

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 52 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 67.3) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.2) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 50.0) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี (ร้อยละ 53.9) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร	52	100.0
- สายวิชาการ	17	32.7
- สายสนับสนุนวิชาการ	35	67.3
เพศ	52	100.0
- ชาย	16	30.8
- หญิง	36	69.2
ระดับการศึกษา	52	100.0
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	6	11.5
- ปริญญาตรี	26	50.0
- ปริญญาโท	20	38.5
ประสบการณ์ทำงาน	52	100.0
- 1-3 ปี	28	53.9
- 4-6 ปี	14	26.9
- 7-11 ปี	8	15.4
- มากกว่า 11 ปี	2	3.8

สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร

จากการวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, S.D. = 0.78) และความเป็นสวนดุสิต มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, S.D. = 0.65) เช่นเดียวกัน ส่วนด้านที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด คือด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$, S.D. = 0.61) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปล ความหมาย
	μ	S.D.	
1. ความเป็นสวนดุสิต	3.91	0.65	มาก
2. ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ	3.88	0.70	มาก
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	3.68	0.72	มาก
4. การสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน	3.89	0.84	มาก
5. การดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.03	0.86	มาก
6. ความเข้าใจมหาวิทยาลัย	3.82	0.72	มาก
7. ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตาม หน้าที่รับผิดชอบ	4.01	0.78	มาก
8. การพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้	3.69	0.66	มาก
9. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	3.49	0.61	มาก
ภาพรวม	3.82	0.66	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านความเป็นสวนดุสิต พบว่า บุคลากร มีสมรรถนะด้านความเป็นสวนดุสิต อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความรัก ความเข้าใจ เชื่อมั่น และศรัทธาในมหาวิทยาลัย มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ การมีบุคลิกภาพดี มีสัมมาคารวะ และนอบน้อมถ่อมตน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, S.D. = 0.95) และการเสียสละ เอื้ออาทร ใส่ใจและห่วงใยเพื่อนร่วมงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, S.D. = 0.75) เช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$, S.D. = 0.83) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านความเป็นสวนดุสิต

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปล ความหมาย
	μ	S.D.	
ความเป็นสวนดุสิต			
1. มีบุคลิกภาพดี มีสัมมาคารวะ และนอบน้อมถ่อมตน	4.04	0.95	มาก
2. ทำงานทุกอย่างด้วยความประณีต มีมาตรฐาน	3.83	0.64	มาก
3. เป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	3.42	0.83	มาก
4. เสียสละ เอื้ออาทร ใส่ใจและห่วงใยเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.75	มาก
5. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตาม ภาระหน้าที่เต็มศักยภาพ	4.00	0.83	มาก
6. มีความรัก ความเข้าใจ เชื่อมั่น และศรัทธาใน มหาวิทยาลัย	4.13	0.80	มาก
รวม	3.91	0.65	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพมากที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, S.D. = 0.86) และความสนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานอยู่เสมอ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, S.D. = 0.91) เช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานไว้สูงกว่ามาตรฐาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, S.D. = 0.86) และการพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, S.D. = 0.81) เช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปลความหมาย
	μ	S.D.	
ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ			
1. กำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานไว้สูงกว่ามาตรฐาน	3.71	0.86	มาก
2. สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพมากที่สุด	3.96	0.86	มาก
3. นำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.04	0.75	มาก
4. พัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา	3.71	0.81	มาก
5. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานอยู่เสมอ	3.96	0.91	มาก
รวม	3.88	0.70	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิทยาการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, S.D. = 0.85) ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การเป็นวิทยากรหรือพี่เลี้ยงสอนงานให้คนอื่นในสาขาวิชาชีพที่ตนเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.38$, S.D. = 0.97) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปลความหมาย
	μ	S.D.	
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ			
1. พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิทยาการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย	3.96	0.86	มาก
2. ประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.88	0.85	มาก
3. มีความรอบรู้ในองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่	3.46	0.98	มาก
4. พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายวิชาชีพ (career path) อย่างต่อเนื่องจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้	3.75	0.79	มาก
5. เป็นวิทยากรหรือพี่เลี้ยงสอนงานให้คนอื่นในสาขาวิชาชีพที่ตนเชี่ยวชาญ	3.38	0.97	ปานกลาง
รวม	3.68	0.72	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานร่วมกับทีมและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในทีมที่ชัดเจนของสมาชิกแต่ละคน มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ การดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในทีมอย่างเต็มที่ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, S.D. = 1.04) ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การใช้ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะด้านการสื่อสารในการทำงานร่วมกับทีม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, S.D. = 1.02) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปลความหมาย
	μ	S.D.	
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ			
1. สามารถประสานงานกับหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	3.79	0.83	มาก
2. ใช้ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะด้านการสื่อสารในการทำงานร่วมกับทีม	3.58	1.02	มาก
3. ดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในทีมอย่างเต็มที่	4.04	1.04	มาก
4. ทำงานร่วมกับทีมและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในทีมที่ชัดเจนของสมาชิกแต่ละคน	4.08	0.97	มาก
5. พัฒนากระบวนการทำงานจนภารกิจสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของทีม	3.96	0.86	มาก
รวม	3.68	0.72	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านการดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุดคือ การประพฤติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, S.D. = 0.87) และการไม่ประพฤติตนให้เป็นที่เสื่อมเสียหรือต่างปร้อยต่อวิชาชีพและมหาวิทยาลัยโดยรวม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, S.D. = 0.87) เช่นเดียวกัน รองลงมาคือ การประพฤติตนตามหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, S.D. = 1.10) ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การประพฤติตนในกรอบของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, S.D. = 1.02) และการมุ่งผลประโยชน์โดยรวมมากกว่าส่วนตน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, S.D. = 0.93) เช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านการดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปล ความหมาย
	μ	S.D.	
การดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ			
1. ประพฤติตนอยู่ในกรอบของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	3.92	1.02	มาก
2. มุ่งผลประโยชน์โดยรวมมากกว่าส่วนตน	3.92	0.93	มาก
3. ประพฤติตนตามหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตน	4.00	1.10	มาก
4. ประพฤติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม	4.17	0.87	มาก
5. ไม่ประพฤติตนให้เป็นที่เสื่อมเสียหรือต่างปร้อยต่อวิชาชีพและมหาวิทยาลัยโดยรวม	4.17	0.87	มาก
รวม	4.03	0.86	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากร มีสมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อความถูกต้องของงานและเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ การเข้าใจโครงสร้างของมหาวิทยาลัยและเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่ของตนและหน่วยงานที่ตนสังกัด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, S.D. = 0.83) ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ สามารถตอบคำถามหรือให้ข้อมูลต่อสาธารณะเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, S.D. = 0.82) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปลความหมาย
	μ	S.D.	
ความเข้าใจมหาวิทยาลัย			
1. เข้าใจโครงสร้างของมหาวิทยาลัยและเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่ของตนและหน่วยงานที่ตนสังกัด	3.92	0.83	มาก
2. เข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอันจำเป็นที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ	3.83	0.92	มาก
3. ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อความถูกต้องของงานและเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	3.96	0.75	มาก
4. ติดตามความเคลื่อนไหวด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยตลอดเวลา	3.71	0.81	ปานกลาง
5. สามารถตอบคำถามหรือให้ข้อมูลต่อสาธารณะเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง	3.67	0.82	มาก
รวม	3.82	0.72	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรับผิดชอบงานตามหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, S.D. = 1.03) รองลงมาคือ มีความรู้และทักษะมากพอจะสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$, S.D. = 0.83) และพัฒนาตนเองตามสายวิชาชีพอยู่เสมอ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปลความหมาย
	μ	S.D.	
ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ			
1. รับผิดชอบงานตามหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง	4.25	1.03	มากที่สุด
2. พัฒนาตนเองตามสายวิชาชีพอยู่เสมอ	3.88	0.80	มาก
3. มีความรู้และทักษะมากพอจะสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	3.92	0.83	มาก
รวม	4.01	0.78	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุดคือ การใช้กระบวนการจัดการความรู้ในสายวิชาชีพของตนจนเกิดองค์ความรู้ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, S.D. = 0.74) และการถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนเองสู่เพื่อนร่วมงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, S.D. = 0.79) เช่นเดียวกัน รองลงมาคือ ความสามารถจัดการความรู้ที่นำไปใช้พื้นฐานในการคิดเชิงจินตนาการ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, S.D. = 0.75) และการนำองค์ความรู้ที่มีไปสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดผลผลิตเชิงนวัตกรรมอันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ได้ผลจริง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, S.D. = 0.81) เช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การสร้างนวัตกรรมในสายงานตนเองอยู่เสมอ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, S.D. = 0.66) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปลความหมาย
	μ	S.D.	
การพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้			
1. สามารถจัดการความรู้ที่นำไปใช้พื้นฐานในการคิดเชิงจินตนาการ	3.71	0.75	มาก
2. นำองค์ความรู้ที่มีไปสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดผลผลิตเชิงนวัตกรรมอันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ได้ผลจริง	3.71	0.81	มาก
3. ใช้กระบวนการจัดการความรู้ในสายวิชาชีพของตนจนเกิดองค์ความรู้	3.75	0.74	มาก
4. สร้างนวัตกรรมในสายงานตนเองอยู่เสมอ	3.54	0.66	มาก
5. ถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนเองสู่เพื่อนร่วมงาน	3.75	0.79	มาก
รวม	3.69	0.66	มาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและการปฏิบัติในหน้าที่ มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ การปฏิบัติตนสอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบ e-office, e-profile เป็นต้น มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, S.D. = 0.72) และการพัฒนาระบบหรือเครื่องมือที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น e-book เป็นต้น มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.38$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะบุคลากร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ระดับพฤติกรรม		แปลความหมาย
	μ	S.D.	
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน			
1. พัฒนาระบบหรือเครื่องมือที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น e-book เป็นต้น	3.38	0.71	ปานกลาง
2. สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและการปฏิบัติในหน้าที่	3.58	0.72	มาก
3. ปฏิบัติตนสอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบ e-office, e-profile เป็นต้น	3.50	0.72	มาก
รวม	3.49	0.61	มาก

ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็น จำนวน 4 สมรรถนะ โดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.43 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.43) ลำดับสอง คือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (PNI_{modified} = 0.36) ลำดับสาม คือ สมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ (PNI_{modified} = 0.35) และลำดับสี่ คือ สมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย (PNI_{modified} = 0.31) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. ความเป็นสวนดุสิต	5.00	3.91	1.09	0.28	-
2. ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ	5.00	3.88	1.12	0.29	-
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	5.00	3.68	1.32	0.36	2
4. การสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน	5.00	3.89	1.11	0.29	-
5. การดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	5.00	4.03	0.97	0.24	-
6. ความเข้าใจมหาวิทยาลัย	5.00	3.82	1.18	0.31	4
7. ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	5.00	4.01	0.99	0.25	-
8. การพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้	5.00	3.69	1.31	0.35	3
9. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	5.00	3.49	1.51	0.43	1

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านความเป็นสวนดุสิต พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็น จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.46 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก คือการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ (PNI_{modified} = 0.46) และลำดับสอง คือการทำงานทุกอย่างด้วยความประณีตมีมาตรฐาน (PNI_{modified} = 0.30) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านความเป็นสวนดุสิต

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. มีบุคลิกภาพดี มีสัมมาคารวะ และ นอบน้อมถ่อมตน	5.00	4.04	0.96	0.24	-
2. ทำงานทุกอย่างด้วยความประณีตมีมาตรฐาน	5.00	3.83	1.17	0.30	2
3. เป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	5.00	3.42	1.58	0.46	1
4. เสียสละ เอื้ออาทร ใส่ใจและห่วงใยเพื่อนร่วมงาน	5.00	4.04	0.96	0.24	-
5. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามภาระหน้าที่เต็มศักยภาพ	5.00	4.00	1.00	0.25	-
6. มีความรัก ความเข้าใจ เชื่อมมั่น และศรัทธาในมหาวิทยาลัย	5.00	4.13	0.88	0.21	-

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็น จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่า PNI_{modified} เท่ากับ 0.35 เท่ากัน คือการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานไว้สูงกว่ามาตรฐาน และการพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา (PNI_{modified} = 0.35) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. กำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานไว้สูงกว่ามาตรฐาน	5.00	3.71	1.29	0.35	1
2. สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพมากที่สุด	5.00	3.96	1.04	0.26	-
3. นำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	5.00	4.04	0.96	0.24	-
4. พัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา	5.00	3.71	1.29	0.35	1
5. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานอยู่เสมอ	5.00	3.96	1.04	0.26	-

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็น จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.33 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก คือการเป็นวิทยากรหรือพี่เลี้ยงสอนงานให้คนอื่นในสาขาวิชาชีพที่ตนเชี่ยวชาญ (PNI_{modified} = 0.48) ลำดับสอง คือมีความรอบรู้ในองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ (PNI_{modified} = 0.46) และลำดับสาม คือพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายวิชาชีพ (career path) อย่างต่อเนื่องจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ (PNI_{modified} = 0.33) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิทยาการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบที่หลากหลาย	5.00	3.96	1.04	0.26	-
2. ประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	5.00	3.88	1.12	0.29	-
3. มีความรอบรู้ในองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่	5.00	3.46	1.54	0.46	2
4. พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายวิชาชีพ (career path) อย่างต่อเนื่องจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้	5.00	3.75	1.25	0.33	3
5. เป็นวิทยากรหรือพี่เลี้ยงสอนงานให้คนอื่นในสาขาวิชาชีพที่ตนเชี่ยวชาญ	5.00	3.38	1.62	0.48	1

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็นจำนวน 2 ข้อ โดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.32 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก คือการใช้ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะด้านการสื่อสารในการทำงานร่วมกับทีม (PNI_{modified} = 0.40) และลำดับสอง คือความสามารถประสานงานกับหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง (PNI_{modified} = 0.32) ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. สามารถประสานงานกับหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	5.00	3.79	1.21	0.32	2
2. ใช้ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะด้านการสื่อสารในการทำงานร่วมกับทีม	5.00	3.58	1.42	0.40	1
3. ดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในทีมอย่างเต็มที่	5.00	4.04	0.96	0.24	-
4. ทำงานร่วมกับทีมและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในทีมที่ชัดเจนของสมาชิกแต่ละคน	5.00	4.08	0.92	0.22	-
5. พัฒนากระบวนการทำงานจนภารกิจสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของทีม	5.00	3.96	1.04	0.26	-

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน พบว่า บุคลากรไม่มีความต้องการจำเป็นด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านการดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. ประพฤติตนอยู่ในกรอบของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	5.00	3.92	1.08	0.28	-
2. มุ่งผลประโยชน์โดยรวมมากกว่าส่วนตน	5.00	3.92	1.08	0.28	-
3. ประพฤติตนตามหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตน	5.00	4.00	1.00	0.25	-
4. ประพฤติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม	5.00	4.17	0.83	0.20	-
5. ไม่ประพฤตินให้เป็นที่เสื่อมเสียหรือต่างปร้อยต่อวิชาชีพและมหาวิทยาลัยโดยรวม	5.00	4.17	0.83	0.20	-

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็น จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.36 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก คือการตอบคำถามหรือให้ข้อมูลต่อสาธารณะเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง (PNI_{modified} = 0.36) ลำดับสอง คือการติดตามความเคลื่อนไหวด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยตลอดเวลา (PNI_{modified} = 0.35) และลำดับสาม คือความเข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอันจำเป็นที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ (PNI_{modified} = 0.31) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. เข้าใจโครงสร้างของมหาวิทยาลัยและเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่ของตนและหน่วยงานที่ตนสังกัด	5.00	3.92	1.08	0.28	-
2. เข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอันจำเป็นที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ	5.00	3.83	1.17	0.31	3
3. ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อความถูกต้องของงานและเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	5.00	3.96	1.04	0.26	-
4. ติดตามความเคลื่อนไหวด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยตลอดเวลา	5.00	3.71	1.29	0.35	2
5. สามารถตอบคำถามหรือให้ข้อมูลต่อสาธารณะเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง	5.00	3.67	1.33	0.36	1

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากร ไม่มีความต้องการจำเป็นด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับ ความสำคัญ
1. รับผิดชอบงานตามหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงทุกครั้ง	5.00	4.25	0.75	0.18	-
2. พัฒนาตนเองตามสายวิชาชีพอยู่เสมอ	5.00	3.88	1.13	0.29	-
3. มีความรู้และทักษะมากพอจะสามารถ ปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด	5.00	3.92	1.08	0.28	-

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจากฐานความรู้ พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็น จำนวน 5 ข้อ โดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.41 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือการสร้างนวัตกรรมในสายงานตนเองอยู่เสมอ (PNI_{modified} = 0.41) ลำดับสอง คือความสามารถจัดการความรู้ที่นำไปใช้พื้นฐานในการคิดเชิงจินตนาการ และการนำองค์ความรู้ที่มีไปสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดผลผลิตเชิงนวัตกรรมอันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ได้ผลจริง (PNI_{modified} = 0.35) และลำดับสาม คือการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในสายวิชาชีพของตนจนเกิดองค์ความรู้ (PNI_{modified} = 0.33) ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจากฐานความรู้

สมรรถนะ	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. สามารถจัดการความรู้ที่นำไปใช้พื้นฐานในการคิดเชิงจินตนาการ	5.00	3.71	1.29	0.35	2
2. นำองค์ความรู้ที่มีไปสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดผลผลิตเชิงนวัตกรรมอันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ได้ผลจริง	5.00	3.71	1.29	0.35	2
3. ใช้กระบวนการจัดการความรู้ในสายวิชาชีพของตนจนเกิดองค์ความรู้	5.00	3.75	1.25	0.33	3
4. สร้างนวัตกรรมในสายงานตนเองอยู่เสมอ	5.00	3.54	1.46	0.41	1
5. ถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนเองสู่เพื่อนร่วมงาน	5.00	3.75	1.25	0.33	3

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความต้องการจำเป็นจำนวน 3 ข้อ โดยมีค่า PNI_{modified} อยู่ระหว่าง 0.40 ถึง 0.48 เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือการพัฒนาระบบหรือเครื่องมือที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น e-book เป็นต้น (PNI_{modified} = 0.48) ลำดับสอง คือการปฏิบัติตนสอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบ e-office, e-profile เป็นต้น (PNI_{modified} = 0.35) และลำดับสาม คือความสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและการปฏิบัติในหน้าที่ (PNI_{modified} = 0.40) ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรม	I	D	I-D	(I-D)/D	ลำดับความสำคัญ
1. พัฒนาระบบหรือเครื่องมือที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น e-book เป็นต้น	5.00	3.38	1.62	0.48	1
2. สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและการปฏิบัติในหน้าที่	5.00	3.58	1.42	0.40	3
3. ปฏิบัติตนสอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบ e-office, e-profile เป็นต้น	5.00	3.50	1.50	0.43	2