

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
THE POTENTIAL DEVELOPMENT OF SUPPORTING STAFF OF SILPAKORN UNIVERSITY
THA PHRA PALACE FOR SUPPORT THE ASEAN COMMUNITY

สุจิตรา จับใจ¹
สมบูรณ์ ศิริสรธริรัณู²

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

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.

Keyword: Significant words: Potential development of staff

¹ นักศึกษาปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทนำ

ขณะนี้ประชาชนคนไทยแทบทุกคนคงคุ้นเคยกับคำว่า “อาเซียน” และบางคนก็เข้าใจว่า คำว่า AEC หมายถึงอาเซียนไปด้วย เพราะคนส่วนใหญ่จะรู้จักประชาคมเศรษฐกิจมากกว่าประชาคมในด้านอื่น ซึ่งคุณหญิงลักขณาจันทร์ เลขาธิการนายกสมาคมอาเซียน ประเทศไทย ได้กล่าวไว้ว่า “ประเทศไทยนั้นเป็นประชาคมอาเซียนมานาน ๔๐ ปีแล้ว ไม่ใช่เป็นการเริ่มต้นเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญกับประชาคมอาเซียนเท่าที่ควร แม้กระทั่งการเรียกชื่อประชาคมอาเซียนก็ถือว่าเป็นเพียงประชาคมเศรษฐกิจเพียงเรื่องเดียว ทุกคนจึงคิดถึงแต่ประโยชน์ การแข่งขัน แต่ถ้าเข้าใจคำว่า “ประชาคม” ก็จะทราบว่าต้องประกอบด้วย การเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ คือพลังต่อรองที่จะสร้างร่วมกันและที่สำคัญที่สุด คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเสาหลักนี้เป็นการขับเคลื่อนการสร้างประชาคม” จากคำกล่าวของคุณหญิงลักขณาจันทร์ เลขาธิการ จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยเพิ่งจะเริ่มตื่นตัวกับการเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งที่เป็นมานานแล้ว

รวมถึงยังมีอีกหลายคนที่ยังคงตั้งคำถามว่าเราพร้อมกับประเทศอื่นไปเพื่ออะไร เพราะคนในประเทศเราเองยังแบ่งสี แบ่งฝ่ายกันอยู่ แต่เมื่อมองในมุมที่ประเทศไทยเป็นเพียงมนุษย์คนหนึ่งเท่านั้น เราจะทราบว่า เราจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น เหมือนที่ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ อดีตเลขาธิการอาเซียน ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “อาเซียน รู้ไว้ได้เปรียบ” ว่า “การที่อาเซียนต้องรวมอยู่กันเป็นประชาคมนั้น ก็เพื่อเป็นการปรับตัวให้อยู่รอดแบบหนึ่ง ทว่าการอยู่รอดนี้เราไม่ได้อยู่รอดคนเดียว แต่ต้องช่วยเหลือกัน ซึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะเรากำลังพูดถึงการก้าวไปพร้อมกันทั้งองคาพยพ รวมแล้วเกือบ 600 ล้านคน และทุกวันนี้คนจากหลายๆ ประเทศนอกอาเซียนต้องการเข้ามาทำความเข้าใจอยากจะทำสนธิสัญญากับอาเซียนมากขึ้น ถึงขั้นที่เรียกว่ามูมมดุมแล้วเราชาวอาเซียนด้วยกันเองก็ต้องไม่น้อยหน้า ต้องเร่งทำความเข้าใจและรีบปรับตัวไปพร้อมๆ กัน”

รัฐบาลในสมัยนายกรัฐมนตรี ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ก็ไม่ได้นิ่งนอนใจกับกระแสดังกล่าว และได้มีการเตรียมนโยบายต่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 อย่างสมบูรณ์แบบ ตามคำแถลงนโยบายต่อรัฐสภาของ ฯพณฯนายกรัฐมนตรี ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 โดยมุ่งที่จะสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และการเมืองและความมั่นคง ตามคำขวัญของอาเซียนที่ว่า "One Vision, One

Identity, One Community" วิสัยทัศน์เดียว อัตลักษณ์เดียว ประชาคมเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีภายในประชาคมเดียวกัน และจะส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคนทั้งในด้านของความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เราทุกคนต้องเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งด้านบวกและด้านลบซึ่งการจะได้รับผลกระทบมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับเตรียมความพร้อมอย่างดีของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันการศึกษา เป็นแหล่งความรู้ของประเทศแห่งหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวข้องและมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนและเตรียมการเพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนให้ทันตามกำหนด จึงต้องตระหนักรู้และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นก่อนองค์กรอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ถือเป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่คอยประสานงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก รวมถึงดูแลสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานและคณะวิชาภายในมหาวิทยาลัย ดังนั้นบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัย โดยแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2556 – 2558 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2) ก็มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้วยเช่นกัน

จากความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น ประกอบกับมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งความรู้ให้กับประชาชนในประเทศ และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และทราบว่าจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้พร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวัดความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) ศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา

ศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

ขอบเขตการ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรวังท่าพระ โดยศึกษาเฉพาะ ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี คลังชั้น และ สำนักงานอธิการบดี วังท่าพระ จำนวน 228 คน

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) ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 5) ข้อเสนอแนะอื่นๆ (เป็นคำถามปลายเปิด)

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

ผลการวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากร

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวม เท่ากับ 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .421 แต่เมื่อวิเคราะห์แยกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 0.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .385 ส่วนที่สองเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 0.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .456 ดังนั้น เมื่อสรุปผลรวมกัน จึงสรุปได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน 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. ทักษะติดต่อประชาคมอาเซียนมีผลต่อความตื่นตัว และการติดตามข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
5. ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรยังไม่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
6. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน

7. ระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

8. บุคลากรขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้เรียนรู้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

9. มหาวิทยาลัยยังไม่มีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบและดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียนโดยเฉพาะ

10. บุคลากรเข้าใจว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ آنان จึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยรวม เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 ซึ่งการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม

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. ควรฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน
2. ควรฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน)

ด้านการศึกษา

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

1. มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา

ต่อในระดับที่สูงขึ้นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

2. ควรมีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

3. ควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน

ด้านการพัฒนา

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

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย (ตารางที่ 4.2) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) เท่ากับ 0.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .421 โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นความรู้ความเข้าใจของความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 0.49 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .385 ซึ่งพบว่าสิ่งที่บุคลากรมีความรู้ที่น้อยที่สุดคือ รู้ว่าประชาคมอาเซียน เรียกย่อว่า AEC นั้น ไม่ถูกต้อง รองลงมาตามลำดับคือ รู้ว่าแผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน (Master Plan on ASEAN Connectivity : MPAC) เป็นกรอบความร่วมมือในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันไม่ใช่เฉพาะทางด้านโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น, รู้ว่าคำขวัญของประชาคมอาเซียน ไม่ใช่ One Vision, One Identity, One Community, Spirit of ASEAN, รู้ว่าเลขธิการประชาคมอาเซียน (ASEAN) คนปัจจุบัน ไม่ใช่ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ, รู้ว่าประเทศติมอร์-เลสเต ยังไม่ได้เป็นประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ประเทศที่ 11, รู้ว่าวันที่ 31 ธันวาคม 2558 คือวันที่เราจะประชาคมอาเซียน (ASEAN) อย่างเป็นทางการ, รู้ว่าคุณหญิงลักษณาจันทร เลาหพันธุ์ คือ นายกรัฐมนตรีอาเซียนแห่งประเทศไทย, รู้ว่าเพลงประจำประชาคมอาเซียน (ASEAN) คือเพลง The ASEAN Way, รู้ว่า ASCC ย่อมาจาก ASEAN Socio-Cultural Community และลำดับสุดท้าย สิ่งทีบุคลากรมีความรู้มากที่สุดคือ รู้ว่าสถานที่ตั้งของสำนักงานเลขธิการประชาคมอาเซียน (ASEAN Secretariat) ว่าตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย

ส่วนที่สองเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ มีความรู้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 0.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .456 ซึ่งพบว่าสิ่งที่บุคลากรมีความรู้ที่น้อยที่สุดคือ 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) ในแต่ละสาขาวิชาชีพของอาเซียนจะช่วยให้แต่ละวิชาชีพที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมี

ประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ และลำดับสุดท้าย สิ่งทีบุคลากรมีความรู้มากที่สุดคือ รู้ว่าความร่วมมือทางด้านสังคมและการศึกษาในประชาคมอาเซียน คือการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network : AUN) และ รู้ว่ากระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา โดยการจัดทำระบบถ่ายโอนหน่วยกิตของอาเซียน (ASEAN Credit Transfer System : ACTS)

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ นั้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพร สีสวนิช (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพร้อมของนักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน แล้วพบผลการศึกษานักศึกษาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนร้อยละ 45.25 ไม่มีความรู้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนร้อยละ 54.75 นั้นแสดงว่านักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนมากกว่านักศึกษาที่มีความรู้จะเป็นผลมาจากการที่บุคลากรต้องมีการเตรียมความพร้อมมากกว่านักศึกษา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดทักษะการแสวงหาความรู้ และนำเสนอการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่นักศึกษาจะต้องรับทราบและเรียนรู้ ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง รวมถึงถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนให้กับนักศึกษา รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษแก่นักศึกษาอีกด้วย

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นว่า บุคลากรยังมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย (X) โดยรวม เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .999 โดยด้านที่มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุดคือการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาตามลำดับคือ ปัญหาการพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิก

ในประชาคมอาเซียน อย่างมีประสิทธิภาพ, ทัศนคติต่อประชาคมอาเซียนมีผลต่อความตื่นตัวและการติดตามข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของมหาวิทยาลัยยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร, ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ยังไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรยังไม่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง, บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน, ระบบงบประมาณเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร, บุคลากรขาดความเข้าใจถึงความแตกต่างของชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา ศาสนาของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนที่จะเป็นผลให้เรียนรู้และเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป, มหาวิทยาลัยยังไม่มีสำนักงานที่ดูแลรับผิดชอบ และดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียนโดยเฉพาะ และลำดับสุดท้าย บุคลากรเข้าใจว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านจึงไม่มีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของสุทัศน์ เศรษฐบุญสร้าง (2554), ประภัศร์เทพชาติ (2555) และสุพจน์ หุตานนท์ (2555) ที่พบว่าปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่พบมากที่สุดคือ

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

จากผลการวิจัยในส่วนของการข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ก็สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวข้างขึ้นคือ เนื่องจากบุคลากรมีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และยังไม่มีการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างจริงจังจึงต้องมีการจัดทำอย่างจริงจัง บุคลากรยังขาดการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และยังไม่เข้าใจว่าการมีประชาคมอาเซียนจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง ยังไม่เห็นความสำคัญของประชาคมอาเซียน เพราะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัว การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังไม่มีผล

อะไรมากระทบกับการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือการทำงานของตนเอง จึงไม่มีความคิดว่าต้องพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังคิดว่าปัจจุบันภาระงานในและนอกหน้าที่ประจำมีมากอยู่แล้ว โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร หากเพิ่มภาระงานที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนเข้ามาอีกจะทำให้งานมีประสิทธิภาพได้ไม่ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงบุคลากรเคยชินกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมๆ ของระบบราชการ บางคนคิดว่าอีกไม่นานตนเองก็จะเกษียณอายุราชการแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาศักยภาพด้านใดๆ แล้ว ความคิดเห็นเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งสิ้น

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยรวม เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .798 โดยด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้มากที่สุดคือด้านการฝึกอบรม (Training) มีค่าเฉลี่ยรวม () เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .793 ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นว่าควรมีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน และควรมีการฝึกอบรมภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (การสนทนาขั้นพื้นฐาน) รองลงมาคือทางการศึกษา (Education) มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .792 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้ระดับเท่าเทียมกับประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนมากที่สุด รองลงมาคือมีความคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และสุดท้ายมีความคิดเห็นว่าควรมีการแลกเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และด้านสุดท้ายคือด้านการพัฒนา (Development) มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .810 โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่าควรให้หน่วยงานมีการแปลงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ความเป็นนานาชาติ ไปสู่การปฏิบัติจริง มากที่สุด รองลงมามีความคิดเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง ควรมี

การเพิ่มความสามารถทางด้านภาษาเป็นสมรรถนะที่ต้องทำการประเมิน และมีความคิดเห็นว่าควรมีวันภาษาอังกฤษ 1 วัน ใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษจริงในชีวิตประจำวัน เป็นลำดับสุดท้าย และจากข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมบุคลากรก็เน้นไปที่การอบรมในด้านต่างๆ เช่น ควรมีการจัดอบรมเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษที่จำเป็นต้องใช้ในการติดต่อราชการ ภาษาประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียน (บทสนทนาเบื้องต้น พื้นฐาน ง่ายๆ ที่ใช้ในการติดต่อราชการได้) อย่างมีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร ควรมีการจัดอบรมเรื่อง ความสำคัญของประชาคมอาเซียน ที่เกี่ยวข้องกับงานและการใช้ชีวิตประจำวันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาตนเอง การให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบทางด้านการศึกษาภาษาหลังการเปิดประชาคมอาเซียน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรปรับปรุงรูปแบบปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และนอกเหนือจากแนวทางการพัฒนาทั้ง 3 ด้านนี้ บุคลากรยังเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและความต้องการที่อยากให้มีมหาวิทยาลัยสนับสนุน ดังนี้

- 1 มหาวิทยาลัยควรกำหนดภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของประชาคมอาเซียน
- 2 มหาวิทยาลัยควรสร้างขวัญ กำลังใจ การสนับสนุน และการมองเห็นความสำคัญของบุคลากรที่มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อจะได้เป็นตัวกระตุ้นจิตสำนึกของบุคลากร
- 3 มหาวิทยาลัยควรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ให้เข้ากับความเสี่ยงเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เน้นความสามารถของบุคลากร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- 4 มหาวิทยาลัยควรพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนและที่ใช้ในการทำงาน
- 5 ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านงบประมาณ และโอกาสในการศึกษา พัฒนาบุคลากร
- 6 ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนาด้านการบริการให้ข้อมูลแก่ชาวต่างชาติ
- 7 ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนด้านทุนการศึกษาแลกเปลี่ยนช่วงระยะเวลาสั้นๆ ภายในประเทศสมาชิกอาเซียน
- 8 มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่รองรับกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย เพื่อให้หน่วยงานนั้นเป็นองค์กรนำในการพัฒนางานและพัฒนาคน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ไม่ต้องให้บุคลากรอื่นในหน่วยงานอื่นมีหน้าที่เกี่ยวกับอาเซียนเพิ่มจากภาระงานประจำ

จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไล แจ่มบุญ (2556) ที่ทำการศึกษารวบรวมความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ.2558 นั้น คณะฯ ควรสร้างความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีการใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น รวมถึงภาษาที่ 3 คือ ภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ดีขึ้น เป็น 3 ลำดับแรกที่ต้องดำเนินการในทันที สำหรับในเรื่องการพัฒนากระบวนการเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเข้าถึงข้อมูลและการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ตลอดจนการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาระบบเครือข่ายการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา ก็เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสร้างความน่าเชื่อถือของหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

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

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรมีการวัดระดับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และมีจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร
2. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรจัดทำกิจกรรมที่เปิด

โอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และภาษา
อื่นๆ ของประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียน

3. มหาวิทยาลัยศิลปากรควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์
เกี่ยวกับผลกระทบที่มหาวิทยาลัยจะได้รับทั้งทางบวกและ
ทางลบให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจและเห็น
ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเตรียมพร้อม
เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยนี้ยังขาดการทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดย
การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารในเชิงลึกที่มีต่อการ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อรองรับการเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทาง
ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนที่ชัดเจน
และหลากหลายแง่มุมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพื่อสร้างเป็นสมรรถนะหลักของ
บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อจะได้มีการติดตามและประเมินผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

