

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร

จากการศึกษาสภาพจริงสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษา นอกที่ตั้ง ลำปาง พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีสมรรถนะทั้ง 9 สมรรถนะ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด รองลงมาคือสมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ และสมรรถนะด้านความเป็นสวนดุสิต ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด คือสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

บุคลากรมีสมรรถนะด้านความเป็นสวนดุสิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความรัก ความเข้าใจ เชื่อมั่น และศรัทธาในมหาวิทยาลัย มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับ รองลงมาคือ การมีบุคลิกภาพดี มีสัมมาคารวะ และนอบน้อมถ่อมตน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และการเสียสละ เอื้ออาทร ใส่ใจและห่วงใยเพื่อนร่วมงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพมากที่สุด มีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก และความสนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานอยู่เสมอ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานไว้สูงกว่ามาตรฐาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และการพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

บุคลากรมีสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิทยาการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การเป็นวิทยากรหรือที่เลี้ยงสอนงานให้คนอื่นในสาขาวิชาชีพที่ตนเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานร่วมกับทีมและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในทีมที่ชัดเจนของสมาชิกแต่ละคน มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ

การดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในทีมอย่างเต็มที่ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การใช้ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะด้านการสื่อสารในการทำงานร่วมกับทีม มีสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีสมรรถนะด้านการดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุดคือการประพฤติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรมที่ติงาม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และการไม่ประพฤติตนให้เป็นที่เสื่อมเสียหรือต่างปร้อยต่อวิชาชีพและมหาวิทยาลัยโดยรวม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน รองลงมาคือ การประพฤติตนตามหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การประพฤติตนอยู่ในกรอบของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และการมุ่งผลประโยชน์โดยรวมมากกว่าส่วนตน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

บุคลากรมีสมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อความถูกต้องของงานและเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเข้าใจโครงสร้างของมหาวิทยาลัยและเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานในหน้าที่ของตนและหน่วยงานที่ตนสังกัด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ สามารถตอบคำถามหรือให้ข้อมูลต่อสาธารณะเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีสมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรับผิดชอบงานตามหน้าที่ให้สำเร็จ ล่วงทุกครั้ง มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีความรู้และทักษะมากพอจะสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และพัฒนาตนเองตามสายวิชาชีพอยู่เสมอ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร ด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุดคือ การใช้กระบวนการจัดการความรู้ในสายวิชาชีพของตนจนเกิดองค์ความรู้ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และการถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนเองสู่เพื่อนร่วมงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน รองลงมาคือ ความสามารถจัดการความรู้ที่นำไปใช้เป็นฐานในการคิดเชิงจินตนาการ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และการนำองค์ความรู้ที่มีไปสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดผลผลิตเชิงนวัตกรรมอันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ได้ผลจริง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดคือ การสร้างนวัตกรรมในสายงานตนเองอยู่เสมอ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

บุคลากรมีสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและการปฏิบัติในหน้าที่ มีคะแนนระดับพฤติกรรมสูงที่สุด มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

ที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติตนสอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบ e-office, e-profile เป็นต้น มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาระบบหรือเครื่องมือที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น e-book เป็นต้น มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง มีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จำนวน 4 สมรรถนะ ตามลำดับดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ และ 4) สมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย

บุคลากรมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นสวนดุสิต จำนวน 2 ข้อ ลำดับแรก คือการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ และลำดับสอง คือการทำงานทุกอย่างด้วยความประณีตมีมาตรฐาน

บุคลากรมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ จำนวน 2 ข้อ คือการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานไว้สูงกว่ามาตรฐาน และการพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

บุคลากรมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จำนวน 3 ข้อ ลำดับแรก คือการเป็นวิทยากรหรือพี่เลี้ยงสอนงานให้คนอื่นในสาขาวิชาชีพที่ตนเชี่ยวชาญ ลำดับสอง คือมีความรอบรู้ในองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ และลำดับสาม คือพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายวิชาชีพ (career path) อย่างต่อเนื่องจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้

บุคลากรมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน จำนวน 2 ข้อ ลำดับแรก คือการใช้ทักษะความเป็นผู้นำและทักษะด้านการสื่อสารในการทำงานร่วมกับทีม และลำดับสอง คือความสามารถประสานงานกับหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง

บุคลากรมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ข้อ ลำดับแรก คือการตอบคำถามหรือให้ข้อมูลต่อสาธารณะเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้อง ลำดับสอง คือการติดตามความเคลื่อนไหวด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยตลอดเวลา และลำดับสาม คือความเข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอันจำเป็นที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ

บุคลากรมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ จำนวน 5 ข้อ ลำดับแรก คือการสร้างนวัตกรรมในสายงานตนเองอยู่เสมอ ลำดับสอง คือความสามารถจัดการความรู้ที่นำไปใช้เป็นฐานในการคิดเชิงจินตนาการ และการนำองค์ความรู้ที่มีไปสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดผลผลิตเชิงนวัตกรรมอันเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ใช้ได้ผลจริง และลำดับสาม คือการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในสายวิชาชีพของตนจนเกิดองค์ความรู้

บุคลากรมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ลำดับแรก คือการพัฒนาาระบบหรือเครื่องมือที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น e-book เป็นต้น ลำดับสอง คือการปฏิบัติตนสอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบ e-office, e-profile เป็นต้น และลำดับสาม คือความสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและการปฏิบัติในหน้าที่

บุคลากรไม่มีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายพันธมิตรและทีมงาน และสมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

อภิปรายผล

1. สภาพจริงสมรรถนะของบุคลากร

โดยภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง มีสมรรถนะทั้ง 9 สมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับคะแนนพฤติกรรมสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการดำรงตนบนฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ประกอบกับศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง ได้จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีสายสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ในสาขาความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย คือ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และสาขาวิชาเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ ซึ่งล้วนเป็นบุคลากรด้านวิชาชีพส่งผลให้บุคลากรจึงมีความตระหนักในสมรรถนะด้านนี้มากกว่าสมรรถนะด้านอื่น บุคลากรเป็นผู้มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบตนเองให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามสาขาวิชาชีพของตนอย่างเคร่งครัด และประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม ตลอดจนการดำเนินตามกรอบของจรรยาบรรณในวิชาชีพแห่งตนจนสามารถเป็นแบบอย่างได้ รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตน ไม่ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่เสื่อมเสีย หรือเกิดความต่างพร้อยซึ่งส่งผลกระทบต่อวิชาชีพและมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวม

ส่วนสมรรถนะที่มีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด คือสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยคาดหวังให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติตนเองให้สอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น ระบบ e-Office ระบบ e-Profile ระบบการเรียนการสอนโดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น และบุคลากรสามารถพัฒนาระบบหรือเครื่องมือที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น e-Book เป็นต้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งไม่ได้มีภาระงานหรือภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย เช่น ระบบ e-Office หรือ ระบบ e-Profile อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรผ่านระบบดังกล่าว และการจัดการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง บุคลากรสายวิชาการยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับระบบการเรียนการสอนโดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น e-Book จึงเป็นเหตุให้บุคลากรมีคะแนนระดับพฤติกรรมน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะด้านอื่น

2. ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง มีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จำนวน 4 สมรรถนะ ตามลำดับดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ และ 4) สมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยพบว่าสมรรถนะหลัก (core competency) ที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา คือสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และสมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย ส่วนสมรรถนะเฉพาะกลุ่ม (functional competency) ที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา คือสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นผลมาจากบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี เท่านั้น ซึ่งยังไม่มีมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ต้องใช้การสั่งสมเป็นระยะเวลาานพอควร ยังต้องเรียนรู้ระบบการทำงานและอยู่ในกระบวนการพัฒนาความสามารถ เป็นช่วงที่บุคลากรกำลังเรียนรู้งานเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ และสั่งสมเป็นความเชี่ยวชาญต่อไปในอนาคต และสอดคล้องกับการประชุมระดมความคิดเห็น (brain storming) ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ปี 2557 – 2560 ของศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง ภายใต้กรอบและกระบวนการทางวิชาการ เพื่อค้นหาคำตอบที่เป็นโอกาส (opportunities) อุปสรรค (threats) จุดแข็ง (strengths) และจุดอ่อน (weaknesses) พบว่า จุดอ่อนที่สำคัญในองค์กร คือ บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการทำงานหลายด้าน ได้แก่ 1) การเรียนการสอน ขาดคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาคหรือในระดับประเทศ 2) ด้านวิจัย บุคลากรยังขาดการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และขาดทักษะทางภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษในด้านการเขียนเอกสารเชิงวิชาการ 3) ด้านบริการวิชาการ บุคลากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาการของศูนย์ 4) ด้านประชาสัมพันธ์และแนะแนว ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการประชาสัมพันธ์และแนะแนวโดยตรง ขาดการสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน 5) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร 6) ด้านการบริหารจัดการศูนย์การศึกษา ขาดเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน 7) ด้านประกันคุณภาพการศึกษา ขาดการเก็บรวบรวมเอกสารหลักฐานอย่างเป็นระบบ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานด้านประกัน

คุณภาพยังไม่ทั่วถึง และ 8) ด้านอื่นๆ ขาดบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อพัฒนาระบบงานทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้ภายในศูนย์การศึกษาโดยตรง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบที่ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์ศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง มีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากฐานความรู้ และ 4) สมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย ตามลำดับนั้น ถือเป็นสารสนเทศการประเมินบริบทขององค์กรซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องเริ่มทำเป็นสิ่งแรกสำหรับการวางแผนการทำงานขององค์กร เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่และรู้ความต้องการขององค์กร ผู้บริหารและฝ่ายพัฒนาบุคลากรสามารถนำข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้มาเป็นฐานในการบริหารงานบุคคล การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะกลุ่มของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีขีดสมรรถนะและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และวางแผนพัฒนาองค์กรได้ตรงกับความ ต้องการจำเป็นมากที่สุด โดยเฉพาะการวางแผนโดยคำนึงถึงสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นมาวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดและกำหนดวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้บุคลากรได้สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมทั้งจะเป็นสินทรัพย์บุคลากรที่มีทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในทางปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก (motives) อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ภายใน (self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน เมื่อระยะเวลาผ่านไปบุคลากรย่อมมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะกลุ่มเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับในปีต่อไปศูนย์ศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง อาจมีบุคลากรใหม่เพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหม่ที่ต่างจากการศึกษาครั้งนั้น จึงควรมีการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นประจำก่อนมีการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร

2. ในการศึกษาครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อทำการศึกษากับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์ศึกษานอกที่ตั้ง ลำปาง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 67 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนอย่างสมบูรณ์ จำนวน 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.61 จากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามทุกฉบับ พบว่า มีแบบสอบถามจำนวนหนึ่งได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ซึ่ง

ผู้วิจัยไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ และผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนไม่ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้วิจัยเห็นว่าในการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นครั้งต่อไป อาจใช้เทคนิควิธีอื่นที่สามารถนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการจัดลำดับความสำคัญและได้ผลการศึกษาที่มีความสอดคล้อง เช่นเดียวกับวิธี Priority Needs Index (PNI) เช่น การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure: PWP) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) วิธี Mean Difference Method (MDF) หรือการวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลากหลายวิธีและเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและได้สารสนเทศที่ตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด