีผู้อำนวยการกองเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบการบริหารงาน และมีหัวหน้า

งานเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับงานตามลำดับชั้น ภายใต้นโยบายและการบริหารงานของอธิการบดี รองอธิการบดี และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี โดยอธิการบดีได้มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานอธิการบดีมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดี ที่ประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพ การศึกษาสำนักงานอธิการบดี และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสำนักงานอธิการบดี ในการประชุมหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และบุคลากร ผู้แทนจากกองต่าง ๆ ในการติดตามแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกิจกรรม/งานที่เกี่ยวข้อง หรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันสำนักงานอธิการบดีมีสำนักงานและพื้นที่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยศิลปากร คลังชั้น กรุงเทพฯ นอกจากนี้ มีพื้นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ กรุงเทพฯ
2. มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
3. มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

โดยแบ่งพื้นที่ตามภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละกอง ดังนี้

1. กองกลาง มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่ตึกสำนักงานอธิการบดี คลังชั้น ชั้น 6 และที่ วังท่าพระ
2. กองกิจการนักศึกษา มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ และวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
3. กองงานวิทยาเขต มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
4. กองบริการการศึกษา มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ และวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
5. กองแผนงาน มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่ตึกสำนักงานอธิการบดี คลังชั้น ชั้น 7 และ บางส่วนปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
6. กองการเจ้าหน้าที่ มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่ตึกสำนักงานอธิการบดี คลังชั้น ชั้น 7
7. กองคลัง มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่ตึกสำนักงานอธิการบดี คลังชั้น ชั้น 6
8. กองบริการอาคารสถานที่และยานพาหนะ พระราชวังสนามจันทร์ มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

9. สำนักงานตรวจสอบภายใน มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่ตึกสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน ชั้น 7

10. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษามีพื้นที่ตั้งอยู่ที่ตึกสำนักงาน อธิการบดี ตลิ่งชัน ชั้น 3

11. สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีพื้นที่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2556 - 2558 (ฉบับ ปรับปรุง ครั้งที่ 2) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร นั้นจะอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ซึ่ง สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ในยุทธศาสตร์ที่ 7 : การบริหารจัดการองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งสาระสำคัญของประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 2 มีดังนี้

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพ

#### เป้าประสงค์ที่ 1 ระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี

##### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน อธิการบดี

##### กลยุทธ์

1.1 ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผน ติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานอธิการบดี

#### เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ

##### ตัวชี้วัด

1. จำนวนองค์ความรู้ที่มีการถ่ายทอด
2. จำนวนองค์ความรู้ที่ผู้ใช้บริการนำไปใช้ประโยชน์

3. ร้อยละของบุคลากรที่รับการพัฒนาตรงตามสายงาน (เฉพาะข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา)

4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

#### กลยุทธ์

- 2.1 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 2.2 ส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดี
- 2.3 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามสายงาน
- 2.4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีความรู้เบื้องต้นเพื่อการปฏิบัติงานได้
- 2.5 สร้างเครือข่ายและมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีและผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านในแต่ละสายงานของคณะวิชา/หน่วยงาน

**เป้าประสงค์ที่ 3** บุคลากรพัฒนาการทำงานอย่างสร้างสรรค์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

#### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำผลงานที่แสดงความชำนาญการและงานสร้างสรรค์จากงานประจำ
2. จำนวนผลงานที่ผู้รับบริการนำไปใช้ประโยชน์ต่องานประจำ

#### กลยุทธ์

- 3.1 กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPIs) สำหรับบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปให้ทำผลงาน
- 3.2 สร้างช่องทางสื่อสาร (เครือข่าย) และจัดทำรูปแบบประเมินเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการนำไปใช้เกิดประโยชน์

**เป้าประสงค์ที่ 4** การเสริมสร้างความรู้และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร

### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
2. จำนวนองค์ความรู้ที่นำมาถ่ายทอดและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

### กลยุทธ์

- 4.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา
- 4.2 ส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

เป้าประสงค์ที่ 5 บุคลากรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกในการให้บริการ ที่ดี

### ตัวชี้วัด

1. จำนวน โครงการด้านจริยธรรมคุณธรรม
2. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ
3. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

### กลยุทธ์

- 5.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม
- 5.2 เสริมสร้างคุณธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ แก่บุคลากรใหม่
- 5.3 สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านการให้บริการที่เป็นเลิศ

เป้าประสงค์ที่ 6 บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม

### ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

### กลยุทธ์

- 6.1 ส่งเสริมให้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศแก่บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี
- 6.2 ส่งเสริมให้บุคลากรที่สนใจหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษนอกหน่วยงาน

### 6.3 เสริมสร้างทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

จากเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์ที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนการทำงาน การพัฒนาตนเองให้ตรงตามสายงาน การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ การพัฒนาการทำงานอย่างสร้างสรรค์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และในทุก ๆ เป้าประสงค์นั้นก็ยังสามารถสอดแทรกและเชื่อมโยงการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนได้ทุกเป้าประสงค์ ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ของสำนักงานอธิการบดี ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวัดระดับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุนในส่วนของสำนักงานอธิการบดี ต่อด้านและวังท่าพระ รวมถึงหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปพร้อมกันด้วย

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและสามารถนำมาประกอบการพิจารณาพร้อมกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ทบทวนมาก่อน เพื่อกำหนดเป็นกรอบการศึกษาวิจัย ซึ่งจะช่วยให้ทราบตัวแปรหลัก ที่สำคัญสำหรับการวิจัยต่อไป โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

**วิไล แจ่มบุญ (2556)** ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ AEC จากโทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ตมากที่สุดและรองลงมา ตามลำดับ ดังนั้นคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ ควรให้ความสำคัญกับช่องทางนี้ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับ AEC ได้เข้าถึงบุคลากร/ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC ต่อไป

2. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการสังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ AEC ในเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลในการติดต่อการค้า ซึ่งเป็นผลดีต่อบุคลากรในเตรียมความพร้อมตลอดจนคณะฯ นำไปวางแผนเพื่อให้บุคลากรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึง

3. บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการสังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC ช่วยให้ผู้ใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้อยที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 1.83 ดังนั้น คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ โดยผ่านทางโทรทัศน์และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับ AEC ได้เข้าถึงบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเตรียมความพร้อมต่อไป

4. การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ.2558 นั้น คณะฯ ควรสร้างความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีการใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น รวมถึงภาษาที่ 3 คือภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ดีขึ้น เป็น 3 ลำดับแรกที่ต้องดำเนินการในทันที สำหรับในเรื่องการพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ตลอดจนการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาระบบสร้างเครือข่ายการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา ก็เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสร้างความสำเร็จของหน่วยงานต่อไป

**สมใจ กงเติม (2556)** ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามีความพร้อมในด้านความรู้ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $X=3.15$ ,  $S.D. = 0.55$ ) โดยมี ความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $X=3.11$ ,  $S.D. = 0.60$ ) ความรู้เรื่องการเมือง อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $X=3.12$ ,  $S.D. = 0.71$ ) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $X=3.11$ ,  $S.D. = 0.71$ ) และ ความรู้เรื่องสังคมและวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $X=3.22$ ,  $S.D. = 0.68$ )

2. นักศึกษามีความพร้อมด้านทักษะ/กระบวนการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $X=3.48$ ,  $S.D. = 0.57$ ) โดยมี ทักษะพื้นฐาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $X=3.28$ ,  $S.D. = 0.65$ ) ทักษะพลเมืองและความรับผิดชอบทางสังคม อยู่ในระดับ มาก ( $X=3.55$ ,  $S.D. = 0.71$ ) ทักษะการเรียนรู้และพัฒนาตน อยู่ในระดับ มาก ( $X=3.61$ ,  $S.D. = 0.67$ )

3. นักศึกษามีความพร้อมด้านเจตคติ อยู่ในระดับ มาก ( $X = 3.88$ , S.D. = 0.67)

ลัดดา นิลละออง และ จันทนา แสนสุข (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตระหนักในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การสนับสนุนขององค์กรและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1. การตระหนักในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านภาษา บทบาทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

1.1 ทักษะด้านภาษา ผลการวิจัยพบว่า ส่งผลเชิงบวกต่อศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ประชาคมอาเซียนได้มีการตกลงใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร

1.2 บทบาทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก ในยุคโลกาภิวัตน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ วิทยุโทรทัศน์ หรือระบบเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีการส่งเสริมศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแก่ครูและนักเรียนให้เห็นถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการแสวงหาความรู้

1.3 การเชื่อมโยงทางวัฒนธรรม ส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการรวมกัน 10 ประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศย่อมมีความหลากหลายของวัฒนธรรมแตกต่างกันไป ซึ่งไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมทางด้าน เชื้อชาติ ศาสนา และภาษา

2. การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

2.1 การพัฒนาบุคลากร พบว่าไม่ส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจาก การพัฒนาบุคลากรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนไม่ว่าจะเป็น การส่งครูเข้าอบรมภาษาอังกฤษ การสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาดูงานประเทศสมาชิกอาเซียน หรือ การสนับสนุนให้ศึกษาของครูต่อยังมีน้อย อาจเนื่องด้วยงบประมาณของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีจำนวนจำกัด ซึ่งงบประมาณของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนส่วนหนึ่งได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลเพียงครึ่งหนึ่งของเงินค่าธรรมเนียมการเรียนเท่านั้น ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต้องแบกรับภาระไม่ว่าจะเป็น ค่าน้ำ ค่าไฟ หรือค่าอุปกรณ์การเรียนการสอนอีกเป็นจำนวนมาก จึงทำให้

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนต้องมีการจัดสรรเงินงบประมาณอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจทำให้มีงบประมาณในการที่จะสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่จำกัดและอยู่ในวงแคบ จะเห็นได้จากการส่งครูเข้าอบรมในการสร้างความตระหนักรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนจึงมีเพียงแค่ระดับผู้บริหารองค์กร หรือการสนับสนุนในการศึกษาต่อก็ยังคงอยู่ในกลุ่มผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเท่านั้น

2.2 คุณภาพสื่อการเรียนการสอน พบว่าส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจาก คุณภาพของสื่อการเรียนการสอนมีความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เพราะการที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนนำสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมาใช้ในการสอน ทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจในเนื้อหา เกิดทักษะ กระบวนการ และความรู้อันจะนำไปสู่จุดหมายของหลักสูตรได้เป็นอย่างดี

2.3 การจัดสภาพแวดล้อม พบว่าส่งผลต่อศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากวิทยาลัยมีการตระหนักและให้ความสำคัญในภาพลักษณ์ขององค์กรในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความโดดเด่น และเพื่อพร้อมที่จะแข่งขันกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาของภาครัฐ นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนยังช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนการสอน และกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

**ปจจริย์ รุจิแสวง (2555)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษานักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีระดับการเตรียมตัวอยู่ในระดับปานกลางและมีการเตรียมตัวมากที่สุดคือ การรับฟังการวิเคราะห์ทิศทางการศึกษาจากบุคลากรที่มีความรู้ของประเทศไทยเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน รองลงมาคือมีการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษเพิ่มเติมและนักศึกษาทราบแหล่งที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อเปิดประชาคมอาเซียนตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามการเตรียมตัวที่น้อยที่สุดคือการเรียนภาษาอื่นๆ ของประเทศอาเซียนนอกจากภาษาอังกฤษ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยจำแนกตามปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคล พบว่าโดยรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเตรียมตัวด้านการศึกษามากที่สุดคือ สามารถนำความรู้ที่เตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพิ่มช่องทางและเพิ่มโอกาสในการทำงาน รองลงมาคือช่วยให้มีการตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ ทางการศึกษามากขึ้นและสามารถนำความรู้ที่เตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อช่วยตัดสินใจในเรื่องการศึกษาต่อ

ส่วนปัจจัยด้านสังคมพบว่า โดยรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยปัจจัยที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือ คณะมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนมาก รองลงมาคือ สื่อสาธารณะเสนอข่าวสารมากขึ้น และลำดับสุดท้ายคือมหาวิทยาลัยมีการให้ความสำคัญกับการเป็นประชาคมอาเซียน ส่งผลให้เกิดความสนใจต่อการเตรียมตัวด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**อรวรรณ สีลวานิช (2554)** ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนร้อยละ 45.25 ไม่มีความรู้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนร้อยละ 54.75 โดยนักศึกษามีความรู้เรื่อง 7 สาขาอาชีพที่ประเทศสมาชิกอาเซียน มีการจัดทำ Mutual Recognition Agreement (MRA) เพื่ออำนวยความสะดวกในการยอมรับคุณสมบัติของนักวิชาชีพที่สำคัญร่วมกันเพื่อการถ่ายเทแรงงานฝีมือ น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.6 รองลงมาคือ เป้าหมายของเขตการค้าเสรีอาเซียนคืออะไร คิดเป็นร้อยละ 23.8 และนักศึกษามีความรู้เรื่องผู้นำหรือเลขาธิการอาเซียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.7 รองลงมาคือ รู้ว่าอาเซียนจะมีการดำเนินการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมือระหว่างประเทศสมาชิก ในปี พ.ศ. 2558 คิดเป็นร้อยละ 68.3

**ศิริพร เจริญสกุลพร (2553)** ได้ดำเนินการวิจัยศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของบุคลากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน พบว่าบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ที่แตกต่างกันมีสมรรถนะหลักตามการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลักความคาดหวังกับสมรรถนะหลักตามการรับรู้ พบว่า สมรรถนะหลักความคาดหวังกับสมรรถนะหลักตามการรับรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีความแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านตามความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับสูงสุด ถึงระดับที่ต่ำสุดได้คือ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านจริยธรรม ตามลำดับ

3. กลยุทธ์การพัฒนากุศลกรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การสมรรถนะหลักที่ควรได้รับการพัฒนาและกำหนดเป็นกลยุทธ์ ได้แก่ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในการดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

- 3.1 วิธีการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยใช้วิธีศึกษาวิจัย 2 แบบ คือ 1) การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร 2) การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อ่านคำถาม และตอบตามด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยดังนี้

- 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) การคัดเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3) การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5) การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และสำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ ประกอบด้วยบุคลากรจาก

1. สำนักงานอธิการบดี
2. กองกลาง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองคลัง
5. กองแผนงาน
6. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา
7. กองกิจการนักศึกษา วังท่าพระ
8. กองบริการการศึกษา วังท่าพระ
9. สำนักงานตรวจสอบภายใน

รวมประชากรทั้งหมด 228 คน โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ จำนวน 57 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 93 คน พนักงานราชการ จำนวน 3 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 34 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 41 คน แยกตามหน่วยงานดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และสำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
สำนักงานอธิการบดี	4	-	-	-	-	4
กองกลาง	11	20	1	24	30	86
กองการเจ้าหน้าที่	10	16	-	2	1	29
กองคลัง	7	20	1	3	-	31
กองแผนงาน	9	15	-	1	1	26

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และสำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	1	6	-	-	1	8
กองกิจการนักศึกษา วังท่าพระ	6	2	1	1	6	16
กองบริการการศึกษา วังท่าพระ	7	6	-	3	-	16
สำนักงานตรวจสอบภายใน	2	8	-	-	2	12
<b>รวม</b>	<b>57</b>	<b>93</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>41</b>	<b>228</b>

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2555)

เมื่อทราบจำนวนประชากรแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970 (อ้างใน มารยาท โยทองยศ และ ปราณี สวัสดิศรทรัพย์) คือ

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)}$$

- เมื่อ **n** คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- N** คือ ขนาดของประชากร
- e** คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
- $\chi^2$**  คือ ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $\chi^2 = 3.841$ )
- P** คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด  $p = 0.5$ )

จากสูตรดังกล่าว เมื่อแทนค่าแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 143 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 228 คน คือ 143 คน และเลือกใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เนื่องจากประชากรของการศึกษารั้งนี้มาจากต่างหน่วยงานกัน ซึ่งจะมีบริบทของการทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้นภูมิตามหน่วยงานก่อน หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มไหนมีประชากรมากจะได้รับการสุ่มเลือกเป็นตัวแทนมากกว่าตามสัดส่วนของประชากรในกลุ่มย่อยนั้น ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)**

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานอธิการบดี	4	3
กองกลาง	86	54
กองการเจ้าหน้าที่	29	18
กองคลัง	31	19
กองแผนงาน	26	16
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	8	5
กองกิจการนักศึกษา วังท่าพระ	16	10
กองบริการการศึกษา วังท่าพระ	16	10
สำนักงานตรวจสอบภายใน	12	8
<b>รวม</b>	<b>228</b>	<b>143</b>

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN) ศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2** ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN) ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดใช่-ไม่ใช่ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน คือ ถ้าตอบใช่ในข้อที่ถูก ได้ 1 คะแนน ถ้าตอบใช่ในข้อที่ผิด ได้ 0 คะแนน และถ้าตอบไม่ใช่ในข้อที่ถูก ได้ 0 คะแนน ตอบไม่ใช่ในข้อที่ผิด ได้ 1 คะแนนซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ใช่	1	0
ไม่ใช่	0	1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ ออกเป็น 2 ระดับ โดยมีวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{1 - 0}{2} = 0.50$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับความเข้าใจ	ระดับค่าเฉลี่ย
มาก	0.51 – 1.00
น้อย	0.00 – 0.50

ดังนั้นจะได้ว่า ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.50 เท่ากับ ระดับต่ำหรือน้อย หมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีระดับความรู้เกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับต่ำหรือน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.51 – 1.00 เท่ากับ ระดับสูงหรือมาก หมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีระดับความรู้เกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับสูงหรือมาก

**ส่วนที่ 3** ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

4.50 – 5.00	มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.50 – 4.49	มากหรือเห็นด้วย
2.50 – 3.49	ปานกลางหรือเฉย ๆ
1.50 – 2.49	น้อยหรือไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ส่วนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร** ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

4.50 – 5.00	มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.50 – 4.49	มากหรือเห็นด้วย
2.50 – 3.49	ปานกลางหรือเฉย ๆ
1.50 – 2.49	น้อยหรือไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยเสนอแนะทั้งในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ที่นอกเหนือจากแบบสอบถามของผู้วิจัย

### 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีดังนี้

- 1) ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการพัฒนาศักยภาพทางด้านภาษาอังกฤษ และศักยภาพของบุคลากร
- 2) นำข้อมูลมาสังเคราะห์และประมวลผลเพื่อสร้างข้อคำถาม
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้ที่ปรึกษาพิจารณาให้ความคิดเห็น และนำแบบทดสอบไปตรวจสอบคุณภาพทั้งสองส่วน คือ

3.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Item Objective Congruence Index) หรืออัตราส่วนความตรงเชิงเนื้อหา (CVR: Content Validity Ratio) ตามสูตรดัชนีความสอดคล้อง คือ

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

เมื่อ  $\sum R$  คือ ดัชนีความสอดคล้อง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

- + 1 หมายถึง มั่นใจว่าวัดตรงนิยามตัวแปร
- 0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าวัดตรงนิยามตัวแปร
- 1 หมายถึง มั่นใจว่าวัดไม่ตรงนิยามตัวแปร

ซึ่งหากค่า IOC ของแต่ละข้อต่ำกว่า 0.5 จะต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขจนกว่าจะสูงกว่า 0.5 จึงจะนำไปใช้ได้ โดยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.80

3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นต่อ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบวัดความรู้ ซึ่งคำตอบจะเป็น รู้ คือตอบถูกได้ 1 คะแนน และไม่รู้จักคือตอบผิดได้ 0 คะแนน ในส่วนนี้จะเป็นการหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาความเป็นเอกพันธ์ภายใน (Internal Consistency Method) เป็นการเก็บข้อมูลครั้งเดียวแล้วหาความเชื่อมั่นซึ่งผู้วิจัยจึงเลือกใช้การคำนวณแบบ Kuder-Richardson โดยเลือกใช้ สูตร KR-21 คือ

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{mx(k-mx)}{ks^2} \right]$$

โดย **k** แทน จำนวนข้อสอบทั้งหมด  
**mx** แทน คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ  
**s<sup>2</sup>** แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เกณฑ์ในการพิจารณาความเชื่อมั่น

ถ้ามีค่าตั้งแต่ .00 - .20 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นต่ำมาก  
 ถ้ามีค่าตั้งแต่ .21 - .40 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นต่ำ  
 ถ้ามีค่าตั้งแต่ .41 - .70 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นปานกลาง  
 ถ้ามีค่าตั้งแต่ .71 - 1.00 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

โดยแบบวัดความรู้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.892 แสดงว่าแบบวัดความรู้มีความเชื่อมั่นสูง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนา ทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดเห็นหรือเจตคติของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งเป็นมาตรวัด 5 ระดับ (Rating scale) เมื่อผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยในแต่ละข้อจะมีค่าดังนี้

	การให้คะแนน	
	ข้อความบวก	ข้อความลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉยๆ หรือไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ในส่วนนี้เราวัดความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา สูตรคือ

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

โดย	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	$K$	แทน	จำนวนข้อในแบบทดสอบ
	$s_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ
	$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

โดยแบบประเมินปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาครั้งนี้ได้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) = 0.88

4. เมื่อเครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว จึงนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เช่น บทความ ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และสำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ จำนวน 143 ชุด โดยแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายปิดและปลายเปิด
- 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการจัดเก็บและตรวจสอบแล้วมาจัดระเบียบ ก่อนนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ของแบบสอบถามหลังดำเนินการเก็บข้อมูล

2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ตามคุณลักษณะของข้อมูล ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลนำมาแยกประเภท และวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ความเข้าใจปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### 3.6.2 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้การคำนวณความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN) ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. ข้อมูลเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและรายละเอียด ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษา

4.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

4.4 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

4.5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

ในการศึกษาวิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 143 ชุด และได้รับกลับคืนมาจำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.52 ซึ่งได้ผลการวิจัย ดังนี้

#### 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

n=118

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
- ชาย	30	25.4
- หญิง	88	74.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

n=118

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.0)
2. อายุ		
- 20-30 ปี	37	31.4
- 31-40 ปี	52	44.1
- 41-50 ปี	11	9.3
- 51 ปีขึ้นไป	18	15.3
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	13.6
- ปริญญาตรี	81	68.6
- ปริญญาโท	21	17.8
- ปริญญาเอก	-	-
4. ประเภทบุคลากร		
- ข้าราชการ	23	19.5
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	66	55.9
- พนักงานราชการ	1	0.8
- ลูกจ้างประจำ	8	6.8
- ลูกจ้างชั่วคราว	20	16.9
5. สังกัด		
- สำนักงานอธิการบดี	3	2.5
- กองกลาง	44	37.3
- กองการเจ้าหน้าที่	10	8.5
- กองคลัง	17	14.4
- กองแผนงาน	14	11.9
- สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	5	4.2
- กองกิจการนักศึกษา วังท่าพระ	10	8.5
- กองบริการการศึกษา วังท่าพระ	9	7.6
- สำนักงานตรวจสอบภายใน	6	5.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

n=118

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.0)
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
- ไม่ถึง 1 ปี	14	11.9
- 1-5 ปี	50	42.4
- 6-10 ปี	25	21.2
- 10 ปีขึ้นไป	29	24.6

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 และเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4

อายุของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ลำดับต่อไปอยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ประเภทของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 ลำดับต่อมาเป็นข้าราชการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ลูกจ้างประจำจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และพนักงานราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

สังกัดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดสังกัดกองกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ลำดับต่อมาสังกัดกองคลัง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 สังกัดกองแผนงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 สังกัดกองกิจการนักศึกษา วังท่าพระ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 สังกัดกองบริการการศึกษา วังท่าพระ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 สังกัดสำนักงานตรวจสอบภายใน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 สังกัด

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดปฏิบัติงานมาแล้ว 1-5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ลำดับต่อมาปฏิบัติงานมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และปฏิบัติงานมาแล้วไม่ถึง 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามลำดับ

#### 4.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของกลุ่มตัวอย่าง

n=118

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)		ร้อยละ (100.0)		$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	รู้	ไม่รู้	รู้	ไม่รู้			
<b>ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน</b>							
1. ประชาคมอาเซียนเรียกย่อๆว่า AEC (ไม่ใช่)	11	107	9.3	90.7	0.09	.292	น้อย
2. คำขวัญของประชาคมอาเซียน คือ One Vision, One Identity, One Community, Spirit of ASEAN (ไม่ใช่)	32	86	27.1	72.9	0.27	.446	น้อย
3. ASCC ย่อมาจาก ASEAN Socio-Cultural Community (ใช่)	96	22	81.4	18.6	0.81	.391	มาก
4. วันที่ 31 ธันวาคม 2558 คือวันที่เราจะ เป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN) อย่าง เป็นทางการ (ใช่)	86	32	72.9	27.1	0.73	.446	มาก
5. เพลงประจำประชาคมอาเซียน (ASEAN) คือเพลง The ASEAN Way (ใช่)	95	23	80.5	19.5	0.81	.398	มาก

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ  
ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

n=118

ข้อคำถาม	ข้อคำถาม		ข้อคำถาม		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	รู้	ไม่รู้	รู้	ไม่รู้			
6. เลขานุการประชาคมอาเซียน (ASEAN) คนปัจจุบันคือ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ (ไม่ใช่)	40	78	33.9	66.1	0.34	.475	น้อย
7. สำนักเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat) ตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย (ใช่)	99	19	83.9	16.1	0.84	.369	มาก
8. ประเทศติมอร์-เลสเตเป็นประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ประเทศที่ 11 (ไม่ใช่)	47	71	39.8	60.2	0.40	.492	น้อย
9. คุณหญิงลักขณาจันทร์ เลขาพันธุ์ คือ นายกสมอาเซียนแห่งประเทศไทย (ใช่)	84	34	71.2	28.8	0.71	.455	มาก
10. แผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกัน ในอาเซียน (Master Plan on ASEAN Connectivity : MPAC) เป็นกรอบความร่วมมือในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันเฉพาะทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ไม่ใช่)	28	90	23.7	76.3	0.24	.427	น้อย
รวมความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน					0.49	.385	น้อย

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ  
ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

n=118

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)		ร้อยละ (100.0)		M	S.D.	แปล ผล
	รู้	ไม่รู้	รู้	ไม่รู้			
<b>ความรู้เกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน</b>							
11. ความร่วมมือทางด้านสังคมและ การศึกษาในประชาคมอาเซียน คือการ จัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network : AUN) (ใช่)	99	19	83.9	16.1	0.84	.369	มาก
12. กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา โดยการ จัดทำระบบถ่ายโอนหน่วยกิต ของ อาเซียน (ASEAN Credit Transfer System : ACTS) (ใช่)	99	19	83.9	16.1	0.84	.369	มาก
13. รัฐบาลไทยได้จัดสรรงบประมาณ 3,000 ล้านบาท เพื่อผลักดันให้ประเทศเป็น ศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) ภายในปี พ.ศ. 2558 (ไม่ใช่)	17	101	14.4	85.6	0.14	.353	น้อย
14. คู่มือการจัดทำหลักสูตรอาเซียนจัดทำขึ้น เพื่อการ ศึกษาระดับ ประถมศึกษาตอน ปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และ มัธยมศึกษาตอนปลาย เท่านั้น (ใช่)	59	59	50	50	0.50	.502	น้อย
15. แรเงงานไทยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ใช่)	96	22	81.4	18.6	0.81	.391	มาก

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

n=118

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)		ร้อยละ (100.0)		M	S.D.	แปล ผล
	รู้	ไม่รู้	รู้	ไม่รู้			
16. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็น ASEAN Resource Centre on Leadership Development (ใช่)	92	26	78	22	0.78	.416	มาก
17. อาเซียนมีการแข่งขันกีฬาอาเซียนระดับมหาวิทยาลัย (ใช่)	90	28	76.3	23.7	0.76	.427	มาก
18. ประเทศไทยกำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการภาษาที่ 2 รองจากภาษาไทย (ไม่ใช่)	29	89	24.6	75.4	0.25	.432	น้อย
19. ประชาคมอาเซียนมีข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในคุณสมบัตินักวิชาชีพในแต่ละสาขาอาชีพของอาเซียนจำนวน 10 วิชาชีพ (ไม่ใช่)	45	73	38.1	61.9	0.38	.488	น้อย
20. การดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในแต่ละสาขาวิชาชีพของอาเซียนจะช่วยให้แต่ละวิชาชีพที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ (ใช่)	95	23	80.5	19.5	0.81	.398	มาก
รวมความรู้เกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน					0.61	.456	มาก
รวมทั้งหมด					0.55	.421	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) มีค่าเฉลี่ย (x) โดยรวม เท่ากับ 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .421 กล่าวคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมากและข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ

### 1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ย (x) โดยรวม เท่ากับ 0.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .385 กล่าวคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับน้อย และข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาแยกออกเป็นรายชื่อจะพบว่า

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าประชาคมอาเซียน เรียกย่อๆว่า AEC นั้น ไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x) เท่ากับ 0.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .292

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าคำขวัญของประชาคมอาเซียน ไม่ใช่ One Vision, One Identity, One Community, Spirit of ASEAN อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x) เท่ากับ 0.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .446

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่า ASCC ย่อมาจาก ASEAN Socio-Cultural Community อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x) เท่ากับ 0.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .391

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าวันที่ 31 ธันวาคม 2558 คือวันที่เราจะเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN) อย่างเป็นทางการ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x) เท่ากับ 0.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .446

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าเพลงประจำประชาคมอาเซียน (ASEAN) คือเพลง The ASEAN Way อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x) เท่ากับ 0.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .398

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าเลขจารึกประชาคมอาเซียน (ASEAN) คนปัจจุบัน ไม่ใช่ ดร. สุรินทร์ พิศสุวรรณ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x) เท่ากับ 0.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .475

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าสถานที่ตั้งของสำนักงานเลขาธิการประชาคมอาเซียน(ASEAN Secretariat) ว่าตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซียอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .369

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าประเทศติมอร์-เลสเต ยังไม่ได้เป็นประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ประเทศที่ 11 อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .492

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าคุณหญิงลักษณาจันทร เลาหพันธุ์ คือนายกสมาคมอาเซียนแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .455

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าแผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน (Master Plan on ASEAN Connectivity : MPAC) เป็นกรอบความร่วมมือในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันไม่ใช่เฉพาะทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .427

## 2) ความรู้เกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มีค่าเฉลี่ย (x̄) โดยรวม เท่ากับ 0.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .456 กล่าวคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ด้านความรู้เกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน อยู่ในระดับมาก และข้อมูลมีการกระจายน้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาแยกออกเป็นรายชื่อจะพบว่า

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าความร่วมมือทางด้านสังคมและการศึกษาในประชาคมอาเซียน คือการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network : AUN) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .369

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่ากระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา โดยการจัดทำระบบถ่ายโอนหน่วยกิตของอาเซียน (ASEAN Credit Transfer System : ACTS) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .369

- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่ารัฐบาลไทยได้จัดสรรงบประมาณ 3,000 ล้านบาท เพื่อผลักดันให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) ภายในปี พ.ศ. 2558 ไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .353
- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าคู่มือการจัดทำหลักสูตรอาเซียนจัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาาระดับประถมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เท่านั้น อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ .50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .502
- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .391
- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็น ASEAN Resource Centre on Leadership Development อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .416
- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าอาเซียนมีการแข่งขันกีฬาอาเซียนระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .427
- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าประเทศไทยไม่ได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการภาษาที่ 2 รองจากภาษาไทย อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .432
- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าการดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในแต่ละสาขาวิชาชีพของอาเซียนจะช่วยให้แต่ละวิชาชีพที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .488
- กลุ่มตัวอย่าง รู้ว่าประชาคมอาเซียนมีข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในคุณสมบัตินักวิชาชีพในแต่ละสาขาอาชีพของอาเซียนจำนวน 10 วิชาชีพนั้นไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 0.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .398

### 4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

n=118

ข้อความ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านคิดว่ายังขาดการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	.984	มาก
2.	ท่านคิดว่ายังขาดการพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	.935	มาก
3.	ท่านยังขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้เรียนรู้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป	3.94	1.056	มาก
4.	ท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน และหน่วยงานของท่าน	4.03	1.033	มาก
5.	ท่านคิดว่าทัศนคติในเชิงบวกต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีผลต่อความตื่นตัวและติดตามข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน	4.16	.867	มาก
6.	ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ท่านจึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.37	1.300	ปานกลาง
7.	ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์ที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้ตัวท่านอยากพัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น	4.08	.849	มาก

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา  
ศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) (ต่อ)

n=118

ข้อความ		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
8.	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยควรมีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบ และ ดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะ	3.79	1.101	มาก
9.	ท่านคิดว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนามากกว่านี้เพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	4.15	.823	มาก
10.	ท่านคิดว่าระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร	3.97	1.037	มาก
รวม		4.01	.999	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .999 กล่าวคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่า บุคลากรยังมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก และการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับโค้งปกติ แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ขาดการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .984

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ขาดการพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .935

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้เรียนรู้และ

เข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.056

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน และหน่วยงานของท่าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.033

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความคิดเห็นว่า ปัญหาเรื่องของทัศนคติในเชิงบวกต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีผลต่อความตื่นตัวและติดตามข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .867

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของตัวท่านจึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.300

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่า ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้ตัวท่านอยากพัฒนาศักยภาพของตัวเองมากขึ้น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .849

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เกิดจากมหาวิทยาลัยควรไม่มีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบ และดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียนโดยเฉพาะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.101

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของมหาวิทยาลัย ยังขาดการพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .823

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.037

#### 4.4 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

n=118

ข้อคำถาม		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การฝึกอบรม (Training)				
1.	ฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน	4.54	.724	มากที่สุด
2.	ฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน)	4.31	.862	มาก
รวมด้านการฝึกอบรม (Training)		4.43	.793	มาก
การศึกษา (Education)				
3.	มีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศไทยกับประชาคมอาเซียน	4.28	.836	มาก
4.	มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของประเทศไทยกับประชาคมอาเซียน	4.12	.839	มาก
5.	สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศไทยกับประชาคมอาเซียน	4.36	.700	มาก
รวมด้านการศึกษา (Education)		4.25	.792	มาก
การพัฒนา (Development)				
6.	มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง	4.24	.781	มาก
7.	มีวันภาษาอังกฤษ 1 วันใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษจริงในชีวิตประจำวัน	4.18	.893	มาก

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) (ต่อ)

n=118

ข้อความ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.	เพิ่มความสามารถทางด้านภาษาเป็นสมรรถนะที่ต้องทำการประเมิน	4.23	.800	มาก
9.	ให้หน่วยงานมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ ไปสู่การปฏิบัติจริง	4.25	.764	มาก
รวมด้านการพัฒนา (Development)		4.23	.810	มาก
รวมทั้งหมด		4.30	.798	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร) มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 กล่าวคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก และการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับโค้งปกติ แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

#### ด้านการฝึกอบรม (Training)

ความคิดเห็นเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .793 กล่าวคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ด้านการฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับมาก และการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับโค้งปกติ แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าควรมีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .724

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าควรมีการฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .862

### ด้านการศึกษา (Education)

ความคิดเห็นเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการศึกษา (Education) มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .792 กล่าวคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ด้านการศึกษา (Education) อยู่ในระดับมาก และการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับ โคนปกติ แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .836

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .839

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .700

### ด้านการพัฒนา (Development)

ความคิดเห็นเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการพัฒนา (Development) มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .810

กล่าวคือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ด้านการพัฒนา (Development) อยู่ในระดับมาก และการกระจายของข้อมูลใกล้เคียงกับโค้งปกติ แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างเป็นความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อจะพบว่า

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าการมีการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .781

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าการมีวันภาษาอังกฤษ 1 วันใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษจริงในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .893

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าการเพิ่ม ความสามารถทางด้านภาษาเป็นสมรรถนะที่ต้องทำการประเมิน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .800

- บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าการให้ หน่วยงานมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็น นานาชาติ ไปสู่การปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (x̄) เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .764

#### 4.5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแบบสอบถาม

จากการรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 118 ชุด เมื่อประมวลผลและสรุปผลแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษาได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

4.5.1 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยังมีอะไรอีกบ้างนอกเหนือจาก แบบสอบถามข้างต้น

1. มหาวิทยาลัยยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และยังไม่มีการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างจริงจังจึงต้องมีการจัดทำอย่างจริงจัง
2. บุคลากรยังขาดการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรขาดความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และยังไม่เข้าใจว่าการมีประชาคมอาเซียนจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง
4. บุคลากรคิดว่า ปัจจุบันภาระงานในและนอกหน้าที่ประจำมีมากอยู่แล้ว โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร หากเพิ่มภาระงานที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนเข้ามาอีกจะทำให้งานมีประสิทธิภาพได้ไม่ดีเท่าที่ควร
5. มหาวิทยาลัยไม่สนับสนุนการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้กับประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียน
6. บุคลากรยังไม่เห็นความสำคัญของประชาคมอาเซียน เพราะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัว การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังไม่มีผลอะไรมากระทบกับการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือการทำงานของตนเอง จึงไม่มีความคิดว่าต้องพัฒนาตนเอง
7. บุคลากรชอบความสบาย จึงไม่ต้องการการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะไม่มีเจตนาอะไรมาบังคับให้ต้องมีการพัฒนาตัวเอง
8. บุคลากรเคยชินกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมๆ ของระบบราชการ บางคนคิดว่าอีกไม่นานตนเองก็จะเกษียณอายุราชการแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาศักยภาพด้านใดๆ แล้ว

**4.5.2 ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยังมีอะไรอีกบ้างนอกเหนือจากแบบสอบถามข้างต้น**

1. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดอบรมเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษที่จำเป็นต้องใช้ในการติดต่อราชการอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร
2. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดอบรมเรื่อง ความสำคัญของประชาคมอาเซียน ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตประจำวันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของประชาคมอาเซียน

4. มหาวิทยาลัยควรสร้างขวัญ กำลังใจ การสนับสนุนและการมองเห็นความสำคัญของบุคลากรที่มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อจะได้เป็นตัวกระตุ้นจิตสำนึกของบุคลากร

5. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เน้นความสามารถของบุคลากร ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

#### 4.5.3 ท่านอยากให้มหาวิทยาลัยศิลปากรให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านใดอีกบ้าง

1. ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียน (บทสนทนาเบื้องต้น พื้นฐาน ง่ายๆ ที่ใช้ในการติดต่อราชการได้)

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนและที่ใช้ในการทำงาน

3. ด้านงบประมาณและโอกาสในการศึกษา พัฒนาบุคลากร

4. ด้านกฎหมาย

5. ด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบทางด้านการศึกษาภายหลังการเปิดประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรปรับปรุงรูปแบบปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. ด้านการบริการให้ข้อมูลแก่ชาวต่างชาติ

7. ด้านทุนการศึกษาแลกเปลี่ยนช่วงระยะเวลาสั้นๆ ภายในประเทศสมาชิกอาเซียน

8. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่รองรับกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย เพื่อให้หน่วยงานนั้นเป็นองค์กรนำในการพัฒนางาน และพัฒนาคน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ไม่ต้องให้บุคลากรอื่นในหน่วยงานอื่นมีหน้าที่เกี่ยวกับอาเซียนเพิ่มจากภาระงานประจำ

## บทที่ 5

### อภิปราย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยเรียงตามประเด็นวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น ดังต่อไปนี้

#### 1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 4.2) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (๖) เท่ากับ 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .421 โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นความรู้ความเข้าใจของความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 0.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .385 ซึ่งพบว่าสิ่งที่บุคลากรมีความรู้น้อยที่สุดคือ รู้ว่าประชาคมอาเซียน เรียกย่อๆว่า AEC นั้น ไม่ถูกต้อง รองลงมาตามลำดับคือ รู้ว่าแผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน (Master Plan on ASEAN Connectivity : MPAC) เป็นกรอบความร่วมมือในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกัน ไม่ใช่ เฉพาะทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น, รู้ว่าคำขวัญของประชาคมอาเซียน ไม่ใช่ One Vision, One Identity, One Community, Spirit of ASEAN, รู้

ว่าเลขาธิการประชาคมอาเซียน (ASEAN) คนปัจจุบัน ไม่ใช่ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ, รู้ว่าประเทศติมอร์-เลสเต ยังไม่ได้เป็นประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ประเทศที่ 11, รู้ว่าวันที่ 31 ธันวาคม 2558 คือวันที่เราจะประชาคมอาเซียน (ASEAN) อย่างเป็นทางการ, รู้ว่าคุณหญิงลักขณาจันทร์ เลขาธิการ คือนายกสมาคมอาเซียนแห่งประเทศไทย, รู้ว่าเพลงประจำประชาคมอาเซียน (ASEAN) คือเพลง The ASEAN Way, รู้ว่า ASCC ย่อมาจาก ASEAN Socio-Cultural Community และลำดับสุดท้าย สิ่งที่คุณถามมีความรู้มากที่สุดคือ รู้ว่าสถานที่ตั้งของสำนักงานเลขาธิการประชาคมอาเซียน (ASEAN Secretariat) ว่าตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย

ส่วนที่สองเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน พบว่าคุณถามคำถามที่น่าสนใจเกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยมีความรู้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 0.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .456 ซึ่งพบว่าสิ่งที่คุณถามมีความรู้ที่น้อยที่สุดคือ รู้ว่ารัฐบาลไทยได้จัดสรรงบประมาณ 3,000 ล้านบาท เพื่อผลักดันให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) ภายในปี พ.ศ. 2558 นั้น ไม่ถูกต้อง รองลงมาตามลำดับคือ รู้ว่าประเทศไทยไม่ได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการภาษาที่ 2 รองจากภาษาไทย, รู้ว่าประชาคมอาเซียนมีข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในคุณสมบัตินักวิชาชีพในแต่ละสาขาอาชีพของอาเซียนจำนวน 10 วิชาชีพนั้น ไม่ถูกต้อง, รู้ว่าคู่มือการจัดทำหลักสูตรอาเซียนจัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เท่านั้น, รู้ว่าอาเซียนมีการแข่งขันกีฬาอาเซียนระดับมหาวิทยาลัย, รู้ว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็น ASEAN Resource Centre on Leadership Development, รู้ว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, รู้ว่าการดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในแต่ละสาขาวิชาชีพของอาเซียนจะช่วยให้แต่ละวิชาชีพที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ และลำดับสุดท้าย สิ่งที่คุณถามมีความรู้มากที่สุดคือ รู้ว่าความร่วมมือทางด้านสังคมและการศึกษาในประชาคมอาเซียน คือการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network : AUN) และ รู้ว่ากระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา โดยการจัดทำระบบถ่ายโอนหน่วยกิตของอาเซียน (ASEAN Credit Transfer System : ACTS)

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความรู้ความเข้าใจของคุณถามเกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ นั้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพร สีสวานิช (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพร้อมของนักศึกษาณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับ

การเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน แล้วพบผลการศึกษาว่า นักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนร้อยละ 45.25 ไม่มีความรู้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนร้อยละ 54.75 นั้นแสดงว่านักศึกษาไม่มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนมากกว่านักศึกษาที่มีความรู้ อาจจะเป็นผลมาจากการที่บุคลากรต้องมีการเตรียมความพร้อมมากกว่านักศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดทักษะการแสวงหาความรู้ และนำเสนอการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่นักศึกษาจะต้องรับทราบและเรียนรู้ ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง รวมถึงถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนให้กับนักศึกษา รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษแก่นักศึกษาอีกด้วย

## 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 4.3) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่า บุคลากรยังมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .999 โดยด้านที่มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุดคือการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาตามลำดับคือ ปัญหาการพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน อย่างมีประสิทธิภาพ, ทักษะติดต่อประชาคมอาเซียนมีผลต่อความตื่นตัวและการติดตามข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร, ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรยังไม่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง, บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน, ระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร, บุคลากรขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้เรียนรู้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป, มหาวิทยาลัยยังไม่มีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบ และดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียนโดยเฉพาะ และลำดับสุดท้าย บุคลากรเข้าใจว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านจึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของสุทัศน์ เศรษฐ์บุญสร้าง (2554), ประภัสสร

เทพชาตรี (2555) และสุพจน์ หุตาชน (2555) ที่พบว่าปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่พบมากที่สุดคือ

1. ขาดทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ
2. ขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของเชื้อชาติ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนา
3. ขาดความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน
4. ขาดความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน
5. ขาดความตื่นตัวและติดตามข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน

จากผลการวิจัยในส่วนของข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ก็สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวข้างขึ้นคือ เนื่องจากบุคลากรมีความคิดเห็นที่ว่า มหาวิทยาลัยยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และยังไม่มีการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างจริงจัง ต้องมีการจัดทำอย่างจริงจัง บุคลากรยังขาดการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และยังไม่เข้าใจว่าการมีประชาคมอาเซียนจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง ยังไม่เห็นความสำคัญของประชาคมอาเซียน เพราะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัว การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังไม่มีผลอะไรมากระทบกับการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือการทำงานของตนเอง จึงไม่มีความคิดว่าต้องพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังคิดว่าปัจจุบันภาระงานในและนอกหน้าที่ประจำมีมากอยู่แล้ว โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร หากเพิ่มภาระงานที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนเข้ามาอีกจะทำให้งานมีประสิทธิภาพได้ไม่ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงบุคลากรเคยชินกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมๆ ของระบบราชการ บางคนคิดว่าอีกไม่นานตนเองก็จะเกษียณอายุราชการแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาศักยภาพด้านใดๆ แล้ว ความคิดเห็นเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งสิ้น

### 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 4.4) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 โดยด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้มากที่สุดคือด้านการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยรวม ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .793 ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ใน

การทำงาน และควรมีการฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน) รองลงมาคือทางการศึกษา (Education) มีค่าเฉลี่ยรวม (x̄) เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .792 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน มากที่สุด รองลงมาคือมีความคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และสุดท้ายมีความคิดเห็นว่าควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และด้านสุดท้ายคือด้านการพัฒนา (Development) มีค่าเฉลี่ยรวม (x̄) เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .810 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่า ควรให้หน่วยงานมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ ไปสู่การปฏิบัติจริง มากที่สุด รองลงมามีความคิดเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง ควรมีการเพิ่มความสามารถทางด้านภาษาเป็นสมรรถนะที่ต้องทำการประเมิน และมีความคิดเห็นว่าควรมีวันภาษาอังกฤษ 1 วันใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษจริงในชีวิตประจำวัน เป็นลำดับสุดท้าย และจากข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมบุคลากรก็เน้นไปที่การอบรมในด้านต่างๆ เช่น ควรมีการจัดอบรมเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษที่จำเป็นต้องใช้ในการติดต่อราชการ ภาษาประเทศสมาชิกสมาคมนอาเซียน (บทสนทนาเบื้องต้น พื้นฐาน ง่ายๆ ที่ใช้ในการติดต่อราชการได้) อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร ควรมีการจัดอบรมเรื่อง ความสำคัญของประชาคมอาเซียน ที่เกี่ยวข้องกับงานและการใช้ชีวิตประจำวันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาตนเอง การให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบทางการศึกษาภายหลังการเปิดประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรปรับปรุงรูปแบบปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและนอกเหนือจากแนวทางการพัฒนาทั้ง 3 ด้านนี้ บุคลากรยังเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและความต้องการที่อยากให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของประชาคมอาเซียน

2. มหาวิทยาลัยควรสร้างขวัญ กำลังใจ การสนับสนุนและการมองเห็นความสำคัญของบุคลากรที่มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อจะได้เป็นตัวกระตุ้นจิตสำนึกของบุคลากร

3. มหาวิทยาลัยควรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ให้เข้ากับเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้น เน้นความสามารถของบุคลากร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

4. มหาวิทยาลัยควรพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนและที่ใช้ในการทำงาน
5. ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านงบประมาณและโอกาสในการศึกษา พัฒนาบุคลากร
6. ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนาด้านการบริการให้ข้อมูลแก่ชาวต่างชาติ
7. ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านทุนการศึกษาแลกเปลี่ยนช่วงระยะเวลาสั้นๆ ภายในประเทศสมาชิกอาเซียน
8. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่รองรับกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย เพื่อให้หน่วยงานนั้นเป็นองค์กรนำในการพัฒนางาน และพัฒนาคน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ไม่ต้องให้บุคลากรอื่นในหน่วยงานอื่นมีหน้าที่เกี่ยวกับอาเซียนเพิ่มจากภาระงานประจำ

จากการอภิปรายผลดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไล แจ่มบุญ (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดคณะศิลปศาสตรและวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ.2558 นั้น คณะฯ ควรสร้างความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีการใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น รวมถึงภาษาที่ 3 คือภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ดีขึ้น เป็น 3 ลำดับแรกที่ต้องดำเนินการในทันที สำหรับในเรื่องการพัฒนา ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ตลอดจนการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการสร้างเครือข่ายการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา ก็เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสร้างความน่าเชื่อถือของหน่วยงานต่อไป

## บทที่ 6

### สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

#### การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN) ศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา สังกัด

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ส่วนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (เป็นคำถามปลายเปิด)

2. ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และสำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ จำนวน 143 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.52 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาทั้งหมด

## 6.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะใช้สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

### 6.1.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รวม เท่ากับ 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .421 แต่เมื่อวิเคราะห์แยกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) 0.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .385 ส่วนที่สองเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) 0.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .456 ดังนั้น เมื่อสรุปผลรวมกัน จึงสรุปได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก

### 6.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นว่า บุคลากรยังมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .999 ซึ่งสามารถสรุปเรียงลำดับปัญหาและอุปสรรคที่บุคลากรคิดว่ามีความสำคัญมากที่สุดดังนี้

1. การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะติดต่อประชาคมอาเซียนมีผลต่อความตื่นตัวและการติดตามข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของมหาวิทยาลัยยังไม่ได้  
บริการพัฒนาเท่าที่ควร

5. ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรยังไม่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
6. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน
7. ระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร
8. บุคลากรขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้เรียนรู้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้อง และนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป
9. มหาวิทยาลัยยังไม่มีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบ และดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะ
10. บุคลากรเข้าใจว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านจึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### 6.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 ซึ่งการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

#### ด้านการฝึกอบรม (Training)

จากผลการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยใช้วิธีการผ่านทางด้านการฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รวม เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 โดยเรียงลำดับความสำคัญที่บุคลากรต้องการฝึกอบรม คือ

1. ควรมีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน
2. ควรมีการฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน)

### ด้านการศึกษา (Education)

จากผลการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยใช้วิธีการผ่านทางด้านการศึกษา (Education) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รวม เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .792 โดยเรียงลำดับความสำคัญที่บุคลากรต้องการพัฒนาด้านการศึกษา คือ

1. มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาดนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
2. ควรมีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
3. ควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

### ด้านการพัฒนา (Development)

จากผลการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยใช้วิธีการผ่านทางด้านการพัฒนา (Development) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รวม เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .810 โดยเรียงลำดับความสำคัญที่บุคลากรต้องการให้มีการพัฒนา คือ

1. ควรมีการให้หน่วยงานมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ ไปสู่การปฏิบัติจริง
2. ควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง
3. ควรมีการเพิ่มความสามารถทางด้านภาษาเป็นสมรรถนะที่ต้องทำการประเมิน
4. ควรมีวันภาษาอังกฤษ 1 วันใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษจริงในชีวิตประจำวัน

จากการอภิปรายแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้ง 3 ด้านแล้วพบว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพผ่านการฝึกอบรม (Training) มากที่สุด

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

### 6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีกดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

2. ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยควรมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ สู่การปฏิบัติงานประจำของตน เพื่อจะได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้พร้อมทั้งกับการเป็นประชาคมอาเซียน และความเป็นนานาชาติ

3. มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรกำหนดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสมรรถนะหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความตื่นตัว และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนทางด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น

### 6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรมีการวัดระดับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และมีจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร

2. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรจัดทำกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นๆ ของประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียน

3. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลกระทบที่มหาวิทยาลัยจะได้รับทั้งทางบวกและทางลบให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### 6.2.3 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยนี้ยังขาดการทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารในเชิงลึกที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน และหลากหลายแง่มุมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพื่อสร้างเป็นสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อจะได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

THE POTENTIAL DEVELOPMENT OF SUPPORTING STAFF OF SILPAKORN UNIVERSITY THA PHRA PALACE FOR SUPPORT THE ASEAN COMMUNITY.

สุจิตรา จับใจ 5438017 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : สมบูรณ์ ศิริธรรมหิรัญ, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A.,  
สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์, Ph.D

## บทสรุปแบบสมบูรณ์

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (Introduction)

ขณะนี้ประชาชนคนไทยแทบทุกคนคงคุ้นเคยกับคำว่า “อาเซียน” และบางคนก็เข้าใจว่า คำว่า AEC หมายถึงอาเซียนไปด้วย เพราะคนส่วนใหญ่จะรู้จักประชาคมเศรษฐกิจมากกว่าประชาคมในด้านอื่น ซึ่งคุณหญิงลักษณาจันทร์ เลขาพันธ์ุ นายกสมาคมอาเซียน ประเทศไทย ได้กล่าวไว้ว่า “ประเทศไทยนั้นเป็นประชาคมอาเซียนมานาน 40 ปีแล้ว ไม่ใช่เป็นการเริ่มต้นเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับประชาคมอาเซียนเท่าที่ควร แม้กระทั่งการเรียกชื่อประชาคมอาเซียนก็คิดว่าเป็นเพียงประชาคมเศรษฐกิจเพียงเรื่องเดียว ทุกคนจึงคิดถึงแต่ประโยชน์ การแข่งขัน แต่ถ้าเข้าใจคำว่า “ประชาคม” ก็จะต้องประกอบด้วย การเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ คือพลังสำรองที่จะสร้างร่วมกันและที่สำคัญที่สุด คือ ด้านสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเสาหลักนี้เป็นการขับเคลื่อนการสร้างประชาคม” จากคำกล่าวของคุณหญิงลักษณาจันทร์ เลขาพันธ์ุ จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยเพิ่งจะเริ่มต้นตัวกับการเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งที่เป็นมานานแล้ว

รวมถึงยังมีอีกหลายคนที่ยังคงตั้งคำถามว่าเรารวมกับประเทศอื่นไปเพื่ออะไร เพราะคนในประเทศเราเองยังแบ่งสี แบ่งฝ่ายกันอยู่ แต่เมื่อมองในมุมที่ประเทศไทยเป็นเพียงมนุษย์คน

หนึ่งเท่านั้น เราจะทราบว่า เราจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น เหมือนที่ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ อดีตเลขาธิการอาเซียน ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “อาเซียน ฐูไว้ได้เปรียบแน่” ว่า “การที่อาเซียนต้องรวมอยู่กันเป็นประชาคมนั้น ก็เพื่อเป็นการปรับตัวให้อยู่รอดแบบหนึ่ง ทว่าการอยู่รอดนี้เราไม่ได้อยู่รอดคนเดียว แต่ต้องช่วยเหลือกัน ซึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะเรากำลังพูดถึงการก้าวไปพร้อมกันทั้งองค์ภาพพรรวมแล้วเกือบ 600 ล้านคน และทุกวันนี้คนจากหลายๆ ประเทศนอกอาเซียนต้องการเข้ามาทำความรู้จักอยากจะทำสนิพสนมกับอาเซียนมากขึ้น ถึงขั้นที่เรียกว่ามะรุมนะคุ่ม แล้วเราชาวอาเซียนด้วยตัวเองก็ต้องไม่น้อยหน้า ต้องเร่งทำความเข้าใจและรีบปรับตัวไปพร้อมๆ กัน”

รัฐบาลในสมัยนายกรัฐมนตรี ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ก็ไม่ได้นิ่งนอนใจกับกระแสดังกล่าว และได้มีการเตรียมนโยบายต่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 อย่างสมบูรณ์แบบ ตามคำแถลงนโยบายต่อรัฐสภาของฯพณฯนายกรัฐมนตรี ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 โดยมีมุ่งที่จะสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และการเมืองและความมั่นคง ตามคำขวัญของอาเซียนที่ว่า "One Vision, One Identity, One Community" วิสัยทัศน์เดียว อัตลักษณ์เดียว ประชาคมเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีภายในประชาคมเดียวกัน และจะส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคน ทั้งในด้านของความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เราทุกคนต้องเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งด้านบวกและด้านลบซึ่งการจะได้รับผลกระทบมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมอย่างคิของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันการศึกษา เป็นแหล่งความรู้ของประเทศแห่งหนึ่งซึ่งมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวข้องและมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนและเตรียมการเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนให้ทันตามกำหนด จึงต้องตระหนักรู้และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นก่อนองค์กรอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ถือเป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่คอยประสานงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก รวมถึงดูแลสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานและคณะวิชาภายในมหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีจึงจำเป็นต้องต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2556 – 2558 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2) ก็มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้วยเช่นกัน

จากความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น ประกอบกับมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งความรู้ให้กับประชาชนในประเทศ และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และทราบว่าจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้

พร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวัดความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

## 2. บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) มีค่าเฉลี่ย 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .421 อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุดคือการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .984 อยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่เหมาะสมที่สุดคือการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .724 อยู่ในระดับมากที่สุด

## 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

#### 4. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจ ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ โดยศึกษาเฉพาะ ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุนที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และ สำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ จำนวน 228 คน

#### 5. วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวัดระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN) ศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา สังกัด 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN) 3) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 5) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (เป็นคำถามปลายเปิด)

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และสำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ จำนวน 143 คน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.52 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาทั้งหมดการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

## 6. ผลการวิจัย (Results)

### 6.1 เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รวม เท่ากับ 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .421 แต่เมื่อวิเคราะห์แยกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 0.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .385 ส่วนที่สองเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 0.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .456 ดังนั้น เมื่อสรุปผลรวมกันจึงสรุปได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก

### 6.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นว่า บุคลากรยังมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .999 ซึ่งสามารถสรุปเรียงลำดับปัญหาและอุปสรรคที่บุคลากรคิดว่ามีความสำคัญมากที่สุดดังนี้

1. การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะติดต่อประชาคมอาเซียนมีผลต่อความตื่นตัวและการติดตามข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของมหาวิทยาลัยยังไม่ได้  
รับการพัฒนาเท่าที่ควร

5. ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรยังไม่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

6. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน

7. ระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

8. บุคลากรขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้เรียนรู้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

9. มหาวิทยาลัยยังไม่มีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบ และดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะ

10. บุคลากรเข้าใจว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านจึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### 6.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 ซึ่งการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

#### ด้านการฝึกอบรม (Training)

จากผลการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยใช้วิธีการผ่านทางด้านการฝึกอบรม (Training) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รวม เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 โดยเรียงลำดับความสำคัญที่บุคลากรต้องการฝึกอบรม คือ

1. ควรมีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน
2. ควรมีการฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน)

### ด้านการศึกษา (Education)

จากผลการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยใช้วิธีการผ่านทางด้านการศึกษา (Education) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รวม เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .792 โดยเรียงลำดับความสำคัญที่บุคลากรต้องการพัฒนาด้านการศึกษา คือ

1. มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาดนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
2. ควรมีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
3. ควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

### ด้านการพัฒนา (Development)

จากผลการวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยใช้วิธีการผ่านทางด้านการพัฒนา (Development) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รวม เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .810 โดยเรียงลำดับความสำคัญที่บุคลากรต้องการให้มีการพัฒนา คือ

1. ควรมีการให้หน่วยงานมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ ไปสู่การปฏิบัติจริง
2. ควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง
3. ควรมีการเพิ่มความสามารถทางด้านภาษาเป็นสมรรถนะที่ต้องทำการประเมิน
4. ควรมีวันภาษาอังกฤษ 1 วันใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษจริงในชีวิตประจำวัน

จากการอภิปรายแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้ง 3 ด้านแล้วพบว่า บุคลากรเห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพผ่านการฝึกอบรม (Training) มากที่สุด

## 7. อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

### 1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 4.2) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (X) เท่ากับ 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .421 โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นความรู้ความเข้าใจของความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 0.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .385 ซึ่งพบว่าสิ่งที่บุคลากรมีความรู้น้อยที่สุดคือ รู้ว่าประชาคมอาเซียน เรียกย่อๆว่า AEC นั้น ไม่ถูกต้อง รองลงมาตามลำดับคือ รู้ว่าแผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน (Master Plan on ASEAN Connectivity : MPAC) เป็นกรอบความร่วมมือในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันไม่ใช่เฉพาะทางด้านโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น, รู้ว่าคำขวัญของประชาคมอาเซียน ไม่ใช่ One Vision, One Identity, One Community, Spirit of ASEAN, รู้ว่าเลขาธิการประชาคมอาเซียน (ASEAN) คนปัจจุบัน ไม่ใช่ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ, รู้ว่าประเทศติมอร์-เลสเต ยังไม่ได้เป็นประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ประเทศที่ 11, รู้ว่าวันที่ 31 ธันวาคม 2558 คือวันที่เราจะเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN) อย่างเป็นทางการ, รู้ว่าคุณหญิงลักษณาจันทร เลาหพันธุ์ คือนายกสมาคมอาเซียนแห่งประเทศไทย, รู้ว่าเพลงประจำประชาคมอาเซียน (ASEAN) คือเพลง The ASEAN Way, รู้ว่า ASCC ย่อมาจาก ASEAN Socio-Cultural Community และลำดับสุดท้าย สิ่งที่บุคลากรมีความรู้มากที่สุดคือ รู้ว่าสถานที่ตั้งของสำนักงานเลขาธิการประชาคมอาเซียน (ASEAN Secretariat) ว่าตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย

ส่วนที่สองเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 0.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .456 ซึ่งพบว่าสิ่งที่บุคลากรมีความรู้น้อยที่สุดคือ รู้ว่ารัฐบาลไทยได้จัดสรรงบประมาณ 3,000 ล้านบาท เพื่อผลักดันให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) ภายในปี พ.ศ. 2558 นั้น ไม่ถูกต้อง รองลงมาตามลำดับคือ รู้ว่าประเทศไทยไม่ได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการภาษาที่ 2 รองจากภาษาไทย, รู้ว่าประชาคมอาเซียนมีข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในคุณสมบัตินักวิชาชีพในแต่ละสาขาอาชีพของอาเซียนจำนวน 10 วิชาชีพนั้น ไม่ถูกต้อง, รู้ว่าคู่มือการจัดทำหลักสูตรอาเซียนจัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาในระดับประถมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

เท่านั้น, รู้ว่าอาเซียนมีการแข่งขันกีฬาอาเซียนระดับมหาวิทยาลัย, รู้ว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็น ASEAN Resource Centre on Leadership Development, รู้ว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, รู้ว่าการดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในแต่ละสาขาวิชาชีพของอาเซียนจะช่วยให้แต่ละวิชาชีพที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ และลำดับสุดท้าย สิ่งที่บุคลากรมีความรู้มากที่สุดคือ รู้ว่าความร่วมมือทางด้านสังคมและการศึกษาในประชาคมอาเซียน คือ การจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network : AUN) และ รู้ว่ากระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา โดยการจัดทำระบบถ่ายโอนหน่วยกิตของอาเซียน (ASEAN Credit Transfer System : ACTS)

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ นั้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพร สิวานิช (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน แล้วพบผลการศึกษาว่า นักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนร้อยละ 45.25 ไม่มีความรู้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนร้อยละ 54.75 นั้นแสดงว่านักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนมากกว่านักศึกษาที่มีความรู้ อาจจะเป็นผลมาจากการที่บุคลากรต้องมีการเตรียมความพร้อมมากกว่านักศึกษานี้ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดทักษะการแสวงหาความรู้ และนำเสนอการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่นักศึกษาจะต้องรับทราบและเรียนรู้ ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง รวมถึงถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนให้กับนักศึกษา รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษแก่นักศึกษาอีกด้วย

## 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่าบุคลากรยังมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .999 โดยด้านที่มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุดคือการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมี

ประสิทธิภาพ รองลงมาตามลำดับคือ ปัญหาการพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน อย่างมีประสิทธิภาพ, ทักษะติดต่อประชาคมอาเซียนมีผลต่อความตื่นตัวและการติดตามข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร, ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรยังไม่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง, บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน, ระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร, บุคลากรขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้เรียนรู้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป, มหาวิทยาลัยยังไม่มีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบ และดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียนโดยเฉพาะ และลำดับสุดท้าย บุคลากรเข้าใจว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านจึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของสุทัศน์ เศรษฐ์บุญสร้าง (2554), ประภัสสร เทพชาตรี (2555) และสุพจน์ หุตายน (2555) ที่พบว่าปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่พบมากที่สุดคือ

1. ขาดทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ
2. ขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของเชื้อชาติ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนา
3. ขาดความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน
4. ขาดความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน
5. ขาดความตื่นตัวและติดตามข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน

จากผลการวิจัยในส่วนของข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ก็สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวข้างขึ้นคือ เนื่องจากบุคลากรมีความคิดเห็นที่ว่า มหาวิทยาลัยยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และยังไม่มีการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างจริงจัง ต้องมีการจัดทำอย่างจริงจัง บุคลากรยังขาดการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และยังไม่เข้าใจว่าการมีประชาคมอาเซียนจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง ยังไม่เห็นความสำคัญของประชาคมอาเซียน เพราะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัว การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังไม่ีผลอะไรมากระทบกับการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือการทำงานของตนเอง จึงไม่มีความคิดว่าต้องพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังคิดว่าปัจจุบันภาระงานในและนอกหน้าที่ประจำมีมากอยู่แล้ว โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร หากเพิ่มภาระงานที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนเข้ามาอีกจะทำให้งานมีประสิทธิภาพได้ไม่ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงบุคลากรเคยชินกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมๆ ของระบบราชการ บางคนคิดว่า

อีกไม่นานตนเองก็จะเกษียณอายุราชการแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนา ศักยภาพด้านใดๆ แล้ว ความคิดเห็นเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งสิ้น

### 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อ แนวทางในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) โดยรวม เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 โดยด้านที่ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้มากที่สุดคือด้านการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยรวม ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .793 ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน และควรมีการฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน) รองลงมา คือทางด้านการศึกษา (Education) มีค่าเฉลี่ยรวม ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .792 โดยบุคลากรมีความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน มากที่สุด รองลงมาคือมีความคิดเห็นว่าการมีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของ ประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และสุดท้ายมีความคิดเห็นว่าการแลกเปลี่ยนบุคลากรสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และด้านสุดท้ายคือด้านการพัฒนา (Development) มีค่าเฉลี่ยรวม ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .810 โดย บุคลากรมีความคิดเห็น ว่า ควรให้หน่วยงานมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการ ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ ไปสู่การปฏิบัติจริง มากที่สุด รองลงมา มีความ คิดเห็นว่าการจัดการกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง ควรมีการเพิ่มความสามารถ ทางด้านภาษาเป็นสมรรถนะที่ต้องทำการประเมิน และมีความคิดเห็นว่าการมีวันภาษาอังกฤษ 1 วัน ใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษจริงในชีวิตประจำวัน เป็นลำดับสุดท้าย และจาก ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมบุคลากรก็เน้นไปที่การอบรมในด้านต่างๆ เช่น ควรมีการจัด อบรมเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษที่จำเป็นต้องใช้ในการติดต่อราชการ ภาษาประเทศสมาชิกสมาคม อาเซียน (บทสนทนาเบื้องต้น พื้นฐาน ง่ายๆ ที่ใช้ในการติดต่อราชการได้) อย่างมีประสิทธิภาพ ให้แก่บุคลากร ควรมีการจัดอบรมเรื่อง ความสำคัญของประชาคมอาเซียน ที่เกี่ยวข้องกับงานและ การใช้ชีวิตประจำวันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนา

ตนเอง การให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบทางด้านการศึกษาภายหลังการเปิดประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรปรับปรุงรูปแบบปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และนอกเหนือจากแนวทางการพัฒนาทั้ง 3 ด้านนี้ บุคลากรยังเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและความต้องการที่อยากให้มีมหาวิทยาลัยสนับสนุน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของประชาคมอาเซียน

2. มหาวิทยาลัยควรสร้างขวัญ กำลังใจ การสนับสนุนและการมองเห็นความสำคัญของบุคลากรที่มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อจะได้เป็นตัวกระตุ้นจิตสำนึกของบุคลากร

3. มหาวิทยาลัยควรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เน้นความสามารถของบุคลากร ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

4. มหาวิทยาลัยควรพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนและที่ใช้ในการทำงาน

5. ต้องการให้มีมหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านงบประมาณและโอกาสในการศึกษา พัฒนาบุคลากร

6. ต้องการให้มีมหาวิทยาลัยพัฒนาด้านการบริการให้ข้อมูลแก่ชาวต่างชาติ

7. ต้องการให้มีมหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านทุนการศึกษาแลกเปลี่ยนช่วงระยะเวลาสั้นๆ ภายในประเทศสมาชิกอาเซียน

8. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่รองรับกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย เพื่อให้หน่วยงานนั้นเป็นองค์กรนำในการพัฒนางาน และพัฒนาคน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ไม่ต้องให้บุคลากรอื่นในหน่วยงานอื่นมีหน้าที่เกี่ยวกับอาเซียนเพิ่มจากภาระงานประจำ

จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไล แจ่มบุญ (2556) ที่ทำการศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดคณะศิลปศาสตรและวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ.2558 นั้น คณะฯ ควรสร้างความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีการใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น รวมถึงภาษาที่ 3 คือภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพ

และมาตรฐานการศึกษาให้ดีขึ้น เป็น 3 ลำดับแรกที่ต้องดำเนินการในทันที สำหรับในเรื่องการพัฒนาาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ตลอดจนการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการสร้างเครือข่ายการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา ก็เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสร้างความน่าเชื่อถือของหน่วยงานต่อไป

## 8. ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
2. ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยควรมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ สู่การปฏิบัติงานประจำของตน เพื่อจะได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้พร้อมทั้งกับการเป็นประชาคมอาเซียน และความเป็นนานาชาติ
3. มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรกำหนดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสมรรถนะหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความตื่นตัว และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนทางด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรมีการวัดระดับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และมีจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร
2. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรจัดทำกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นๆ ของประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียน
3. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลกระทบที่มหาวิทยาลัยจะได้รับทั้งทางบวกและทางลบให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจและเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### 8.3 ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยนี้ยังขาดการทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารในเชิงลึกที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน และหลากหลายแง่มุมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพื่อสร้างเป็นสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อจะได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

THE POTENTIAL DEVELOPMENT OF SUPPORTING STAFF OF SILPAKORN  
UNIVERSITY THA PHRA PALACE FOR SUPPORT THE ASEAN COMMUNITY.

SUJITRA JABJAI 5438017 SHPP/M

M. P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D.,  
GAMOLPORN SORNSRI, D.P.A., SOMSAK MORNSIRIPHONG, Ph.D.

## EXTENDED SUMMARY

### 1. Introduction

Currently, almost all Thai people might get used to the word, ASEAN, but they do not really know what exactly it is. Someone has misunderstood that AEC or ASEAN Economic Community is the same thing as ASEAN which mean The Association of Southeast Asian Nations because most people know the economy community more than other community. The president of ASEAN Association – Thailand, H.E. Khunying Laxanachantorn Laohaphan stated, “Thailand has been a part of ASEAN Community for 40 years. It is not the beginning of being a part the community. This is owing to the fact that Thailand has not attached importance to ASEAN Community as much as it should have been done. Even the word, ASEAN, it is known as an Economic Community only. Therefore, everyone concentrates the benefits and the competition. Only if everyone understands the word “community” do they know that a community has to consist of three pillars: Political-Security community, Economic community, a bargaining power which has to be constructed together, and Socio-Cultural community, the most important pillar that impels the community construction.” According to her, it is obvious that Thailand has just become aware of ASEAN although it has become a part of the community for long time.

Many people still wonder why we have our country join others while most Thais are divided into many groups, or colors. However, if we imagine that Thailand is only a human being, we all know that have to get along with other people. The former ASEAN Secretary-General, Dr. Surin Pitsuwan, said in the book named ASEAN Know it to get the upperhand (ASEAN “Roo Wai Dai Preab Nae” in Thai) “that ASEAN have to cooperate as a community is an adjustment for survival which does not mean to independence, but the whole community. It is hard to accomplish because we are talking about pacing a step together with the whole more than 600 million South-Eastern people. Many people, nowadays, from other countries outside ASEAN wish to know us much better, so how could we stay still. We have to get to know and to adjust together.

The Government headed by Yingluck Shinawatra was not at ease with the wave about ASEAN Community. They formed many policies to support the Completed ASEAN Community in 2015, as the policy declaration to the Parliament on 23<sup>rd</sup> August 2011 aiming to build the readiness and the strength in Economy, Socio-Culture, and Political-Security by the slogan of ASEAN that “One Vision, One Identity, One Community.” ASEAN Community will cause the free movement inside the community, and also a great change to the country’s Political-Security, Economy, and Socio-Culture; therefore, we all had better prepare ourselves to support and handle the change. The effect of the change, either positive or negative, depends on the preparation of every related organization.

Silpakorn University as an educational institute, or a source of nation knowledge, has the direct responsibility and the important role to educate and prepare people of our nation for the official ASEAN Community launch. The Silpakorn University staffs, therefore, are also supposed to realize and get prepared to support and handle the change in the very soon.

The staffs of the office of the president of Silpakorn University are important to the whole university development. The office of the president is a central organization unit of the University so that the main responsibility is to coordinate both the internal and external organization, and support the work of every organization and every faculty within the university. In addition, there is a strategic plan of the office of

the president of Silpakorn University during 2013 – 2015 (2<sup>nd</sup> edition) also indicate some strategies for human resource development.

Silpakorn University realizes the responsibilities toward society as an educational institute, the importance of the potential development of staffs which is a significant source for improving university, and the importance of preparation for ASEAN Community support. According to above, together with the change that are willing to happen, the researcher is interested to study the staff the understanding of ASEAN Community, the problem on potential development, and the potential development approach in order to support the ASEAN Community.

## **2. Abstract**

The Potential Development of Supporting Staff of Silpakorn University Tha Phra Palace to Support the ASEAN Community is the research that has three objectives: (1) to study the level of understanding of Supporting Staff of Silpakorn University Tha Phra Palace about ASEAN Community; (2) to study the problems and obstacles of Staff Potential Development to support the ASEAN Community; (3) To find out the potential development approach for the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace to prepare them to support the ASEAN Community.

According to each of the objectives, the researcher found these results: (1) the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace have the high level of understanding of the ASEAN Community as the average value is 0.55; (2) the effective communication through English is the worst problem of the potential development among others at the high level as the average value is 4.36; (3) for the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace, English training for work is the most appropriate potential development approach to support the ASEAN Community in the highest level as in the average value is 4.54.

## **3. Objectives**

(1) To study the level of understanding of Supporting Staff of Silpakorn University Tha Phra Palace about ASEAN Community;

(2) To study the problems and obstacles of Staff Potential Development to support the ASEAN Community;

(3) To find out the potential development approach for the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace to prepare them to support the ASEAN Community.

#### **4. Scope of Research**

This research is to study the level of understanding, problem and barrier to the potential development of staffs and find out the approach to the potential development in order to support the ASEAN Community for the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace. There are 228 research subjects consisting of the supporting staffs under the office of the president both Talingchan and Tha Phra Palace. The work positions of these 228 subjects are the government officers, the government employees, the university officers, permanent contract employees, and temporary contract employees.

#### **5. Research Methodology**

The research uses the quantitative research methodology and collects data by a questionnaire. The questionnaire can indicate the level of understanding about ASEAN, the problems, and the approaches to the development of the supporting staffs. There are 5 parts inside the questionnaire: (1) personal details of each research subject such as gender, age, education, subordination and so on; (2) the understanding about ASEAN; (3) the problem and barrier to potential development of staffs; (4) the approach to the development; (5) Recommendation(some Open-ended questions).

As a result from the Stratified Random Sampling, there are 143 samples in this research who are supporting staffs of Silpakorn University under the office of the president both Talingchan and Tha Phra Palace. There are only 118 questionnaires or 82.52 percent can be collected from the total samples. The data from the questionnaire are analyzed by percent statistic, average, standard deviation, and content.

## **6. The results**

With reference to the objectives, the result of research can be answered separately:

### **6.1 To study the level of understanding of Supporting Staff of Silpakorn University Tha Phra Palace about ASEAN Community.**

According to the research, the level of the knowledge and understanding of supporting staff of Silpakorn University Tha Phra Palace about ASEAN Community is high as the total average ( $\bar{x}$ ) is 0.55, and the Standard Deviation (S.D.) is .421. Actually, the result analysis was divided into two parts. Although the staffs have the low understanding level on the first part, the general knowledge and understanding about ASEAN Community, as the average ( $\bar{x}$ ) is 0.49 and the Standard Deviation (S.D.) is .385, they have the high understanding level on the more specific knowledge and understanding about ASEAN Socio-Cultural Community, the second part, as the average ( $\bar{x}$ ) is 0.61 and the Standard Deviation (S.D.) is .456. In summary, the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace have the high level of knowledge and understanding about ASEAN Community.

### **6.2 To study the problems and obstacles of Staff Potential Development to support the ASEAN Community.**

The supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace have some problems and barriers toward their potential development in order to support the ASEAN Community in the high level as the average ( $\bar{x}$ ) is 4.01 and the Standard Deviation (S.D.) is .999. The problems can be summarized and arranged from the most important as the followings:

1. The effective communication through English.
2. The effective development of the skill and knowledge about the ASEAN member countries.
3. The good attitude toward ASEAN Community affecting the attentiveness for the news and information about ASEAN.

4. Information and Communication Technology system of the University has not been improved as it should be.

5. The University's strategies on ASEAN Community are unclear, so that the staffs are unconcerned to self-improvement.

6. The staffs lack of the knowledge and understanding about the details of ASEAN Charter relating to themselves and their organization.

7. The budget system is a barrier to the potential development for staffs.

8. The staffs lack of the understanding about the differences of each member country's races, cultures, languages, and religions, so they are unable to apply these contexts further.

9. There is still no either a particular office or organization to take the direct responsibility and run the activities with regard to ASEAN Community.

10. The staffs misunderstand that the ASEAN Community affects nothing to their work, so there is no necessities to develop any potentials relating to ASEAN.

### **6.3 To find out the potential development approach for the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace to prepare them to support the ASEAN Community.**

With reference to the research, the supporting staffs have the opinion to the approach to the potential development for supporting ASEAN Community at the high level as the total average ( $\bar{x}$ ) is 4.28 and the Standard Deviation (S.D.) is .798. This research divides the development approach into 3 ways:

#### **6.3.1 Training**

The supporting staffs agree with the development approach through training in high level as the average ( $\bar{x}$ ) is 4.48 and the Standard Deviation (S.D.) is .798. There are many training approaches to potential development that are arranged by the importance as following:

1. There should be an English training related to work.

2. There should be a basic conversational training for ASEAN countries' languages.

### **6.3.2 Education**

The supporting staffs also agree with the development approach through education in high level as the average ( $\bar{x}$ ) is 4.25 and the Standard Deviation (S.D.) is .792. The approaches can be arranged by the importance as following:

1. The university should encourage the staffs to have a higher education in order to improve themselves and their organization to be able to compare with other ASEAN countries.

2. There should be an observation visiting on other universities in ASEAN for a learning exchange.

3. There should be an exchange for the supporting staffs among universities in ASEAN Community.

### **6.3.3 Development**

The supporting staffs agree with the development approach through development in high level as the average ( $\bar{x}$ ) is 4.23 and the Standard Deviation (S.D.) is .810. There are many training approaches to potential development that are arranged by the importance as following:

1. There should be a transformation from the university's strategic plan about spreading the educational opportunity to an actual practice.

2. There should be activities about ASEAN arranged continually.

3. There should be an addition for language ability as a must ability to be evaluated.

4. There should be an English day a week in order to have the staffs practice English in everyday used.

In conclusion, the potential development approach that the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace agree the most is the development through training.

## 7. Discussion

The discussion of the research result can be divided by the research objectives:

### 7.1 To study the level of understanding of Supporting Staff of Silpakorn University Tha Phra Palace about ASEAN Community.

According to the table 4.2, the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace has the high level of the knowledge and understanding of about ASEAN Community as the total average ( $\bar{x}$ ) is 0.55, and the Standard Deviation (S.D.) is .421. The knowledge is divided into 2 parts. The first part is the understanding of general knowledge about ASEAN Community. We found that the staffs has the low level of the knowledge as the average ( $\bar{x}$ ) is 0.49, and the Standard Deviation (S.D.) is .385. What the staffs have the lowest knowledge is the true understanding that ASEAN Community can be shortly called AEC is false followed by knowing these:

1) The Master Plan on ASEAN Connectivity (MPAC) is a framework of cooperation to contribute the connectivity for each other is not for the basic structure only;

2) The ASEAN slogan is not One Vision, One Identity, One Community, Spirit of ASEAN;

3) The present Secretary-General of ASEAN is not Dr. Surin Pitsuwan;

4) Democratic Republic of Timor-Leste, or East Timor, has not been the 11<sup>th</sup> member country of ASEAN Community yet;

5) 31<sup>st</sup> December 2015 is the official launch of ASEAN Community;

6) H.E. Khunying Laxanachantorn Laohaphan is the president of ASEAN Association – Thailand;

7) ASEAN Anthem is ASEAN Way;

8) ASCC is the abbreviation of ASEAN Socio-Cultural Community;

9) Finally, what the staffs know the most is knowing that the ASEAN Secretariat is located at Jakarta, Indonesia.

The second part is the knowledge and understanding about the ASEAN Socio-Cultural Community. We found that the staffs has the high level of the

knowledge as the average ( $\bar{x}$ ) is 0.61, and the Standard Deviation (S.D.) is .456. What the staffs have the lowest knowledge is the true understanding that Thai Government allocated the 3 billion baht budget to encourage the country to be the Education Hub of ASEAN within 2015 is false, followed by the fact that Thailand have not specified English as a second official language, the fact that ASEAN community has mutual recognition arrangements (MRA) on professional requirement of 10 professions is false, the fact that ASEAN course making manuals are made for late elementary school level, junior high school level and high school level only, the fact that there are ASEAN university games, the fact that Office of the Civil Service Commission is ASEAN Resource Centre on Leadership Development, the fact that most of Thai workers don't have knowledge about information technologies and the fact that mutual recognition arrangements (MRA) of each profession will help each professional who have experiences and work permit from his or her original country obtain work permit from other countries in ASEAN community easier by reducing education and knowledge checking processes, respectively. Facts that staffs know most are the fact that countries within ASEAN community did something for social and education by establishing ASEAN University Network (AUN) and the fact that Minister of Education established educational plan about adopting ASEAN Credit Transfer System (ACTS) to prepare for ASEAN community.

Although in the big picture the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace have good knowledge about ASEAN with the high average level, there is another research that has the different result. The research of Orawan Silawanich (2011), titled Readiness of students of Social Administration Faculty for ASEAN labor market, indicate that 45.25 percent of the students of the Social Administration Faculty, Thammasart University knew the general knowledge about ASEAN which are fewer than the 54.75 percent others, who did not. If the subjects of Orawan's research, students of Social Administration Faculty, Thammasat University, represent general students, and the subjects of this research supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace, represent general educational staffs in a university, after comparing these 2 subjects, we can infer that the staffs know about ASEAN Community more than the students. This may be owing to the fact that educational staffs in a university, including general staffs, lecturers, supporting staffs,

and so on, have to offer the educational service for students. To offer the best educational service, before offering, the staffs have to make a research, collect data and rearrange the information for students, so they are more attentive to the new information, and self-improvement that students.

## **7.2 To study the problems and obstacles of Staff Potential Development to support the ASEAN Community.**

The result of research found that academic support staffs of Silpakorn University have an opinion that staffs have problems to improve their potentials in high level with mean 4.01 and SD .999. Staffs have suggested that the problem which prevents staffs from improving their potentials most is inefficient English language communication skills, followed by inefficient skills and knowledge about countries within ASEAN community improvements, lack of eagerness to improve potentials and lack of eagerness to follow ASEAN news due to staffs' attitudes, underdeveloped university's information and communications technologies, unclear university's strategy about ASEAN, lack of knowledge and understanding of content about staffs and their division of ASEAN Charter, budget system, lack of understanding of differences of races, cultures, languages and religions of countries within ASEAN, Lack of division which work on ASEAN specially in university and the last problem is lack of understanding of how ASEAN community effects staffs' lives (hence this made staffs don't try to improve their potentials). All of these suggestions conform to idea about improvement for preparing of Suthat Setboonsang (2011), Praphat Thepchatri (2012) and Suphot Hutayon (2012). This idea found problems which prevent staffs from improving their potentials most as follows:

1. Lack of English language communication skill.
2. Lack of understanding of differences of races, cultures, languages and religions.
3. Lack of knowledge about the ASEAN Charter.
4. Lack of knowledge of languages of neighboring countries in ASEAN
5. Lack of interest in news about ASEAN

Additional opinions in the result of research also supports this idea more because staffs have opinions that that there are no ASEAN community division and activities about ASEAN community in the university. Moreover, staffs don't have knowledge about information technology and cannot communicate in English efficiently. They don't try to understand about ASEAN community, benefits of ASEAN community and how important ASEAN community is because they think ASEAN community doesn't involve their lives and doesn't affect their routines or their jobs. Hence, they don't try to develop themselves. Furthermore, they already have many duties to do especially document works. If they have an additional duty about ASEAN community to do, they will do their regular duties inefficiently. Staffs are used to the old government system culture. Some of them think they will be retired soon, hence they think it is not necessary to change or improve their skills. All of these opinions are problems and obstacles for developments of academic support staffs of Silpakorn University.

### **7.3 To find out the potential development approach for the supporting staffs of Silpakorn University Tha Phra Palace to prepare them to support the ASEAN Community.**

The result of research found that academic support staffs of Silpakorn University have strongly accepted solutions for potential improvements with mean 4.28 and SD .798. Staffs have suggested that training is the best solution to improve staffs' potentials with mean 4.43 and SD .793. They suggested that there should be English for workplace course and ASEAN languages course (basic speaking course) for staffs. The second best solution in staffs' opinion is education with mean 4.25 and SD .792. Most of them have suggested that the university should support staffs to have higher education to improve staffs and their division to be equal as other countries in ASEAN community. Some of them have suggested that there should be study visit programs between universities within ASEAN community. Least of them have suggested that there should be exchange programs for academic support staffs of universities within ASEAN community. The last solution in staffs' opinion is development with mean 4.23 and SD .810. Most of them have suggested that the division should adopt the university's strategy about expanding educational

opportunity to reach international standard. Some of them have suggested that there should be frequent activities about ASEAN community and the division should evaluate language skill of staffs. Least of them have suggested that there should be an English day in a week. Hence, staffs can practice English language in their daily routines. Additional opinions from staffs are mainly focus on various training such as formal English language for contacting government office training and languages of countries within ASEAN community training (basic formal speaking for contacting government office training). They also have suggested that there should be a course about how important ASEAN community is and how it involves staffs' jobs and routines; hence staffs can understand why they should develop themselves. Then teach them how ASEAN community will affect education, therefore they will know they should change their work styles to be more suitable to ASEAN community. Apart from these 3 solutions, staffs also have suggested more solutions as follows:

1. University should specify duties which are related to ASEAN community tasks.
2. University should boost staffs' morale and should pay attention to staffs who improve their potentials to create awareness on the importance of staff developments.
3. University should change organizational culture to be more suitable to the big change in the future by focus on staffs' skills and pay attention to staff developments.
4. University should develop information technologies which are related to ASEAN community and are used in works.
5. University should provide staffs budgets and educational opportunities for staff developments.
6. University should develop information services for foreigners.
7. University should give short-term ASEAN exchange scholarships.
8. University should have a division works on preparing for ASEAN community. This division will work mainly on develop staffs and works; hence staffs from other divisions don't have to work on additional tasks.

This discussion conforms to the research of Wilai Chaengboon (2013) about ASEAN Economic Community (AEC) knowledge and understandings of academic support staffs of faculty of liberal arts and faculty of science of Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus. The result of this research found that faculties should provide knowledge about AEC to their staffs to make their staffs understand about AEC to improve staffs' potentials to prepare for AEC in 2015. Faculties should improve their staffs' English language skills, ASEAN language skills and educational standard and quality immediately. Faculties should develop technology network systems; hence faculties can access to information and communicate quickly and thoroughly. Faculties should also boost researches and develop research network creation to create innovations and intellectual properties. All of these should be performed to increase capability and make the division be still reliable.

## **8. Recommendations**

### **8.1 Policy Recommendation**

1. Silpakorn University staff development strategies should include a strategy which improve staffs' English language skills efficiently to prepare for ASEAN community.
2. All divisions in the university should adopt university's strategy about expanding educational opportunity to reach international standard. This strategy will improve divisions' potentials to prepare for ASEAN community and to reach international standard.
3. University should specify English language skill as a performance which needs to be evaluated; hence staffs will be aware of how important English language skill improvements are.

### **8.2 Operating Recommendation**

1. Silpakorn University should test and train its staffs' English language skills to improve staffs' English language skills.

2. Silpakorn University should arrange activities which give staffs opportunities to use English language and languages of countries within ASEAN.

3. University should increase more information about positive and negative effects which university will receive from ASEAN community; therefore staffs will understand how important personal developments are.

### **8.3 Recommendation for the Further Research**

1. This research doesn't include qualitative research. It should include the opinion on academic support staff developments from executive; hence we will know clearly about problems and solutions of academic support staff developments in multiple points of view.

2. This research should study to create core competencies of academic support staffs; hence we can continuously follow up and evaluate staffs' performances.

## บรรณานุกรม

- กรมประชาสัมพันธ์. (2554). ประเทศไทยกับอาเซียน, พฤษภาคม 2554
- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2554). ASEAN, 8 กุมภาพันธ์ 2555. <http://www.mfa.go.th/web/1650.php>
- กรรณิกา เจริญชัย. 9 มีนาคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://learners.in.th>
- กัญญาณอน อินทว้าง. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาองค์กร. 9 มีนาคม 2556. <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056>
- การหาคุณภาพของแบบทดสอบ Quality Testing of Tests. 3 มิถุนายน 2556. [home.dsd.go.th/kamphaengphet/km/information/.../08Quality\\_Testing.p](http://home.dsd.go.th/kamphaengphet/km/information/.../08Quality_Testing.p)
- การสู่มตัวอย่าง. 11 กันยายน 2556. [www.udru.ac.th/website/attachments/cleaning/01/07.pdf](http://www.udru.ac.th/website/attachments/cleaning/01/07.pdf)
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2540). การศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์
- เกษม วัฒนชัย. (2544). "นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ" *Thailand Education*.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2545). ประชากรกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยา ลัทธิสักดิ์ศิริ. (2543). การฝึกอบรมที่พึงปรารถนาเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร
- จักรกริช ใจดี. (2542). ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร
- จุฑามาส แสงอรุณและพรนิภา จินดา. (2553). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
- จำนง พรายเข้มแข. (2535). เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับการสอนซ่อมเสริม (ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2545). การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร. [ม.ป.ท.]: นาโกต้า

- วิกรม อารีราษฎร์. (2547). *ความพร้อมของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการย้ายที่ทำการจากท่าอากาศยานสากลกรุงเทพ (ดอนเมือง) ไปสู่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร
- วิจิตร อวาทะกุล. (2540). การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิไล แจ่มบุญ. (2556). *ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)*. การประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 9
- วีระพงษ์ ปัญญาชนคุณ. (2555). ประชาคมอาเซียนกับแนวโน้มด้านภาษาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้, 8 กุมภาพันธ์ 2555. <http://www.deepsouthwatch.org/node/2780>
- นิสารัตน์ สุนทรพิทักษ์. (2554). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสุขภาพจิตในเครือข่ายบริการสุขภาพ โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในการดูแลครอบครัวที่มีภาวะซึมเศร้า*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล
- ประณมพร สุจริตและทรงสุดา ขวัญประชา. <http://www.army2.mi.th>
- ประภัสสร เทพชาติ. (2555). ไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน, 9 มีนาคม 2556. <http://www.trang.psu.ac.th/asean/?p=301>
- ประสิทธิ์ สุทธิวรา. (2547). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคนิค : กรณีศึกษาส่วนชุมสายท้องถิ่นนครหลวงที่ 2 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี
- ปาจริย์ รุจิแสงง. (2555). *การเตรียมตัวด้านการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษานักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. รายงานการวิจัยคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนส
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการเรียน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- มนตรี จุฬาวัดนทล. (2537). *ระบบการวิจัยและพัฒนาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

มารยาท โยทอง และผศ.ปราณี สวัสดิ์สรพร. 10 กันยายน 2556. [research.bu.ac.th/knowledge/kn46/Samplesize.pdf](http://research.bu.ac.th/knowledge/kn46/Samplesize.pdf)

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2540). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลัดดา นิลละออง และจันทนาแสนสุข. (2556). การตระหนักในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การสนับสนุนขององค์กรและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *การประชุมภาคใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4*, 10 พฤษภาคม 2556

ศิริพร สกุลเจริญพร. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนากุศลกรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล  
ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์. (2540). *เทคนิคการประมวลผล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แพรวพิทยา

ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคลากรภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*.  
กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด

สมใจ กงเดิม. (2556). *การศึกษาความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*. งานวิจัยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน  
สุทัศน์ เศรษฐ์บุญสร้าง. (2554). *เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. 9 มีนาคม 2556.  
[phichit.dlt.go.th/kung/2.pdf](http://phichit.dlt.go.th/kung/2.pdf)

สุพจ หุตายน. (2555). *การเตรียมการเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. 9 มีนาคม 2556.  
[www.senate.go.th/km\\_senate/doc/km.../km%206.pdf](http://www.senate.go.th/km_senate/doc/km.../km%206.pdf)

สุภาภรณ์ จันทรพัฒนะ. (2546). *ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีต่อระบบงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร

สุมิตร สุวรรณ. (2554). *รัฐกับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา*.

สุรินทร์ พิศสุวรรณ. *A.E.C.อาเซียน รู้ไว้ได้เปรียบแน่*. 9 มิถุนายน 2556. <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/life-style/read-write>

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวลด์เทรด  
ประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). 9 มีนาคม 2556. [www.khaothaphraschool.com/pdf/asian.pdf](http://www.khaothaphraschool.com/pdf/asian.pdf)

อรรวรรณ สีลวานิช. (2554). *ความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร

## ภาคผนวก

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย****เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ  
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน****คำชี้แจง**

1.แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงระดับความรู้ความเข้าใจ ปัญหา และอุปสรรค ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน และ สำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ

2.แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** จำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทพนักงาน สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN)** จำนวน 20 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับความคิดมากที่สุด

**ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร** จำนวน 10 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบข้อที่ตรงกับความคิดมากที่สุด

**ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร** จำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบข้อที่ตรงกับความคิดมากที่สุด

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

3.เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน โดยข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับและผลการวิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

4.โปรดส่งคืนแบบสอบถามที่ งานกิจการนักศึกษา วังท่าพระ กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ทุกท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวสุจิตรา จับใจ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

**1. เพศ**

- (1)  ชาย (2)  หญิง

**2. อายุ**

- (1)  20 – 30 ปี (2)  31 - 40 ปี  
(3)  41 - 50 ปี (4)  51 ปีขึ้นไป

**3. วุฒิการศึกษา**

- (1)  ต่ำกว่าปริญญาตรี (2)  ปริญญาตรี  
(3)  ปริญญาโท (4)  ปริญญาเอก/เทียบเท่าปริญญาเอก

**4. ประเภทพนักงาน**

- (1)  ข้าราชการ (2)  พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา  
(3)  พนักงานราชการ (4)  ลูกจ้างประจำ (5)  ลูกจ้างชั่วคราว

**5. สังกัด**

- (1)  สำนักงานอธิการบดี (2)  กองกลาง  
(3)  กองการเจ้าหน้าที่ (4)  กองคลัง  
(5)  กองแผนงาน (6)  สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา  
(7)  กองกิจการนักศึกษา วังท่าพระ (8)  กองบริการการศึกษา วังท่าพระ  
(9)  สำนักงานตรวจสอบภายใน

**6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน**

- (1)  ไม่ถึง 1 ปี (2)  1 - 5 ปี  
(3)  6 - 10 ปี (4)  10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน (ASEAN)**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับอาเซียน

ที่	ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	ใช่	ไม่ใช่
1.	ประชาคมอาเซียนเรียกย่อๆว่า AEC		
2.	คำขวัญของประชาคมอาเซียน คือ One Vision, One Identity, One Community, Spirit of ASEAN		
3.	ASCC ย่อมาจาก ASEAN Socio-Cultural Community		
4.	วันที่ 31 ธันวาคม 2558 คือวันที่เราจะเป็ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อย่างเป็นทางการ		
5.	เพลงประจำประชาคมอาเซียน (ASEAN) คือเพลง The ASEAN Way		
6.	เลขาธิการประชาคมอาเซียน (ASEAN) คนปัจจุบันคือ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ		
7.	สำนักเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat) ตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย		
8.	ประเทศติมอร์-เลสเตเป็นประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ประเทศที่ 11		
9.	คุณหญิงลักษณาจันทร เลาหพันธุ์ คือนายกสมาคมอาเซียนแห่งประเทศไทย		
10.	แผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน (Master Plan on ASEAN Connectivity : MPAC) เป็นกรอบความร่วมมือในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันเฉพาะทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน		
11.	ความร่วมมือทางด้านสังคมและการศึกษาในประชาคมอาเซียน คือการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network : AUN)		
12.	กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา โดยการจัดทำระบบถ่ายโอนหน่วยกิตของอาเซียน (ASEAN Credit Transfer System : ACTS)		
13.	รัฐบาลไทยได้จัดสรรงบประมาณ 3,000 ล้านบาท เพื่อผลักดันให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (Education Hub) ภายในปี พ.ศ. 2558		
14.	คู่มือการจัดทำหลักสูตรอาเซียนจัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาาระดับ ประถมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย เท่านั้น		
15.	แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		

ที่	ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	ใช่	ไม่ใช่
16.	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็น ASEAN Resource Centre on Leadership Development		
17.	อาเซียนมีการแข่งขันกีฬาอาเซียนระดับมหาวิทยาลัย		
18.	ประเทศไทยกำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการภาษาที่ 2 รองจากภาษาไทย		
19.	ประชาคมอาเซียนมีข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในคุณสมบัตินักวิชาชีพในแต่ละสาขาอาชีพของอาเซียนจำนวน 10 วิชาชีพ		
20.	การดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ในแต่ละสาขาวิชาชีพของอาเซียนจะช่วยให้แต่ละวิชาชีพที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ		

### ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert's Scale โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อ ที่	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านคิดว่ายังขาดการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารด้วย ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	ท่านคิดว่ายังขาดการพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับภาษาของ ประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.	ท่านยังขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้ เรียนรู้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป					
4.	ท่านยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตร อาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน และหน่วยงานของท่าน					
5.	ท่านคิดว่าทัศนคติในเชิงบวกต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีผล ต่อความตื่นตัวและติดตามข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน					
6.	ท่านคิดว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อ การทำงานของท่านจึง ไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่ เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
7.	ท่านคิดว่ายุทธศาสตร์ที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้ตัวท่านอยากพัฒนาศักยภาพ ของตัวเองมากขึ้น					
8.	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยควรมีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบ และ ดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะ					
9.	ท่านคิดว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนามากกว่านี้เพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน					
10.	ท่านคิดว่าระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในองค์กร					

#### ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแล้วให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert's Scale โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อ ที่	แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การฝึกอบรม (Training)						
1.	ฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน					
2.	ฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน)					
การศึกษา (Education)						
3.	มีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน					
4.	มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน					
5.	สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน					

ข้อ ที่	แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน (ASEAN)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การพัฒนา (Development)						
6.	มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง					
7.	มีวันภาษาอังกฤษ 1 วันใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษ จริงในชีวิตประจำวัน					
8.	เพิ่มความสามารถทางด้านภาษาเป็นสมรรถนะที่ต้องทำการ ประเมิน					
9.	ให้หน่วยงานมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการ ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ ไปสู่การปฏิบัติ จริง					

**ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

5.1 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยังมีอะไรอีกบ้างนอกเหนือจากแบบสอบถาม  
ข้างต้น

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร  
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยังมีอะไรอีกบ้างนอกเหนือจากแบบสอบถามข้างต้น

.....

.....

.....

.....

.....

5.3 ท่านอยากให้มหาวิทยาลัยศิลปากรให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน  
ในด้านใดอีกบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวศุจิตรา จับใจ

วัน เดือน ปีเกิด

26 เมษายน พ.ศ.2526

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545 – 2548

บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.)

สาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการ

มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554 – 2557

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

ประวัติการทำงาน

พฤศจิกายน 2548 – สิงหาคม 2549

ปฏิบัติงานในตำแหน่ง Receptionist, Front Office, Roomdivision  
Department โรงแรมป๊อปปูล่าเรียสอร์ทแอนด์สปา

สิงหาคม 2549 – มิถุนายน 2552 ประกอบธุรกิจส่วนตัว

มิถุนายน 2552 – เมษายน 2553 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่  
ธุรการ โรงเรียนบ้านหาดขามและโรงเรียนบ้านไร่บน โครงการ  
กิ่นครุ ให้นักเรียน

เมษายน 2553 – ปัจจุบัน ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่  
บริหารงานทั่วไป งานกิจการนักศึกษา วังท่าพระ กองกิจการ  
นักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่อยู่ปัจจุบัน

394/337 บางแคคอนโดทาวน์ ถนนเพชรเกษม แขวงบางแคเหนือ

เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160

E-mail: koongnim@hotmail.com