

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ มีการนำเสนอผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ในประเด็นดังต่อไปนี้ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง จำนวนประชากร
n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
B	หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ
Beta	หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
S.E.	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R	หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Coefficient of Regression)

R^2	หมายถึง ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร
df	หมายถึง ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig (2-tailed)	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	150	39.47
1.2 หญิง	230	60.53
รวม	380	100.00
2. อายุ		
2.1 20 – 25 ปี	23	6.05
2.2 26 - 30 ปี	82	21.58
2.3 31-35 ปี	113	29.74
2.4 36 – 40 ปี	80	21.05
2.5 41 – 45 ปี	43	11.31
2.6 46 – 50 ปี	21	5.53
2.7 มากกว่า 50 ปี	18	4.74
รวม	380	100.00
3. อายุการทำงานในมหาวิทยาลัย		
3.1 ต่ำกว่า 2 ปี	45	11.84
3.2 2 – 4 ปี	123	32.37
3.3 5 – 6 ปี	64	16.84
3.4 มากกว่า 6 ปี	148	38.95
รวม	380	100.00
4. ประสบการณ์ทำงานก่อนเข้าทำงาน		
4.1 ไม่เคยผ่านงานก่อนเข้าทำงาน	104	27.37
4.2 ต่ำกว่า 1 ปี	38	10.00
4.3 1 – 3 ปี	87	22.89
4.4 4 – 6 ปี	81	21.32

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.5	7 – 10 ปี	26	6.84
4.6	มากกว่า 10 ปี	44	11.58
	รวม	380	100.00
5. ระดับการศึกษาสูงสุด			
5.1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.10
5.2	ปริญญาตรี	146	38.42
5.3	ปริญญาโท	195	51.32
5.4	ปริญญาเอก	31	8.16
	รวม	380	100.00
6. ระดับรายได้ต่อเดือน			
6.1	น้อยกว่า 10,000 บาท	6	1.58
6.2	10,001 – 20,000 บาท	166	43.68
6.3	20,001 – 30,000 บาท	137	36.05
6.4	30,001 – 40,000 บาท	67	17.63
6.5	40,001 – 50,000 บาท	2	0.53
6.6	มากกว่า 50,000 บาท	2	0.53
	รวม	380	100.00
7. ตำแหน่งในมหาวิทยาลัย			
7.1	ข้าราชการ	9	2.37
7.2	พนักงานมหาวิทยาลัย	271	71.31
7.3	พนักงานราชการ	25	6.58
7.4	ลูกจ้างชั่วคราว	75	19.74
	รวม	380	100.00
8. สถานภาพ			
8.1	โสด	216	56.84
8.2	สมรส	153	40.26
8.3	หย่า/หม้าย	11	2.90
	รวม	380	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 และเป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47

อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.74 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 21.58 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.31 อายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.05 อายุระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.53 และอายุมากกว่า 50 ปีจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 4.74

อายุการทำงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มากกว่า 6 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 38.95 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 2 – 4 ปีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 อยู่ระหว่าง 5 – 6 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 และต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84

ประสบการณ์ทำงานก่อนเข้าทำงาน ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านงานก่อนเข้าทำงาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 27.37 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 1 – 3 ปีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.89 อยู่ระหว่าง 4 – 6 ปี จำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 21.32 มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00และอยู่ระหว่าง 7 – 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84

ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 195 คนคิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คนคิดเป็นร้อยละ 38.42 ระดับปริญญาเอก จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 8.16 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

ระดับรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 166 คนคิดเป็นร้อยละ 43.68 รองลงมาคือ ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 36.05 ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 17.63 มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 และมีรายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาทจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 ตามลำดับ

ตำแหน่งในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 71.31 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74 เป็นพนักงานราชการ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58 และข้าราชการ จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 2.37 และ

สถานภาพส่วนใหญ่โสด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 56.84 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 40.26 และหย่า/หม้าย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

ตารางที่ 4.2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นปัจจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	3.37	0.57	ปานกลาง
2. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.50	0.55	มาก
3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.25	0.47	ปานกลาง
4. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.94	0.44	มาก
รวม	3.54	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.94$) และปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาคือ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 4.3

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านแบบสร้างสรรค์	3.24	0.70	ปานกลาง
2. ด้านแบบป้องกันเชิงรับ	3.50	0.63	มาก
3. ด้านแบบป้องกันเชิงรุก	3.39	0.65	ปานกลาง
รวม	3.37	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านแบบป้องกันเชิงรับ ($\bar{X} = 3.50$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านแบบป้องกันเชิงรุก ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมาคือ ด้านแบบสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 4.4

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านแบบสร้างสรรค์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. สมาชิกในองค์กรมีการวางแผนและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	3.14	0.89	ปานกลาง
2. สมาชิกมีการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การ	3.17	0.87	ปานกลาง
3. องค์กรมุ่งเน้นให้สมาชิกช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.29	0.81	ปานกลาง
4. สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเป็นมิตรใส่ใจและพึงพอใจต่อกลุ่มงานของตน	3.36	0.76	ปานกลาง
รวม	3.24	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านแบบสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สมาชิกในองค์กรมีการวางแผนและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเป็นมิตรใส่ใจและพึงพอใจต่อกลุ่มงานของตน ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือ องค์กรมุ่งเน้นให้สมาชิกช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.29$) และสมาชิกมีการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.5

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านแบบป้องกันเชิงรับ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การยอมรับซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิก	3.36	0.80	ปานกลาง
2. สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การและรักษาแบบแผนการปฏิบัติงาน	3.72	0.83	มาก
3. การคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร	3.57	0.83	มาก
4. สมาชิกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่นำมาซึ่งความผิดพลาดและการถูกตำหนิจากการทำงาน	3.36	0.85	ปานกลาง
รวม	3.50	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านแบบป้องกันเชิงรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การและรักษาแบบแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$) และ การคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การยอมรับซึ่งกันและกัน และสมาชิกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่นำมาซึ่งความผิดพลาดและการถูกตำหนิจากการทำงานสมาชิกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่นำมาซึ่งความผิดพลาดและการถูกตำหนิจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.6

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านแบบป้องกันเชิงรุก โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากร ในองค์กร	3.37	0.91	ปานกลาง
2. สมาชิกมีความต้องการอำนาจเพื่อให้เกิดความมั่นคงในงาน	3.34	0.86	ปานกลาง
3. สมาชิกปฏิบัติงานโดยพื้นฐานของการแพ้ – ชนะ มุ่งหวังเพื่อให้ได้รับการยอมรับ	3.42	0.80	มาก
4. การปฏิบัติงานของสมาชิกเน้นความสมบูรณ์ถูกต้องในรายละเอียดของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.45	0.70	มาก
รวม	3.39	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านแบบป้องกันเชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงานของสมาชิกเน้นความสมบูรณ์ถูกต้องในรายละเอียดของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.45$) และสมาชิกปฏิบัติงานโดยพื้นฐานของการแพ้ – ชนะ มุ่งหวังเพื่อให้ได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.42$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การแสดงความคิดเห็นระหว่างบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.37$) และสมาชิกมีความต้องการอำนาจเพื่อให้เกิดความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 4.7

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านทัศนคติในการทำงาน	3.58	0.62	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.71	0.64	มาก
3. ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	3.27	0.78	ปานกลาง
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.29	0.70	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ในงาน	3.46	0.68	มาก
6. ด้านการบังคับบัญชา	3.71	0.78	มาก
รวม	3.50	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมา ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$) และด้านความสัมพันธ์ในงาน ($\bar{X} = 3.46$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 4.8

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทัศนคติในการทำงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะงานนั้นจะเกินภาระหน้าที่	3.51	0.78	มาก
2. สมาชิกในองค์กรมีความเห็นว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	3.62	0.77	มาก
3. สมาชิกทุกคนในองค์กร ทำงานในกิจกรรมหรือภารกิจของทางมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานของตนเองที่ปฏิบัติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าต่อไป	3.62	0.76	มาก
รวม	3.58	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทัศนคติในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมาชิกในองค์กรมีความเห็นว่า ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และสมาชิกทุกคนในองค์กร ทำงานในกิจกรรมหรือภารกิจของทางมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานของตนเองที่ปฏิบัติ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าต่อไป ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือ สมาชิกมีความเต็มใจที่จะร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะงานนั้นจะเกินภาระหน้าที่ ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.9

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เห็นผลลัพธ์หรือผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน	3.57	0.80	มาก
2. ความสำเร็จในงานเกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ทำงานได้อย่างเต็มที่	3.73	0.79	มาก
3. ประสบความสำเร็จในงานและตำแหน่งหน้าที่	3.73	0.77	มาก
4. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านหน้าที่การงานและในด้านส่วนตัว	3.84	0.81	มาก
รวม	3.71	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านหน้าที่การงานและในด้านส่วนตัว ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ความสำเร็จในงานเกิดจากการที่ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ทำงานได้อย่างเต็มที่ และท่านประสบความสำเร็จในงานและตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.73$) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่เห็นผลลัพธ์หรือผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4.10

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. รายได้จากการทำงานในหน้าที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างพอเพียง	3.73	0.80	มาก
2. รายได้เพียงพอเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต เช่น รถยนต์ สิ่งของ เครื่องใช้ที่ทันสมัย	2.97	1.09	ปานกลาง
3. บุคลากรและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม	3.14	0.99	ปานกลาง
รวม	3.27	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ รายได้จากการทำงานในหน้าที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างพอเพียง ($\bar{X} = 3.73$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ($\bar{X} = 3.14$) รองลงมาคือ ท่านมีรายได้เพียงพอเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต เช่น รถยนต์ สิ่งของ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 4.11

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มในการทำงาน	3.24	0.95	ปานกลาง
2. มีความพยายามศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้นเสมอ	3.29	0.81	ปานกลาง
3. สามารถทำงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จเสมอถึงแม้ต้องพบอุปสรรคบ้างในบางครั้ง	3.33	0.87	ปานกลาง
4. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตนเองมากกว่าจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	3.32	0.89	ปานกลาง
รวม	3.29	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สามารถทำงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จเสมอถึงแม้ต้องพบอุปสรรคบ้างในบางครั้ง ($\bar{X} = 3.33$) รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตนเองมากกว่าจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.32$) และความพยายามศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 3.29$)

ตารางที่ 4.12

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความรู้สึกเป็นผู้นึ่งที่ทำงานให้สำเร็จในกรณีทำงานนั้น ทำกันเป็นทีม	3.52	0.98	มาก
2. มีการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.80	ปานกลาง
3. พอใจต่อความกลมเกลียว ความสามัคคีและความร่วมมือ ร่วมใจของคนในองค์กร	3.47	0.82	มาก
4. บุคลากรและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ อย่างไม่มีปัญหา	3.49	0.77	มาก
รวม	3.46	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือมีความรู้สึกเป็นผู้นึ่งที่ทำงานให้สำเร็จในกรณีทำงานนั้นทำกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือ บุคลากรและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้
อย่างไม่มีปัญหา ($\bar{X} = 3.49$) และพอใจต่อความกลมเกลียว ความสามัคคีและความร่วมมือ ร่วมใจ
ของคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.47$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ มีการช่วยเหลือในการ
ปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.13

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีส่วนกระตุ้นและสนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ	3.74	0.93	มาก
2. หากเกิดปัญหาขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะช่วยแก้ปัญหาและหาทางออกให้เสมอ	3.85	0.90	มาก
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงาน	3.69	0.88	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและเปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.58	0.94	มาก
รวม	3.71	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ หากเกิดปัญหาขึ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะช่วยแก้ปัญหาและหาทางออกให้เสมอ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีส่วนกระตุ้นและสนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.74$) และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.14

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.57	0.74	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.33	0.59	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.27	0.68	ปานกลาง
4. ด้านการคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล	3.23	0.67	ปานกลาง
รวม	3.35	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.33$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.27$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 4.15

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บังคับบัญชาประพฤติให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นในการทำงาน	3.75	0.97	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีจุดยืนชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อกรณีที่ได้แย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน	3.61	0.91	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาควบคุมอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์วิกฤติ	3.46	0.94	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำให้สิ่งที่ทีมงานตั้งใจไว้บรรลุความสำเร็จ	3.47	0.87	มาก
รวม	3.57	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือผู้บังคับบัญชาประพฤติให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีจุดยืนชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อกรณีที่ได้แย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$) และผู้บังคับบัญชาแสดงความมุ่งมั่นที่จะทำให้สิ่งที่ทีมงานตั้งใจไว้บรรลุความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.16

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะทำงานให้สำเร็จ	3.44	0.89	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่เป็นส่วนตัวต่อสมาชิกในทีมงาน	3.41	0.97	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามองการไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	3.24	0.77	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ใช้วิธีการที่แตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.25	0.76	ปานกลาง
รวม	3.33	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการที่จะทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 3.44$) และผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่เป็นส่วนตัวต่อสมาชิกในทีมงาน ($\bar{X} = 3.41$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ใช้วิธีการที่แตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.25$) และผู้บังคับบัญชามองการไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 4.17

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บังคับบัญชาทำการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน	3.25	0.76	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เป็นปัญหา	3.26	0.77	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น	3.34	0.88	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้แก่ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลสนับสนุน	3.23	0.91	ปานกลาง
รวม	3.27	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เป็นปัญหา ($\bar{X} = 3.26$) และผู้บังคับบัญชาทำการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 4.18

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรและผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง	3.21	0.81	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรและผู้ร่วมงาน	3.24	0.79	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นอย่างตั้งใจ	3.21	0.76	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองต่อบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน	3.28	0.79	ปานกลาง
รวม	3.23	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองต่อบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.28$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.24$) และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรและผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะสมาชิกคนหนึ่งและผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของท่านอย่างตั้งใจ ($\bar{X} = 3.21$)

ตารางที่ 4.19

ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านรูปแบบวิธีการคิด	4.23	0.53	มากที่สุด
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.73	0.70	มาก
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.61	0.69	มาก
4. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.21	0.50	มากที่สุด
รวม	3.94	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ($\bar{X} = 4.23$) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.21$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73$) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.20

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านรูปแบบวิธีการคิด โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.22	0.74	มากที่สุด
2. สามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ	4.23	0.73	มากที่สุด
3. เต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.22	0.71	มากที่สุด
4. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะยึดเอาความคิดของตนเอง	4.26	0.66	มากที่สุด
รวม	4.23	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบวิธีการคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะยึดเอาความคิดของตนเอง ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ สามารถปรับวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$) และมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ และเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 4.21

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และภาพอนาคต (วิสัยทัศน์) ขององค์การ โดยยอมรับในทิศทางเดียวกัน	3.76	0.81	มาก
2. สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ	3.75	0.78	มาก
3. สมาชิกในองค์การมีการนำผลการดำเนินงานและปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ	3.68	0.82	มาก
รวม	3.73	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะยึดเอาความคิดของตนเองสมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและภาพอนาคต (วิสัยทัศน์) ขององค์การ โดยยอมรับในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.75$) และสมาชิกในองค์การมีการนำผลการดำเนินงานและปฏิบัติงานมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 4.22

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ด้วยกันเป็นทีม โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุมทีมงาน การอบรม และการเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน	3.83	0.85	มาก
2. องค์การได้เปิดโอกาสให้นำประเด็นความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกัน	3.57	0.85	มาก
3. องค์การมีการเปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในการพัฒนางาน	3.49	0.83	มาก
4. มีการสื่อสาร ประสานงานระหว่างบุคลากร ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน	3.57	0.82	มาก
รวม	3.61	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุมทีมงาน การอบรม และการเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ องค์การได้เปิดโอกาสให้ท่านนำประเด็นความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกันและมีการสื่อสาร ประสานงานระหว่างบุคลากร ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานมีการสื่อสาร ประสานงานระหว่างบุคลากร ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.57$) และองค์การมีการเปิดโอกาสให้มีการระดมความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 4.23

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการพิจารณาทบทวนในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจทำงาน	4.12	0.68	มาก
2. สามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการเชื่อมโยงส่วนย่อยและภาพรวมได้อย่างเป็นระบบ	4.15	0.65	มาก
3. มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	4.26	0.67	มากที่สุด
4. สามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การ	4.33	0.64	มากที่สุด
รวม	4.21	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การ ($\bar{X} = 4.33$) และมีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการเชื่อมโยงส่วนย่อยและภาพรวมได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.15$) และมีการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการพิจารณาทบทวนในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจทำงาน ($\bar{X} = 4.12$)

ตารางที่ 4.24

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.61	0.68	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	3.60	0.56	มาก
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	3.75	0.54	มาก
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	3.31	0.67	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.54	0.55	มาก
รวม	3.56	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.61$) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.60$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4.25

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ความพยายาม มานะอดทน ขยันหมั่นเพียร เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น	3.71	0.88	มาก
2. ความสามารถในการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการพัฒนาหรือผลงานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.64	0.76	มาก
3. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาเพื่อผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.60	0.88	มาก
4. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ทำทนายรวมทั้งพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นเพื่อให้มีผลงานที่โดดเด่น	3.59	0.86	มาก
5. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายใต้ข้อมูลที่มีอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีกว่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาหรือมหาวิทยาลัย	3.53	0.82	มาก
รวม	3.61	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ความพยายาม มานะอดทน ขยันหมั่นเพียร เพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการพัฒนาหรือผลงานอื่น ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.64$) และความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาเพื่อผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.26

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้ด้วยความเต็มใจเป็นมิตรและสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน	3.57	0.85	มาก
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และเต็มความสามารถ รวมทั้งนำข้อขัดข้องไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	3.43	0.79	มาก
3. การจัดเวลาให้คำปรึกษา และประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่นักศึกษา	3.57	0.80	มาก
4. การให้บริการตรงตามความต้องการพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	3.73	0.81	มาก
5. การจัดกิจกรรมโดยมุ่งให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจได้ความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	3.73	0.86	มาก
รวม	3.60	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการให้บริการตรงตามความต้องการพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การให้บริการตรงตามความต้องการพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีการจัดกิจกรรมโดยมุ่งให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจได้ความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ มีการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้ด้วยความเต็มใจเป็นมิตรและสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและจัดเวลาให้คำปรึกษา และประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาให้แก่นักศึกษา ($\bar{X} = 3.57$) และ

สามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และเต็มความสามารถ รวมทั้งนำข้อขัดข้องไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.27

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความสนใจ ศึกษาและแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอในสาขาวิชาชีพของตน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	3.46	0.81	มาก
2. มีความรอบรู้เท่าทันเทคโนโลยี ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานหน้าที่ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง	3.64	0.78	มาก
3. มีความสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	3.90	0.82	มาก
4. มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการการปฏิบัติงานในอนาคตได้	3.91	0.71	มาก
5. มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรเพียงพอที่สนับสนุนและเอื้อต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	3.88	0.79	มาก
รวม	3.75	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก เชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการการปฏิบัติงานในอนาคตได้ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ มีความสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ($\bar{X} = 3.90$)

และมหาวิทยาลัยมีทรัพยากรเพียงพอที่สนับสนุนและเอื้อต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.28

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัย	3.74	0.90	มาก
2. มีการรักษาเวลา มีสัจจะเชื่อถือได้ มีจิตสำนึก และอุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจของตนและหน่วยงานให้บรรลุผล เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติและสังคมไทย	3.74	0.96	มาก
3. มีความยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน เสียสละโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ	3.11	0.91	ปานกลาง
4. มีการยื่นหยัดความถูกต้องโดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์	3.03	0.94	ปานกลาง
5. มีการอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม และพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงมหาวิทยาลัย	2.93	0.89	ปานกลาง
รวม	3.31	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัยและมีการรักษาเวลา มีสัจจะเชื่อถือได้ มีจิตสำนึก และอุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจของตนและหน่วยงานให้บรรลุผล เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติและ

สังคมไทย ($\bar{X} = 3.74$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีความยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน เสียสละโดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.11$) รองมาคือ มีการยื่นหยัดความถูกต้องโดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ($\bar{X} = 3.03$) และมีการอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม และพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4.29

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การสนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม	2.90	0.90	ปานกลาง
2. การให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.01	0.88	ปานกลาง
3. มีการรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นและสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.37	0.84	ปานกลาง
4. การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลยกย่องและให้กำลังใจเพื่อร่วมทีมอย่างจริงใจ	4.18	0.79	มาก
5. การเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบ/ไม่ชอบส่วนตัว และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	4.29	0.73	มากที่สุด
รวม	3.54	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ การเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบ/ไม่ชอบส่วนตัว และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ($\bar{X} = 4.18$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านให้ความ 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.37$) รองมา คือ การให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 3.01$) และการสนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.90$)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4.30

จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	
1.1 ควรมีการสร้างกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรได้สานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในระดับสาขาวิชา ระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย	93
1.2 บุคลากรในองค์กรควรมีจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยไม่ผลัดให้เป็นภาระกับบุคลากรคนอื่นในองค์กร	89
1.3 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในด้านผลงานวิชาการ	67
1.4 บุคลากรในองค์กรควรแสดงออกซึ่งความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรในองค์กรคนอื่น	34

(ต่อ)

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1.5 บุคลากรในองค์กรควรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและสมบูรณ์แบบ ตามวัตถุประสงค์ของงานให้มากที่สุด	28
1.6 บุคลากรไม่ควรปฏิบัติงานเพียงเพื่อผลของการแพ้-ชนะ หรือเพื่อให้เกิด การยอมรับเท่านั้น ควรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง	12
2. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	
2.1 ผู้บริหารขององค์กรควรมีการนำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมาใช้ใน การ บริหารงานอย่างเคร่งครัด	103
2.2 การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรควรเป็นไปตามหลักความ ยุติธรรมและหลักความสามารถของบุคลากร	89
2.3 ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความชำนาญของแต่ละบุคคลมา เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน	77
2.4 บุคลากรควรคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสำคัญต่อ การดำเนินงานขององค์กร	54
2.5 บุคลากรในองค์กรควรปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกับบุคลากร ในองค์กร	38
2.6 ผู้บริหารควรมีความใส่ใจในการรับฟังปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของ บุคลากร	22
2.7 บุคลากรควรปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนืองานในหน้าที่ด้วย ความเต็มใจ	18
3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
3.1 ผู้บริหารควรยอมรับ ความคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป ตามยุค ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	73
3.2 ผู้บริหารควรมีจุดยืนในการบริหารงานที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	52
3.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะทรัพยากรบุคคลที่มี ความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร	38

(ต่อ)

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
3.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การ แสดงออกซึ่งความคิดเห็นในที่ประชุม	21
3.5 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานในองค์กรทุกหน่วยงานอย่าง เท่าเทียมกัน	17
4. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
4.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏควรรู้จักการปรับวิธีการทำงานให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	127
4.2 บุคลากรควรยอมรับที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือรูปแบบในการ ปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร	83
4.3 บุคลากรควรมีการนำข้อมูลที่เกิดจากการดำเนินงานที่ผ่านมา มาเป็น ข้อมูลพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	67
4.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกัน เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	57
4.5 บุคลากรควรมีการสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	48
4.6 บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้อง ปฏิบัติ	34
4.7 ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนด เป้าหมาย ขององค์กร	28

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นปัจจัย พบว่า

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเรียงลำดับจำนวนข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ควรมีการสร้างกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรได้สานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในระดับสาขาวิชา ระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย บุคลากรในองค์กรควรมีจิตสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยไม่ผลัดให้เป็นภาระกับบุคลากรคนอื่นในองค์กร ควรมีการส่งเสริมให้

บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในด้านผลงานวิชาการ บุคลากรในองค์กรควรแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรในองค์กรคนอื่น บุคลากรในองค์กรควรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและสมบูรณ์แบบตามวัตถุประสงค์ของงานให้มากที่สุด และบุคลากรไม่ควรปฏิบัติงานเพียงเพื่อผลของการแพ้-ชนะ หรือเพื่อให้เกิดการยอมรับเท่านั้น ควรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง

2. ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อยคือ ผู้บริหารขององค์กรควรมีการนำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมาใช้ในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรควรเป็นไปตามหลักความยุติธรรมและหลักความสามารถของบุคลากร ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความชำนาญของแต่ละบุคคลมาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรในองค์กรควรปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจกับบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารควรมีความใส่ใจในการรับฟังปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร และบุคลากรควรปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนืองานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อยคือ ผู้บริหารควรยอมรับ ความคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไปตามยุค ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารควรมีจุดยืนในการบริหารงานที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในที่ประชุมและผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานในองค์กรทุกหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน

4. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏควรรู้จักการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร บุคลากรควรยอมรับที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือรูปแบบในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรควรมีการนำข้อมูลที่เกิดจากการดำเนินงานที่ผ่านมา มาเป็นข้อมูลพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของบุคลากรร่วมกัน เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ บุคลากรควรมีการสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องปฏิบัติและผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย ขององค์กร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากปัจจัยจำนวน 17 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านองค์การแบบสร้างสรรค์ 2) ปัจจัยด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรับ 3) ปัจจัยด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรุก 4) ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน 5) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน 6) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง 7) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน 8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 9) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา 10) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 11) ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 12) ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา 13) ปัจจัยด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 14) ปัจจัยด้านรูปแบบวิธีการคิด 15) ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 16) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 17) ปัจจัยด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ที่คาดว่าจะมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise เพื่ออธิบายปัจจัยของตัวแปรแล้วสร้างสมการทำนายพยากรณ์ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- | | |
|----------|----------------------------------|
| X_1 | ด้านองค์การแบบสร้างสรรค์ |
| X_2 | ด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรับ |
| X_3 | ด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรุก |
| X_4 | ด้านทัศนคติในการทำงาน |
| X_5 | ด้านความสำเร็จของงาน |
| X_6 | ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง |
| X_7 | ด้านความพึงพอใจในงาน |
| X_8 | ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน |
| X_9 | ด้านการบังคับบัญชา |
| X_{10} | ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ |
| X_{11} | ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ |

X ₁₂	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X ₁₃	ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
X ₁₄	ด้านรูปแบบวิธีการคิด
X ₁₅	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
X ₁₆	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
X ₁₇	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
Y	สมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Y ₁	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
Y ₂	ด้านการบริการที่ดี
Y ₃	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
Y ₄	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
Y ₅	ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยวิธี Pearson's Product Moment Correlation (r) ในการหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งต่ำค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามคือกลับกัน ถ้าค่าเป็นศูนย์ (0) หมายความว่าข้อมูลทั้งสองชุดไม่เกี่ยวข้องกันไม่สัมพันธ์กันหรือไม่แปรผันร่วมกัน กล่าวคือถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูงค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งต่ำค่าตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง จากค่า Correlation Coefficient มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Hinkle D. E, 1998, p. 118)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi – Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปเข้าสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. 2536, น. 25) ผู้วิจัยแบ่งผลการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ออกเป็น 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม

ตารางที่ 31

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X ₁	1	.655**	.583**	.526**	.459**	.689**	.671**	.435**	.411**	.429**	.424**	.095	.091	.064	.083	.118*	.065	.058	.078	.055	.060	.022	-0.02
X ₂		1	.666**	.584**	.467**	.540**	.558**	.546**	.386**	.481**	.397**	.032	.104*	.017	.031	.032	.001	-0.002	-0.003	.004	.048	-0.20	-0.033
X ₃			1	.764**	.599**	.573**	.596**	.618**	.571**	.580**	.504**	.094	.095	.054	.029	.069	.047	.027	.010	-0.002	.087	.043	-0.041
X ₄				1	.664**	.486**	.541**	.568**	.531**	.536**	.484**	.039	.111*	.058	.023	.100	.046	.032	.011	.023	.080	.042	-0.033
X ₅					1	.517**	.488**	.529**	.493**	.563**	.493**	.024	.074	.017	.047	.086	-0.013	.031	.010	.003	.043	.069	-0.015
X ₆						1	.768**	.510**	.372**	.449**	.370**	.028	.055	.054	.077	.154**	.020	.021	.025	.009	.038	.005	.002
X ₇							1	.711**	.507**	.552**	.424**	.060	.074	.034	.035	.142**	.025	.030	.014	.016	.067	.032	-0.015
X ₈								1	.535**	.644**	.498**	-0.031	.035	-0.027	-0.019	.077	-0.061	-0.067	-0.054	-0.084	-0.022	-0.024	-0.070
X ₉									1	.736**	.459**	-0.014	-0.028	.030	-0.018	.057	-0.032	-0.022	-0.006	-0.025	.069	-0.037	-0.079
X ₁₀										1	.656**	-0.006	.009	-0.028	.008	.114*	-0.095	-0.036	.014	-0.060	.003	-0.001	-0.106*
X ₁₁											1	.383**	.311**	-0.004	.088	.212**	-0.031	.147**	.119*	.065	.094	.186**	.073
X ₁₂												1	.720**	-0.044	.277**	.282**	.043	.471**	.365**	.366**	.246**	.441**	.327**
X ₁₃													1	-0.055	.216**	.208**	-0.041	.477**	.378**	.372**	.238**	.454**	.324**
X ₁₄														1	.284**	.267**	.537**	.162**	.171**	.210**	.223**	-0.044	.071
X ₁₅															1	.650**	.210**	.377**	.408**	.325**	.234**	.264**	.158**
X ₁₆																1	.154**	.355**	.344**	.191**	.268**	.308**	.200**
X ₁₇																	1	.219**	.274**	.197**	.232**	-0.025	.161**

(ต่อ)

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
Y																		1	.804**	.806**	.682**	.766**	.681**
Y ₁																			1	.698**	.443**	.432**	.386**
Y ₂																				1	.540**	.444**	.343**
Y ₃																					1	.365**	.270**
Y ₄																						1	.579**
Y ₅																							1

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

1. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม พบว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามค่าความสัมพันธ์สูงไปต่ำ คือ ตัวแปรด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .477 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .471 ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .377 ตัวแปรด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .355 ตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .219 ตัวแปรด้านรูปแบบวิธีการคิด มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .162 และตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .147 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรด้านองค์การแบบสร้างสรรค์ ตัวแปรด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรับ ตัวแปรด้านองค์การป้องกันเชิงรุก ตัวแปรด้านทัศนคติในการทำงาน ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน ตัวแปรด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตัวแปรด้านการบังคับบัญชาและตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามค่าความสัมพันธ์สูงไปต่ำ คือ ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .408 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .378 ตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .365 ตัวแปรด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .344 ตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .274 และตัวแปรด้านรูปแบบวิธีการคิด มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .171 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .119 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านองค์การแบบสร้างสรรค์ ตัวแปรด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรับ ตัวแปรด้านองค์การป้องกันเชิงรุก ตัวแปรด้านทัศนคติในการทำงาน ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน ตัวแปรด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตัวแปรด้านการบังคับบัญชาและตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์สูงไปต่ำ คือ ตัวแปรด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .372 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .366 ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .325 ตัวแปรด้านรูปแบบวิธีการคิด มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .210 ตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .197 และตัวแปรด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .191 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรด้านองค์การแบบสร้างสรรค์ ตัวแปรด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรับ ตัวแปรด้านองค์การป้องกันเชิงรุก ตัวแปรด้านทัศนคติในการทำงาน ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน ตัวแปรด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตัวแปรด้านการบังคับบัญชาและตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามค่าความสัมพันธ์สูงไปต่ำ คือ ตัวแปรด้านการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทีม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .268 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .246 ตัวแปรด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความสัมพันธ์

อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .238 ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .234 ตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .232 และตัวแปรด้านรูปแบบวิธีการคิด ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .223 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรด้านองค์การแบบสร้างสรรค์ ตัวแปรด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรับ ตัวแปรด้านองค์การป้องกันเชิงรุก ตัวแปรด้านทัศนคติในการทำงาน ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน ตัวแปรด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตัวแปรด้านการบังคับบัญชาและตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอชธรรมและจริยธรรม พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากสูงไปต่ำ คือ ตัวแปรการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .454 รองลงมาคือ ตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .441 ตัวแปรด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .308 ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .264 และตัวแปรด้านสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .186 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรด้านองค์การแบบสร้างสรรค์ ตัวแปรด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรับ ตัวแปรด้านองค์การป้องกันเชิงรุก ตัวแปรด้านทัศนคติในการทำงาน ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน ตัวแปรด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตัวแปรด้านการบังคับบัญชาตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตัวแปรด้านรูปแบบความคิดและตัวแปรด้านการคิดอย่างไม่เป็นระบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ปัจจัยที่มีค่าสหสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์สูงไปต่ำ คือ ตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .327

รองลงมาคือ ตัวแปรการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .324 ตัวแปรด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .200 ตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ .161 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ .106 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านองค์การแบบสร้างสรรค์ ตัวแปรด้านองค์การแบบป้องกันเชิงรับ ตัวแปรด้านองค์การป้องกันเชิงรุก ตัวแปรด้านทัศนคติในการทำงาน ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน ตัวแปรด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตัวแปรด้านการบังคับบัญชา ตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจและตัวแปรด้านรูปแบบวิธีการคิด ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4.32

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	Regression Coefficient				R ²	R ² Change
	B	beta	B	beta		
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	-.002	-.003				
ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	-.189	-.231	-.191(3)	-.233**	.296	.041
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.406	.427	.406(1)	.427**	.255	.094
ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.359	.348	.359(2)	.348**	.162	.162
ค่าคงที่ (Constant)	1.460		1.459			
Multiple R	.544		.544			
R ²	.296		.296			
Adjusted R ²	.289		.291			
F	39.500**		21.888**			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ปัจจัยสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 29.6 มีค่า $R^2 = .296$ และมีค่าของ F เท่ากับ 21.888 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha.05$ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ดีที่สุดจะอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุด คือ ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถอธิบายผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 16.2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า สามารถอธิบายตัวแปรตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 25.5 และปัจจัยตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า สามารถอธิบายตัวแปรตามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 29.6 ตัวแปรสมการชุดนี้มีค่า F เท่ากับ 21.888 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha.05$ สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีปัจจัยที่เข้าสู่สมการ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในที่นี้ ให้มีค่า = X_1 ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในที่นี้ให้มีค่าเท่ากับ X_2 และปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ให้มีค่าเท่ากับ X_3 โดยเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 1.459 + .406X_1 + .359X_2 + .191X_3$$

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกเป็นปัจจัยย่อย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- X_1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์
- X_2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบเชิงรับ
- X_3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบเชิงรุก
- X_4 หมายถึง ทักษะคติในการทำงาน
- X_5 หมายถึง ความสำเร็จของงาน
- X_6 หมายถึง เงินเดือนและค่าจ้าง
- X_7 หมายถึง ความพึงพอใจในงาน
- X_8 หมายถึง ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

X ₉	หมายถึง	การบังคับบัญชา
X ₁₀	หมายถึง	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X ₁₁	หมายถึง	การสร้างแรงบันดาลใจ
X ₁₂	หมายถึง	การกระตุ้นทางปัญญา
X ₁₃	หมายถึง	การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
X ₁₄	หมายถึง	รูปแบบวิธีการคิด
X ₁₅	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
X ₁₆	หมายถึง	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
X ₁₇	หมายถึง	การคิดอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 4.33

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นปัจจัยย่อย

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	beta	B	Beta	R ²	R ² Change
X ₁	.006	.009				
X ₂	-.019	-.027				
X ₃	.001	.001				
X ₄	-.009	-.013				
X ₅	.037	.053				
X ₆	-.026	-.045				
X ₇	.042	.066				
X ₈	-.067	-.100				
X ₉	.019	.032				
X ₁₀	-.001	-.001				
X ₁₁	-.030	-.040				
X ₁₂	.112	.168	.111(3)	.166**	.339	.033
X ₁₃	.215	.322	.206(1)	.308**	.228	.228

(ต่อ)

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ตัวแปร	Regression Coefficient				R ²	R ² Change
	B	beta	B	Beta		
X ₁₄	.022	.026				
X ₁₅	.090	.139	.097(4)	.150**	.354	.015
X ₁₆	.084	.129	.079(5)	.120**	.362	.008
X ₁₇	.139	.156	.156(2)	.175**	.307	.079
ค่าคงที่ (Constant)	1.337		1.234			
Multiple R	.610		.602			
R ²	.372		.362			
Adjusted R ²	.342		.354			
F	12.603**		4.798**			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 17 ปัจจัยสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 36.20 มีค่า R²=.362 และมีค่า F เท่ากับ 4.798 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดที่จะอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ ตัวแปรด้านการคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคลสามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 22.8 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 30.7 เพิ่มตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 33.9 เพิ่มตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 35.4 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 36.2 ตัวแปรสมการชุดนี้ มีค่า F เท่ากับ 4.798 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (α)= 05 กล่าวคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับ การเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถเขียนสมการ ทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ในชุดตัวแปรตาม สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิด ประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม พบว่า มีตัวแปรสำคัญที่เข้าสู่สมการ 5 ตัวแปร คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในที่นี้ให้มีค่า = X_{13} ด้าน การคิดอย่างเป็นระบบ ในที่นี้ให้มีค่า = X_{17} ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในที่นี้ให้มีค่าเท่ากับ X_{12} ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในที่นี้ให้มีค่า = X_{15} และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในที่นี้ให้มีค่า = X_{16} ดังนั้น สมการทำนายจึงสามารถเขียนได้ดังนี้

$$Y = .362 + .206X_{13} + .156X_{17} + .111X_{12} + .097X_{15} + .079X_{16}$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการ เปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ต้อง คำนึงถึงปัจเจกบุคคล การคิดอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นทางปัญญา การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะมีผลทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคม อาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 4.34

ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยสมรณะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	beta	B	beta	R ²	R ² Change
X ₁	.097	.100				
X ₂	-.060	-.056				
X ₃	-.032	-.031				
X ₄	-.033	-.030				
X ₅	-.005	-.005				
X ₆	-.011	-.012				
X ₇	-.049	-.051				
X ₈	-.043	-.043				
X ₉	.002	.003				
X ₁₀	.141	.153				
X ₁₁	-.090	-.178				
X ₁₂	.087	.087				
X ₁₃	.293	.291	.328(2)	.325**	.255	.089
X ₁₄	-.029	-.023				
X ₁₅	.215	.220	.283(1)	.290**	.166	.166
X ₁₆	.090	.091				
X ₁₇	.326	.241	.305(3)	.226**	.303	.049
ค่าคงที่ (Constant)	.279		.210			
Multiple R	.571		.551			
R ²	.326		.303			
Adjusted R ²	.295		.298			
F	10.323**		54.598**			

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 17 ปัจจัยสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ร้อยละ 30.3 มีค่า $R^2 = .303$ และมีค่า F เท่ากับ 54.598 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .05$ เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 16.6 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 25.5 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 30.3 ตัวแปรสมการชุดนี้ มีค่า F เท่ากับ 54.598 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $(\alpha) = .05$ กล่าวคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมีสมรรถนะที่สูงขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ในชุดตัวแปรตาม สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีตัวแปรสำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในที่นี้ให้มีค่า = X_{15} ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในที่นี้ให้มีค่า = X_{13} และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ในที่นี้ให้มีค่าเท่ากับ X_{17} ดังนั้น สมการทำนายจึงสามารถเขียนได้ดังนี้

$$Y = .303 + .283X_{15} + .328X_{13} + .305X_{17}$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องคำนึงถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการคิดอย่างเป็นระบบ

ซึ่งจะมีผลทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีสมรรถนะสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 4.35

ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R ²	R ² Change
X ₁	.023	.028				
X ₂	-.005	-.006				
X ₃	-.070	-.080				
X ₄	.052	.058				
X ₅	.017	.019				
X ₆	-.020	-.027				
X ₇	.060	.075				
X ₈	-.079	-.095				
X ₉	.030	.041				
X ₁₀	.012	.016				
X ₁₁	-.084	-.088				
X ₁₂	.156	.187	.146(4)	.175**	.231	.012
X ₁₃	.206	.246	.191(1)	.228**	.138	.138
X ₁₄	.155	.145	.205(3)	.191**	.222	.027
X ₁₅	.191	.236	.204(2)	.251**	.197	.063
X ₁₆	-.088	-.107	.099(5)	.121**	.238	.008
X ₁₇	.090	.080				

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R ²	R ² Change
ค่าคงที่ (Constant)	1.191		1.238			
Multiple R	.516		.498			
R ²	.266		.248			
Adjusted R ²	.232		.238			
F	7.733**		4.015**			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 17 ปัจจัยสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี ได้ร้อยละ 24.8 มีค่า R²=.248 และมีค่า F เท่ากับ 4.015 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการ บริการที่ดี คือ ตัวแปรด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 13.8 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 20.1 เพิ่มตัวแปรด้านรูปแบบวิธีการคิด สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 22.8 เพิ่มตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 23.9 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 24.8 ตัวแปรสมการชุดนี้ มีค่า F เท่ากับ 4.015 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (f)= .05 กล่าวคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี จะมีสมรรถนะที่สูงขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ด้าน

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุในชุดตัวแปรตาม สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี พบว่า มีตัวแปรสำคัญที่เข้าสู่สมการ 5 ตัวแปร คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในที่นี้ให้มึค่า = X_{13} ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในที่นี้ให้มึค่า = X_{15} ด้านรูปแบบวิธีการคิด ในที่นี้ให้มึค่า = X_{14} ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในที่นี้ให้มึค่า = X_{12} และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในที่นี้ให้มึค่า = X_{16} ดังนั้น สมการทำนายจึงสามารถเขียนได้ดังนี้

$$Y = .248 + .191X_{13} + .204X_{15} + .205X_{14} + .146X_{12} + .099X_{16}$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี จะต้องคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รูปแบบวิธีการคิด การกระตุ้นทางปัญญา และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะมีผลทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี มีสมรรถนะสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 4.36

ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R ²	R ² Change
X ₁	-.051	-.067				
X ₂	.043	.050				
X ₃	.056	.067				
X ₄	-.002	-.003				
X ₅	.016	.019				

(ต่อ)

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R ²	R ² Change
X ₆	-.045	-.065				
X ₇	.094	.122				
X ₈	-.122	-.140				
X ₉	.092	.131				
X ₁₀	-.057	-.078				
X ₁₁	-.015	-.016				
X ₁₂	.060	.075				
X ₁₃	.128	.159	.165(3)	.206**	.387	.040
X ₁₄	.103	.100				
X ₁₅	.015	.020				
X ₁₆	.126	.161	.151(1)	.193**	.268	.072
X ₁₇	.151	.140	.227(2)	.211**	.331	.037
ค่าคงที่ (Constant)	1.477		1.722			
Multiple R	.424		.387			
R ²	.180		.150			
Adjusted R ²	.142		.143			
F	4.677**		17.878**			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 17 ปัจจัยสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ได้ร้อยละ 15.0 มีค่า R²=.150 และมีค่า F เท่ากับ 17.878 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ คือ ตัวแปรด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 7.2 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายสมรรถนะในมีการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.9 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.0 ตัวแปรสมการชุดนี้ มีค่า F เท่ากับ 17.878 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (α) = .05 กล่าวคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จะมีสมรรถนะที่สูงขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบและด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ในชุดตัวแปรตาม สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ พบว่า มีตัวแปรสำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในที่นี้ให้มีค่า = X_{16} ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ในที่นี้ให้มีค่า = X_{17} และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในที่นี้ให้มีค่า = X_{13} ดังนั้น สมการทำนายจึงสามารถเขียนได้ดังนี้

$$Y = .150 + .151X_{16} + .277X_{17} + .165X_{13}$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จะต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีสมรรถนะสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 4.37

ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยสมรณะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	Regression Coefficient					
	B	Beta	B	beta	R ²	R ² Change
X ₁	-.023	-.030				
X ₂	.014	.016				
X ₃	-.048	-.057				
X ₄	-.037	-.042				
X ₅	.047	.055				
X ₆	.035	.050				
X ₇	-.005	-.006				
X ₈	-.005	-.007				
X ₉	.025	.035				
X ₁₀	-.096	-.130				
X ₁₁	.017	.019				
X ₁₂	.113	.140	.137(1)	.169**	.107	.107
X ₁₃	.172	.212	.170(3)	.209**	.149	.021
X ₁₄	-.022	-.021				
X ₁₅	-.033	-.043				
X ₁₆	.106	.134				
X ₁₇	.172	.158	.176(2)	.162**	.128	.022
ค่าคงที่ (Constant)	1.944		1.813			
Multiple R	.417		.386			
R ²	.174		.149			
Adjusted R ²	.135		.142			
F	4.476**		9.213**			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 17 ปัจจัยสามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 14.9 มีค่า $R^2 = .149$ และมีค่า F เท่ากับ 9.213 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .05$ เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุด ที่จะอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 10.7 เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.8 และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.9 ตัวแปรสมการชุดนี้ มีค่า F เท่ากับ 9.213 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $(\alpha) = .05$ กล่าวคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม จะมีสมรรถนะที่สูงขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการคิดอย่างเป็นระบบและด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล สามารถเขียนสมการทำนายจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ในชุดตัวแปรตาม สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีตัวแปรสำคัญที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในที่นี้ให้มามีค่า = X_{12} ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ในที่นี้ให้มามีค่า = X_{17} และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลในที่นี้ให้มามีค่า = X_{13} ดังนั้น สมการทำนายจึงสามารถเขียนได้ดังนี้

$$Y = .149 + .137X_{12} + .176X_{17} + .170X_{13}$$

จากสมการทำนายข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยึดมั่น

ในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม จะต้องคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมและการกระตุ้นปัญญา ซึ่งจะมีผลทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม มีสมรรถนะสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เข้าสู่สมการจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น กล่าวคือ เมื่อต้องการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม จะต้องคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการกระตุ้นปัญญา ซึ่งจะมีผลทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม มีสมรรถนะสูงขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยระยะที่ 2 สรุปผลการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คนที่ 1

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะ

ประการแรก การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมการเปิดรับความรู้และสิ่งใหม่ เพื่อนำมาสร้างสมรรถนะในทุกด้าน

ประการที่สอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นการสร้างการเรียนรู้ที่จะปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดมา

ประการที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการทำงานถือเป็นการผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรรัก และทุ่มเทในการทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะแต่ละปัจจัยส่วนใหญ่เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการให้ระดมสมองแสดงความคิดเห็นเพื่อถ่วงถ่วงให้เกิดผลที่มีความจำเป็นและสำคัญที่สุด

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เนื่องจากแต่ละด้านสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งตนเองและองค์กรได้

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน จะส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทและสร้างสรรค์ผลงานได้ ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลเพิ่มเติม

ตอบ ความรับผิดชอบ (Accountability) ทั้งความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ด้วยความสำนึกอย่างแท้จริง โดยความรับผิดชอบต่อตนเองในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการกระทำของตน และความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่น

คนที่ 2

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยในส่วนของผู้นำ เนื่องจากการบริหารงานหรือการจัดการส่วนใหญ่จะมีอำนาจเด็ดขาดจากผู้นำ ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าว จึงมีเหตุผลสำคัญ ต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีส่วนร่วมวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทุกประเด็น เนื่องจากทัศนคติต้องเป็นไปในทางเดียวกัน

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยและเห็นความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนามหาวิทยาลัย

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

ตอบ ปัจจัยด้านการบริหารงานที่เป็นระบบกลไก ชัดเจน เปิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ได้มาตรฐาน สัมกับเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ สมรรถนะการแสดงศักยภาพของบุคลากรที่มีคุณภาพทางการศึกษา

คนที่ 3

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เนื่องจากทั้ง 3 ปัจจัยเป็นองค์ประกอบหลักของการปฏิบัติงาน

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา

5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะในการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีคนเห็นด้วยและเห็นต่าง ทำให้การทำงานที่มีข้อขัดแย้ง ปัจจัยเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลว่าคิดเห็นเช่นไร และจะสามารถปรับตัวได้รวดเร็วเพียงใด

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะทั้ง 5 ด้าน ที่จะเป็นจุดสำคัญให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกวิธีและมีจุดมุ่งหมายให้ปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่ง ทั้ง 5 ด้านจะสนับสนุนกันและกัน

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ ไม่มีข้อเสนอแนะ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ ด้านการทำงานเป็นทีม เพราะจะเป็นจุดแข็งของหน่วยงานนั้น ๆ หากมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสมบูรณ์

คนที่ 4

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะ ปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ การให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติตามระเบียบ การปฏิบัติราชการ และงานสารบัญ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มเติม

ตอบ ไม่มีข้อเสนอแนะ

คนที่ 5

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะ การเปิดประชาคมอาเซียนทำให้เกิดการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความตื่นตัว ร่วมมือ ร่วมใจกันพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ซึ่งการพัฒนาองค์กรในลักษณะนี้ ก็จะทำให้เกิดผลภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลถึงการทำให้เกิดผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย จากข้อสรุปทั้ง 5 ปัจจัย แสดงให้เห็นว่า เป็นปัจจัยที่อธิบายถึงการคิดและการทำงานทั้งแบบส่วนบุคคลและการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม ซึ่งหากองค์กรใดสามารถพัฒนาสมรรถนะ การทำงานให้เกิดการทำงานในรูปแบบดังกล่าวได้ ย่อมประสบความสำเร็จ

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะความสำคัญของ 5 ด้านนั้น แต่ละข้อล้วนเป็นสมรรถนะ การปฏิบัติงานที่สามารถจับต้องได้ วัดผลได้และทั้ง 5 ด้าน ล้วนเป็นหัวใจต่อการพัฒนาทั้งสิ้น หากองค์กรใดสามารถพัฒนาได้ทั้ง 5 ด้านได้ ย่อมประสบความสำเร็จและแข่งขันได้ในสมาคมอาเซียน

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารงานด้วยธรรมาภิบาล เพราะสิ่งนี้จะเป็นตัวตัดสินว่าระบบจะสามารถเดินไปได้หรือไม่ได้

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ ควรเพิ่มเติมด้านการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานใน 5 ด้านให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเสมอโดยการพิจารณาให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจอยู่เสมอ ๆ

คนที่ 6

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก 5 ปัจจัยที่กล่าวถึง ไม่กระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ ปัจจัยขวัญและกำลังใจ หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเต็มกำลัง

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มเติม

ตอบ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรมและด้านการทำงานเป็น

ทีมครอบคลุมต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแล้ว หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตาม 5 ด้านที่กล่าวถึง ก็ไม่จำเป็นต้องเพิ่มเติมสมรรถนะด้านใดอีก

คนที่ 7

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง แต่ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรก็มีความสำคัญ ถ้าทุกคนที่เป็นสมาชิกในองค์กรตระหนักถึงการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน ก็จะต้องหาวิธีการบูรณาการการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะถ้าสมาชิกขององค์กร มองเพื่อนอาเซียนเป็นการ “ร่วมมือ” แทนที่จะเป็น “การแข่งขัน” ก็จะเกิดประโยชน์มาก

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย โดยเฉพาะปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ให้สมาชิกในองค์กร และทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

ประการแรก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติจริงกระบวนการมักไม่ชัดเจน เช่น วิธีการปฏิบัติให้บรรลุผลสัมฤทธิ์และที่สำคัญ KPI มันจะไม่ชัดเจน

ประการที่สอง ด้านความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม ยังเป็นนามธรรมสูง ถ้าใช้หลักธรรมาภิบาลจะชัดเจนมากยิ่งขึ้น

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

ตอบ การให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง จะเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ เพราะจะนำมาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ สมรรถนะทั้ง 5 ด้านที่กล่าวถึง น่าจะเพียงพอในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากร

คนที่ 8

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นชอบทุกด้าน

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ ไม่มีความคิดเห็น

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ อุดมการณ์และความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร

คนที่ 9

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบเห็นด้วย และควรให้เน้นการอยู่ร่วมกันในองค์กร (แยกจากทีม) หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ ควรส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในองค์กร

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มเติม

ตอบ ควรส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในองค์กร

คนที่ 10

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง แต่ปัจจัยที่สำคัญ คือ คน เป็นหลัก แต่การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กร ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรด้วย

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยกับปัจจัย ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญาและปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพราะจะต้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

- ตอบ 1. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา
2. ด้านการมอบหมายงานเพื่อการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ ควรเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

คนที่ 11

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งยังเกิดความไม่เข้าใจ “ความเป็นประชาคมอาเซียน” อาจส่งผลต่อการประสานงาน/การดำเนินงานในอนาคต

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ ไม่มีความคิดเห็น

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย ควรมุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัย เช่น การแลกเปลี่ยนการทำงานโดยเฉพาะ บุคลากร

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ ความไม่เข้าใจ “ความเป็นประชาคมอาเซียน” ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย อาจะรับทราบว่า มีการเปิดประชาคมอาเซียน แต่ก็ไม่ทราบรายละเอียดทั้งหมดว่าจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง บางคนอาจจะไม่ทราบเลยก็ได้ว่ามี “กรมอาเซียน” ในกระทรวงต่างประเทศและไม่ทราบด้วยซ้ำว่า กรมอาเซียนทำหน้าที่อะไรบ้าง

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ ความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงาน เพราะถ้าขาดความมั่นคงในการทำงานขาดกำลังใจในการทำงานทุก ๆ ด้าน จะไม่เกิดประสิทธิภาพเลย

คนที่ 12

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย องค์กรต้องมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ และจะต้องคำนึงถึงการแข่งขัน การแข่งขันปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ และต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ต้องมีความรู้สึกร่วมกันและมีความสนใจและตระหนักในการเปิดประเทศ และต้องแข่งขันกันในด้านแรงงาน บุคคล

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย ทุกปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้วยการร่วมมือกัน และฝึกการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต้องสร้างความรู้และฝึกทักษะของบุคลากรในองค์กร ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และการแข่งขันและการแข่งขันในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ในยุคนี้

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทุกปัจจัย แต่สุดท้ายก็ต้องยึดหลักในการทำงานแบบธรรมาภิบาล และทุกคนในองค์กร ควรคำนึงและควรช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน อยู่ร่วมกันอย่างสงบและ

แบ่งปันทรัพยากรกันอย่างเป็นระบบ และการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิผล และคนในองค์กรควรยึดในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

ตอบ 1. ความสนใจและแรงกระตุ้นในการต้องเข้าแข่งขัน
 2. ความพร้อมของร่างกายและจิตใจของบุคลากรในองค์กร
 3. การฝึกทักษะ ประสบการณ์ ในด้านอาชีพและฝีมือแรงงาน
 4. การฝึกทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่าง ๆ ของกลุ่มประเทศ
 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในแต่ละประเทศ, ความได้เปรียบเสียเปรียบในเรื่องของการเรียนรู้และภาวะการขาดแคลนวัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรธรรมชาติของแต่ละประเทศ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

- ตอบ 1. ความซื่อสัตย์ สุจริต
 2. ความรับผิดชอบ
 3. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 4. ทักษะการแก้ปัญหา คิดอย่างเป็นระบบ คิดเชิงบวก
 5. ความมีมนุษยสัมพันธ์

คนที่ 13

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทุกปัจจัย แต่ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมผลการทำงานเป็นทีมด้วย

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีส่วนร่วม
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบเห็นด้วยทุกปัจจัย

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะปัจจัยทั้ง 5 ด้าน สามารถเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ ควรส่งเสริมปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดสำนึกรักองค์กร และความตั้งใจทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ 1. การมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูงไป ไม่ต้องการมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่นที่มี
ความสามารถด้วยกว่าหรือมากกว่า

2. การไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม
3. ความไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน เกี่ยงงาน
4. การก้าวร้าวงานในหน้าที่ของคนอื่นหรือลักษณะการแทรกแซงในการ

ทำงานต่าง ๆ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรนิยามสมรรถนะอะไรบ้าง
ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

- ตอบ 1. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเป็นที่ตั้ง
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
 3. การมีค่านิยม 12 ประการ
 4. อริยสัจ 4 ในการทำงาน

คนที่ 15

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่
รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่งทั้ง 3 ปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่ดูแล้วจะเป็นปัจจัยที่อยู่ร่วมกับปัจจัยทุกปัจจัย

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5
ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทุกปัจจัยที่กล่าวถึง แต่ในส่วนที่อยากให้มีมากขึ้น คือ ส่วนของวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเราต้องกำหนดให้ได้ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต้องทำออกมาให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจน เพราะส่วนมากจะทำโดยคนๆ เดียว แล้วค่อยบอกว่าเป็นของส่วนรวม สำหรับปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบและการทำงานร่วมกันเป็นทีม สำหรับปัจเจกบุคคลในปัจจุบันนี้ จะให้ความสำคัญที่ตัวบุคคลและทัศนคติของบุคคลมากขึ้น

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทั้ง 5 ปัจจัย แต่อยากให้อำนาจที่ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มากขึ้น เพราะส่วนมากการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป้าหมายหรือตัวชี้วัดไม่ได้ถูกถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานสักเท่าไร มีแต่การนำเอาผลลัพธ์มาประเมิน ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์มันต้องตั้งเกณฑ์และบอกผู้ปฏิบัติงานด้วยว่า ต้องการผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอย่างไร ด้านการบริการที่ดี ก็ถือว่าเป็นอีกปัจจัยที่ต้องให้ความสำคัญ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ องค์การต้องให้การสนับสนุนในส่วนของจัดการฝึกอบรมหรือสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ในส่วนของการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรมนั้น ในเรื่องของความชอบธรรมกับจริยธรรมนั้น ยังไม่ชัดเจน มุมมองยังสามารถมองภาพในภาพรวมเท่านั้น ในการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นไปที่หลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ข้อ และสุดท้ายด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสำคัญมากในปัจจุบัน การสร้างทีมต้องอาศัยศักยภาพของหัวหน้าทีม และภาวะผู้นำในการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรเพิ่มกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะว่า จะทำอย่างไรให้เกิด

กระบวนการจากสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการวิจัย หรือ จาก model ในการวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทั้ง 5 กระบวน และเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้นในการทำงานเป็นทีม

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรจะมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว สิ่งที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น มองว่าน่าจะเป็น ภาวะผู้นำทางการแลกเปลี่ยน Transtruction, Transformer Leadership จะทำให้เราทำงานในปัจจุบันได้ ทำให้งานสำเร็จได้มากถึง 80% ถึงแม้ว่าโครงสร้างของเราจะไม่ดีสักเท่าไร

คนที่ 16

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ จากผลการวิจัย ที่พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนนั้น เห็นด้วยทั้ง 3 ปัจจัย ซึ่งแยกออกเป็นปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เห็นด้วย เพราะปัจจุบันก่อนที่เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ตามแนวกฎหมาย ตามแนวการปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้น ก็ได้มีการกำหนดให้หน่วยงานราชการหรือมีการออกพระราชบัญญัติ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ดี มีการกำหนดให้หน่วยงานทำการจัดการความรู้ พอได้แนวทางการจัดการความรู้ องค์กรก็จะส่งยังหน่วย Learning Organization ซึ่งทำให้องค์กรรู้ด้วย นอกจากคนรู้ ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่คืออย่างหนึ่ง เพราะเป็นการทดแทนคนในเรื่องงานหรือการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เห็นด้วยมากกว่าเดิม เพราะปัจจุบันสังคมหรือหน่วยงานราชการก้าวอยู่ตลอดเวลา ถ้าเราหยุดเดินก็เท่ากับหยุดการเรียนรู้ พอหยุดการเรียนรู้ก็จะ

ส่งผลให้เราว่า เราจะทำอะไรต่อ งานจะทำอะไร เพราะฉะนั้น คำว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงหมายความว่า งานมันก็เป็นงานเดิม ๆ ที่เราทำอยู่เพียงแค่ว่า คนจะ Create งานอะไรขึ้นมาใหม่ โดยที่อาจจะดีกว่าเดิมแต่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้มันดีขึ้น

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มองถึงเรื่องสวัสดิการที่ไม่ได้อยู่ในรูปของเงินรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นแค่ว่าใครทำดี ก็โขววให้เห็น เช่น การให้เกียรติบัตร หรือขึ้นป้ายโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ว่าเป็นบุคลากรดีเด่น ทำให้รู้สึกที่เราทำตัวดีนะ อาจจะจัดทำเป็นรายเดือนหรือรายปี เป็นบุคคลแห่งปี แล้วรางวัลนั้นเขาได้มาอย่างไร ก็ต้องเป็นรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นการ Motivate อีกอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้คนเราได้ทำงาน นับเป็นอีกทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งงบประมาณเลย

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ ถ้าพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ที่เป็นปัจจัยย่อยแล้วความสอดคล้องกันก็จะส่งผลต่อความคิดเห็นว่า เห็นด้วย แยกเป็นแต่ละปัจจัย คือ

ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เห็นด้วยไม่มากนัก เพราะปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งที่เราบังคับใครไม่ได้ เราจะมองที่ตัวบุคคลเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เราต้องมองที่องค์การด้วยว่าให้อะไรกับเขาบ้างในฐานะที่เขาเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เห็นด้วยกับปัจจัยนี้ 100% คือ เรารู้ว่าเราทำอะไร แล้วทุกคนในองค์กรรู้ร่วมกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เขายอมรับว่า เขาก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้องค์การขาดเขาไม่ได้ ตรงนี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานถูกต้อง ตามระเบียบ ตามนโยบายของหน่วยงานราชการอยู่แล้ว

ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ ส่งผลเหมือนกัน แต่ต้องย้อนถามว่า ทำอย่างไรให้เขาคิดอย่างเป็นระบบได้ ถ้าไม่ใช่หน่วยงานผู้รับผิดชอบดีกรอบให้เขาคิด

หากพิจารณาแล้ว จะพบว่า ปัจจัยลำดับที่ 1 เป็นปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ส่วนปัจจัยลำดับที่ 2-5 นั้น เป็นกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องมีส่วนร่วมด้วย เพราะน้อยคน ยากที่จะเกิดคิดขึ้นมาได้เอง ปรากฏระบบที่องค์กรกำหนดกรอบให้

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะเป็น core competency ของระเบียบราชการ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการทำวิจัยที่พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานที่ดีของข้าราชการประกอบด้วยปัจจัยข้างต้นทั้ง 5 ปัจจัย

มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า จากปัจจัยที่กล่าวถึงมันถือว่าเป็นบล็อกของสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว แล้วอะไรคือเรื่องสำคัญในเรื่องของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนและสายวิชาการ ทั้ง 5 ด้าน เพราะถ้าถามว่า มีการนำเอาหลักการนี้มาใช้หรือไม่ ก็ตอบได้ว่ามีการนำมาใช้อยู่แล้ว สายวิชาการก็จะมี Functionality Competency อย่างหนึ่ง โดยมี Core Competency อย่างที่กล่าวถึง แต่ถ้าเป็นสายสนับสนุน ก็จะมี Functionality Competency อีกอย่างหนึ่ง แต่มี Core Competency อย่างเดียวกันกับสายวิชาการ แล้วแต่หลักสูตรหรือว่ากิจกรรม หรือว่าโครงการหรือว่าอะไรก็แล้วแต่ที่จะมาพัฒนาแต่ละด้านของสมรรถนะทั้ง 5 ด้านอย่างไร

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ จากผลการวิจัยที่พบ นับว่าเป็นคำตอบที่ครอบคลุมได้แล้วว่าปัจจัยใดมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่คิดว่า ถ้าหากจะเพิ่มปัจจัยใด เห็นว่า ควรเพิ่มปัจจัยความภาคภูมิใจต่อองค์กรหรือความมั่นคงในอาชีพ ในเชิงทัศนคติส่วนตัว เห็นว่า ความภาคภูมิใจและความมั่นคงในอาชีพตามความเป็นจริงนั้นมีความสอดคล้องกันอยู่แล้ว แต่ถ้ามันเกิดที่บุคลากรที่อยู่กับองค์กรด้วยความอึดอัด ไม่มีความมั่นคง หรือไม่มีความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างชัดเจน แล้วทำให้รู้สึกว่าจะอยู่ต่อไปทำไมมันยอมส่งผลกระทบต่อการทำงาน แล้วก็จะทำให้องค์กรเสียคนดี ๆ ไป แต่ก็

เข้าใจวัตถุประสงค์อยู่ว่า ที่รองรับประชาคมอาเซียน ตัวปัจจัยที่เสนอทั้งความภาคภูมิใจและความมั่นคงในอาชีพ มันน่าจะเป็นปัจจัยย่อย ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในวันข้างหน้า ซึ่งเราน่าจะมีการรองรับปัจจัยนี้ด้วย

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรจะมีสมรรถนะอะไรบ้าง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ สิ่งที่จะมีผลต่อสมรรถนะต่อการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนคือ การสื่อสาร ที่จะต้องมีวิธีการสื่อสารที่สามารถสื่อสารกันได้เป็นอย่างดี และสมรรถนะทางด้านภาษา ที่จะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คนที่ 17

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ จากปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามผลการวิจัยในระยะแรก มีความคิดว่า เห็นด้วยกับผลการวิจัย ถ้าแยกพิจารณาทีละปัจจัย คือ

ปัจจัยแห่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรต่าง ๆ ทั้งสายสนับสนุนและวิชาการก็ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้มันเกิดการเรียนรู้เพื่อปรับตัวเข้าสู่สังคมยุคใหม่ หรือ Globalization

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันองค์กรทุกองค์กรจะไปได้หรือไม่ได้ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ แล้วผู้นำจะมีระบบการบริหารจัดการอย่างไร ผู้นำก็เป็นตัวจักรสำคัญที่จะมองมิติในการเปลี่ยนแปลงต่างไม่ว่าจะมีทิศทางในการพัฒนาอย่างไรบ้าง แล้วตัวผู้นำก็เป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจาก ผู้นำองค์กรในแต่ละองค์กรเป็น Leader Ship เมื่อเป็น Leader Ship แล้ว ผู้นำจะสร้างนโยบายอย่างไรให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันนี้สมรรถนะในการพัฒนาต่าง ๆ ในกลุ่มบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ หากเราส่งเสริมขวัญกำลังใจทางการศึกษา ทั้งด้านความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการแก่บุคลากรในทุก ๆ ด้าน ก็จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวและพัฒนาตนเองโดยอัตโนมัติ ในขณะที่เดียวกัน บุคลากรก็จะมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ได้ทำงานแบบเดิม สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาและจัดสรรตำแหน่งเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้บุคลากรไปตามสายงานได้ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาจะเป็นไปได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อย่างเช่น

การเป็นปัจเจกบุคคล คือ การเป็นตัวของตัวเองต่างเกิดขึ้น เมื่อเป็นตัวของตัวเอง เวลาจะพัฒนาที่จะสามารถทำให้การพัฒนาบุคลากร เพราะบุคคลสามารถมองทิศทางการพัฒนาตนเองไปได้ด้วย ในขณะที่พัฒนามีการกำหนด vision หรือวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก็ต้องมาวางกรอบการคิดเป็นระบบที่ว่าจะสร้างทิศทางไปอย่างไรบ้างในการพัฒนา ก็จะเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเกิดขึ้น ในขณะที่เกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบก็จะเกิดมุมมองหรือว่าองค์ความรู้ต่าง ๆ ทางด้านความคิดเกิดขึ้น ก็จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ เกิดการพัฒนาทางองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลกระทบให้องค์กรพัฒนาได้ เพราะว่าบุคลากรทุก ๆ คนในกลุ่ม ในสายงานมีการกระตุ้น การพัฒนาอยู่ตลอดเวลาในด้านความรู้ และปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างมากถ้า ผู้นำดี ผู้ตามไม่ดี มันก็ไปไม่รอด แต่ถ้า ผู้นำไม่ดี ผู้ตามดี มันก็ไปไม่ได้ การทำงานเป็นทีมก็เลยมีประโยชน์อย่างมาก ทั้งผู้นำและผู้ตามต้องการบริหารจัดการกันอย่างเป็นทีม ให้เป็นไปในทางบวก เพื่อให้เป็นผู้นำที่ดี ผู้ตามดี องค์กรถึงจะไปได้ แล้วก็ต้องมีเทคนิคในการพัฒนาผู้นำว่าจะพัฒนาผู้นำในการพัฒนาแบบเป็นทีมอย่างไร ไม่เลือกปฏิบัติ ก็คือ เมื่อเป็นทีม ก็ต้องมีการสร้างขวัญ

และกำลังใจให้เกิดขึ้น และพัฒนาเป็นทีม ไม่ใช่การแข่งขันในกลุ่ม แต่ถ้าเกิดการแข่งขันในกลุ่มเกิดขึ้น มันจะทำให้เกิดการแตกแยกขึ้นทันที แต่ถ้าการส่งเสริมการเป็นทีมการพัฒนา ก็จะก้าวไปข้างหน้าได้

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจรรยาบรรณ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทั้ง 5 สมรรถนะ อาทิเช่น

การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ เมื่อทำงานไปแล้วจะมีเป้าหมาย ใ้งบ่าง ก็ต้องสร้างเป้าหมายไว้ และกระตุ้นให้ตนเองเกิดความพร้อม พอเกิดความพร้อมมันจะเกิดผลเกิดขึ้นทันที เช่น ในการบริหารงานหรือการทำงานแต่ละวัน ซึ่งการทำงานจะต้องประเมินตนเองได้ว่า มันมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพระดับไหนบ้าง หรือเป็นประเมินเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ก็เปอร์เซ็นต์ เป็นผลสัมฤทธิ์ก็เปอร์เซ็นต์ ไม่สัมฤทธิ์ก็เปอร์เซ็นต์ เมื่อไม่สัมฤทธิ์เพราะอะไร ก็ต้องหาจุดที่ไม่สัมฤทธิ์มาเป็นประเด็นแก้ไขปัญหาค่อยไป ทำให้มันผ่านไป

การบริหารจัดการที่ดี ในหลักของ Good Governance หลักธรรมาภิบาลก็หมายความว่า ทำอย่างไรให้ระบบการบริหารจัดการที่ดีมันจะไปได้ ก็ต้องมีกรนำเอาหลัก Good Governance หรือหลักธรรมาภิบาล เข้ามาบริหารจัดการก็จะมี 6 หลัก ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เข้าสู่ระบบการบริการที่ดี และจะส่งผลต่อระบบทั้งผู้นำและผู้ตอบรับไปด้วยกันได้

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จำเป็นอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จะมีทิศทางอย่างไร ที่จะส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ก็คือ เกิดผลงานทางด้านวิชาการ คือ มีตำแหน่ง ผศ. รศ. หรือศ. เพื่อส่งผลกระทบต่อนักศึกษา นักศึกษาที่จะต้องได้เรียนรู้จากการสั่งสมประสบการณ์หรือการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาการ ไม่เฉพาะสายวิชาการหรือสายสนับสนุนก็มีความจำเป็นที่จะต้องสั่งสม

ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะทางแต่ละด้าน บุคลากรเมื่อมีความเชี่ยวชาญแล้วจะปรับระดับปรับ Cuve เขาอย่างไร ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการ

การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเหตุผลสำคัญอีกอย่าง เมื่อเข้าสู่หลัก good governance แล้ว เมื่อมีความถูกต้อง ชอบธรรม จริยธรรมแล้ว งานมันก็จะไปได้ ระบบก็จะไปได้ แล้วสุดท้ายการทำงานเป็นทีมก็จะไปได้โดยอัตโนมัติ

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

ตอบ กลไกการจัดคนให้เข้ากับงาน Push the Right Man on the Right Job จัดคนยังงี้ที่มีความเชี่ยวชาญให้เข้ากับสายงานที่เขาเชี่ยวชาญอยู่เพื่อให้งานเดินได้ เมื่อเราจัดคนให้เข้ากับงานได้ งานก็จะเดินได้ แต่ถ้าเราจัดคนเข้ากับงานไม่ได้ แต่ถ้าเราจัดคนเข้ากับงานไม่ได้ งานก็ไม่สามารถผ่านไปได้ เพราะฉะนั้นการจัดคนให้เข้ากับงานได้จึงสำคัญ

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ควรเพิ่มสมรรถนะในเรื่องการพัฒนาตัวบุคคลในการทำงาน และการสร้างอัตลักษณ์ขอตัวบุคคลให้เกิดเพื่อให้เกิด model ใหม่ ที่จะเกิดขึ้น คือ แต่ละบุคคลเพื่อพัฒนาแล้ว สร้างอัตลักษณ์แล้ว มี model อะไรบ้าง ที่ทำให้สมรรถนะมันเกิดขึ้น ได้เร็วขึ้น เช่น การตั้งความหวังว่า จุดมุ่งหมายสูงสุด คุณจะให้ถึงระดับไหน อย่างเช่น สายวิชาการ คุณจะให้มีตำแหน่งวิชาการระดับไหน เช่น ผศ. รศ. หรือ ศ. ซึ่งเป็นการตั้งความหวังว่าคุณจะตั้งไว้ในระดับไหน เพื่อให้เกิดกำลังใจ เพื่อให้เกิดผลตามมา ส่วนสายสนับสนุนก็ต้องให้เขาตั้งความหวังว่าคุณจะทำงานยังงี้ที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งได้

คนที่ 18

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะถ้าองค์กรไม่มีการเรียนรู้ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะทำเหตุผลสนับสนุนแยกเป็น

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นให้เรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน ข้อมูลเขา ข้อมูลเรา ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ภาษาหลักคือภาษาอังกฤษ ภาษาแต่ละแห่งให้ได้ภาษาสัก 2 - 3 ภาษา รู้คาง่ายๆ ที่เขาทำกัน มันถือว่าเป็นความจำเป็นเป็นข้อมูลบริบทของประเทศนั้น ๆ เรียนรู้ทั้งในมหาวิทยาลัยเอง ทั้งบริบทของบุคลากรในมหาวิทยาลัย การเรียนรู้มี 2 ประเด็น คือ เรียนรู้ด้วยตัวมหาวิทยาลัยที่จะสร้างการเรียนรู้ให้กับเรียนรู้โดยให้ Concept กับตัวบุคลากรก่อน เพื่อให้ไปเรียนรู้ตลอดเวลา จริง ๆ ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีเรื่องของ Goal หรือเป้าหมายที่ชัดเจน ต้อง Set เป้าหมายให้ชัดเจน เช่น เปิดประชาคมอาเซียนเมื่อรองรับการเปิดประชาคมแล้วมันเกิดอะไรขึ้น ถ้าเปิดแล้วเหมือนเดิมก็ไม่ได้เกิดอะไรขึ้น พอเปิดอาเซียนแล้ว มหาวิทยาลัยต้อง Up ขึ้น ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ก็ต้องมีการ Up ขึ้น ถ้าพูดถึงนักศึกษา ครู อาจารย์ บุคลากรต้อง Up ขึ้น ถึงจะเกิดประโยชน์ เรียกว่า เป็นผลลัพธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะเปิดประชาคมอาเซียน เราก็ต้องตามด้วย ไม่งั้นเราก็จะตอบได้ อย่างไรก็ตาม กิจกรรมที่เราทำไปนั้นมันเป็นอย่างไร มันไม่มีการวัดและประเมินผล ซึ่งมันจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ประชาคมอาเซียนมันควรจะมีอะไรบ้าง กำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตัวชี้วัดที่ชี้ว่า ปัจจัย มันคืออะไร ไม่งั้นก็ไม่สามารถวัดได้ เพราะกำลังศึกษาปัจจัย ซึ่งมันต้องตอบให้ได้ มันไม่ใช่มีทฤษฎีและหลักสูตรเท่านั้น แต่เรากำลังพูดถึงการนำไปใช้และให้เกิดประโยชน์ เพราะมันส่งผลต่อ มันคือ การตั้งสมมติฐาน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เพราะภาวะผู้นำมันจะกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อภาวะผู้นำเห็นความสำคัญให้ความสำคัญและมี Action มันก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลง และจะต้องเป็นผู้นำทุกระดับ ตั้งแต่บนลงล่าง ตั้งแต่อธิการบดี ถึงหัวหน้าสาขา ภาวะผู้นำนี้จะเป็นภาวะผู้นำที่ต้องดู Action ภาวะผู้นำมี 2 ส่วน เป็นภาวะผู้นำมีตัวบุคคลและภาวะผู้นำในองค์กร เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นหัวหน้าสำนักงาน ถ้ามองเห็นปัญหาคนเดียวก็จะทำให้เหนื่อยคนเดียว เพราะทั้งสำนักงานไม่ได้เห็นตามผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ก็ต้องไปสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้อื่นที่ต่อเนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อให้เป็นสำนักแห่งการเรียนรู้ ก็ต้องอาศัยผู้นำทุกระดับ เรียกว่า การสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักของผู้นำที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบ ฉะนั้น ถ้าผู้นำไม่ขยับต่อหรือไม่สร้างภาวะการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างภาวะผู้นำให้กับองค์กร มันก็จะไม่เกิดปัจจัยแรกกับปัจจัยที่ 2 ที่จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มันอาจจะไม่ใช่วิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ถ้าดู ๆ ภาวะผู้นำมันคือต้องกล้าทำในสิ่งที่มันเป็นเรื่องของบุคคล มันจะไม่ไปถึงเรื่อง Vision ภาวะผู้นำจะไม่ถึง Vision เพราะ vision จะเป็นเรื่องขององค์กรที่สร้างขึ้นมาก แต่ภาวะผู้นำเป็นเรื่องกรอบของบุคคล มันจะไม่ไปถึงเรื่อง Vision ภาวะผู้นำจะไม่ถึง Vision เพราะ Vision จะเป็นเรื่องขององค์กรที่สร้างขึ้นมาก แต่

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องกรอบของบุคคล กลุ่มคนมากกว่า ที่จะไป Vision ซึ่ง Vision จะเกิดหรือไม่เกิด จะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ แต่ไม่ได้บอกว่า มันจะต้องเกิด Vision ถึงจะมีภาวะผู้นำ แต่ว่าจะต้องมีภาวะผู้นำ เช่น ถ้าเกิดว่าเราเดินไปเจอต่อแล้ว และถ้ามีภาวะผู้นำก็ต้องมีแรงฮึดสู้ ในการที่จะสร้าง Vision แต่ถ้า Vision มันจะต้องกลายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องต้องทำ ไม่มีภาวะผู้นำก็ทำได้ ถ้ามีการกำหนด Goal ไว้แล้ว แต่จะเป็นการทำแบบที่อ ๆ

ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะมองเฉพาะประเด็นที่เปิดประชาคมอาเซียน เมื่อมันเป็น Vision เมื่อมันเป็น Goal มันก็ต้องทำ เมื่อมาถึงจุดนี้ถึงแม้ไม่อยากจะทำก็ต้องทำ มันก็ต้องส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่ง ขวัญและกำลังใจ มีอยู่ 2 ส่วน คือ เรื่องของบุคคลเรียกว่า ขวัญและกำลังใจ กับเรื่องของกลุ่ม ที่เรียกว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความสามัคคี ที่มันเป็นเรื่องของกลุ่ม มันก็จะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สิ่งที่จะให้อาจจะเป็นกำลังใจ มีของขวัญให้ มีการเสริมแรง มีการให้แนวทางในเชิงจิตวิทยา ในรูปของนามธรรม ที่จะทำให้นักบุคลากรรู้สึกดี

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะ ปัจจัยที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยย่อยมาจากปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

ตอบ ไม่มีความคิดเห็น

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ ไม่มีความคิดเห็น

คนที่ 19

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัย ทั้ง 3 ตัว มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนนั้น มองโดยภาพรวม จะถือว่าใช่ แต่มีข้อสังเกตอยู่ว่า ปัจจัยที่พบนี้ มันเป็น Concept ของฝรั่งมาบวกกับของไทย มันยังไม่ได้ผสมกันอย่างลงตัว เราพยายามเอาตำราฝรั่งกับวัฒนธรรมไทยมาใส่กัน มันจึงเหมือนกับเอาน้ำตาลใส่น้ำ แต่มันยังไม่ละลาย ส่วนผสมมันจึงยังไม่กลมกล่อม เวลาที่เราได้ตัวแปรไป ถ้าเอาไปเขียนแบบลาก ๆ ดึง ๆ กันไป มันก็พอได้ แต่ยังมีคำถามในการผสมผสานให้ลงตัว ยิ่งมองจากปัจจัยส่วนนี้ที่เป็น Concept ของฝรั่ง ผสมกับ Concept ของไทยแล้วยังมุ่งเน้นไปที่อาเซียนอีก มันก็เลยเหมือนกับอาเซียนเป็นตัวเสริม เป็นตัวที่ทำให้รู้สึกว่าเป็น หัวข้อใหม่ หรือ เรื่องใหม่ มันก็เลยกระเด็นออกไป ความเป็นอาเซียนมันก็มุ่งประเด็นออกไป มันไม่เข้ากันอยู่แล้วตั้งแต่แรก พอเราเอาอาเซียนเข้าไปมันก็เหมือนเอา ปัจจัย 2 ตัวมาแต่งงานกัน แล้วมามุ่งไปอาเซียน ข้อคำถามมันก็เลยต่างไป เช่น ตัวแปรที่เราได้มาจากการสังเคราะห์ในเฟสแรกมีน้ำหนักไม่เท่ากัน ถ้าเป็นก้อนเส้า เหมือนเตาไฟในอีสาน ก้อนเส้าหนึ่งไม่ได้รับน้ำหนักเลย รับน้ำหนักไม่เท่ากัน ก้อนหนึ่งรับน้ำหนักสามเท่า อีกก้อนหนึ่งรับน้ำหนักสองเท่า

แต่อีกก่อนหนึ่ง ไม่ได้รับน้ำหนัก มันก็เลยเหมือนกับเราไปขยายมันไม่ได้ หากลูกน้องมันไม่ได้ หา Subset มันไม่ได้ ก็เลยเกิดความไม่สมดุลของปัจจัย หาปัจจัยรองไม่ได้

เมื่อมองภาพแล้วมุ่งไปที่อาเซียน คำนียามศัพท์เฉพาะคำว่า อาเซียน ก็ไม่ได้ขยาย ความ ไม่ได้เขียนชื่อเพิ่ม ไม่ได้บอกว่าการจะมุ่งไปอาเซียนนั้น จะมุ่งไปทางด้านใด ทางด้าน เศรษฐกิจ ทางด้านสาธารณสุข ทางด้านองค์กรรวม มันทำให้เป้าหมายไม่ถูกขยาย ปัจจัยก็เลยไม่เสมอ กัน ทำให้มองไม่ออกว่า เวลาที่เราสัมภาษณ์แล้วมันก็จะบอกว่า เป็นกระบวนการ การได้มาซึ่ง รายละเอียดหรือความเห็น แต่เอาเข้าจริงเวลาที่เราไปจับไต๋ ก็ยังมองไม่ค่อยเห็นชัดในเชิงของ โครงสร้าง เชิงระบบ ของงานวิจัยเรื่องนี้ เวลาเราอธิบายนิยามศัพท์ มันเป็นนิยามศัพท์ เป็นทฤษฎี ของฝรั่ง อย่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของนายเอ นายบี มันก็มีลักษณะแตกต่างกัน ยังตกผลึกไม่พอ ในแง่ของการจะทำไปในลักษณะนี้ คือ ลักษณะของข้อคำถามที่เราถาม มันยังเป็นตอน ๆ มันเป็น กลุ่ม ที่มันจะไปปฏิสัมพันธ์กันยังไม่ชัด ยังไม่กระจาย

ถ้ามองว่า เราจะไปที่สมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างไร ประเด็นก็เลยยังไม่อธิบายการเปิด ประชาคมอาเซียน มันมีอะไร เน้นทางด้านภาษาและวัฒนธรรมใช่มี เน้นทางด้านเสา 3 เสา ใช่ หรือไม่ใช่ เสาหลักของอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นการเมืองการปกครอง ใช่มี หรือจะเป็นเรื่องของ เศรษฐกิจ เรื่องของภาษา เรื่องของการศึกษา ซึ่งไม่ได้เปิดประเด็นนั้นไว้ในการพัฒนา สมรรถนะของบุคลากร พอบุคลากรของเราซึ่งมีทั้ง บุคลากรอาจารย์ มีทั้งบุคลากรเจ้าหน้าที่ สาย สนับสนุน ถามว่า เขาทำหน้าที่อะไร เขาจัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตเพื่อที่จะออกไปสู่สังคม กระบวนการตรงนี้ สมรรถนะของผู้บริหารหรือเปล่า อย่างเช่น กรณีการเสวนาของนักศึกษา ระดับปริญญาเอก เกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเปิดประเด็นว่า เรามีความ เชื่อมั่นว่า อาจารย์ระดับปริญญาเอก มีทุนเดิมอยู่แล้ว คือ PH.D. จบ ปริญญาเอก ไม่ว่าจะ เป็น สถาบันในหรือต่างประเทศ ไม่ว่าจะ เป็นสาขา A สาขา B สาขา C หรือสาขาใดก็ตาม ถามว่ามี ทุนเดิมมี

ถ้าว่าท่านจะใช้สมรรถนะของท่านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือ ประสิทธิภาพอย่างไร ให้เกิดความสำเร็จอย่างไร ท้ายที่สุดก็ไปออกที่ ท่านจะเน้นเรื่องอะไร เน้นการ วิจัย จะวิจัยเรื่องอะไร เน้นการสอน Teaching ท่านจะอยู่ในกลุ่มการสอน ท่านอยู่ในกลุ่มของการ บริการวิชาการชุมชน ก็ไปอยู่ในกลุ่มบริการชุมชน ท่านเน้นในเรื่องของรายละเอียดย่อย ๆ เช่น เรื่อง STEM ศึกษา ก็ไปอยู่ในกลุ่ม STEM ศึกษา ถ้าเน้นเรื่องผลงานทางวิชาการ เขียนบทความ วิชาการ ก็ไปอยู่กลุ่มงานวิชาการ อยากจะเรียนรู้การเขียนบทความวิชาการเพื่อเขียนบทความ วิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เขียนบทความวิจัย เขียนรายงานการวิจัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ หรือจะเขียนตำรา เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประเด็นก็คือว่า ภาวะแฝง หรือที่เรา

เรียกว่า ศักยภาพบุคคล มันไม่ถูกดึงออกมาใช่หรือไม่ ถามว่า ใครจะเป็นคนดึงออกมา บางคนก็บอก
ว่า ผู้บริหาร โทษว่าเป็นความผิดของผู้บริหารว่าเข้าไม่ถึงศักยภาพในตัวบุคลากรมาใช้ เขาก็เลยไม่มี
โอกาสแสดงศักยภาพนั้น ผู้บริหารไม่สร้างสิ่งแวดล้อมให้ผู้บริหารไม่สร้างสิ่งจูงใจให้ เขาเลยไม่
แสดงศักยภาพนั้นออกมา มันก็เลยไปอ้างอิงภายนอก ไปอ้างอิงสิ่งแวดล้อม ไม่อ้างตัวตน แต่ถ้าอ้าง
ตัวตนว่า ท่านอยากแสดงสถานะ สมรรถนะไข่ม้อย ตอบว่า ใช่ ถามว่า ท่านมีความอยากมีไข่ม้อย ตอบได้
อยาก เช่น ถ้าไปถามพระธุดงค์ว่า ท่านจะทำอะไรมีไข่ม้อย ท่านตอบว่า ไม่ละ ท่านจะออกธุดงค์ ท่านจะ
มุ่งบรรลุนิพพาน ท่านจะปลีกวิเวก ถ้า PH.D. มีความคิดอย่างพระธุดงค์ มันก็เรียบริ้อย ก็คือ ไม่
แสดงสมรรถนะแล้ว อย่างนี้เป็นต้น นั่นแสดงให้เห็นว่า PH.D. นี้มีความอยาก อยากจะดี อยากจะ
เด่น อยากจะดัง อยากจะเป็น อยากจะเป็นแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา อยากจะเป็นนักวิจัยมืออาชีพ
อยากจะเป็นผู้มีบทความลงในวารสาร ลงใน Journal ระดับนานาชาติ มันมีความอยากอยู่ภายในมา
ก่อน ไม่ใช่อย่างคนนั้น คนนี้ ว่า ไม่เขียนก็ว่า ทางปากให้ฉัน ฉันเลยไม่สวย ปกติเราต้องเขียนก็ว่า ทา
ปากเอง ต้องกระจกเองแล้วก็เขียนก็ว่า ทาปากเอง สวยหรือไม่สวยเราก็เขียนเอง เพราะฉะนั้น การที่
จะมีสมรรถนะ การจะแสดงสมรรถนะออกมา มันขึ้นอยู่กับตัวตนของเขาเอง ถึงบอกว่า ตัวบ่งชี้หรือ
ตัวกระตุ้นภายใน คือ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจ คือ อยากจะ อยากจะเป็น อยากจะทำ อยากจะมี
อยากจะทำ อยากจะดี อยากจะเด่น ถ้าเหมือนกับพระธุดงค์ที่ไม่ไหว ก็จบ

กับข้อความคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างที่พูดถึงว่า
บางทีเราไปศึกษาทฤษฎีฝรั่งมามันก็เลยไปกันใหญ่ คือ ถ้าสมรรถนะ คือ ตัวตน ตัวเขาเองนั่นละมี
สมรรถนะ เพราะถ้าพูดถึง สมรรถนะ สมรรถนะจะรวมถึงทั้งทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะ
ความรู้ มันเป็นสมรรถนะของคน สมรรถนะมันหมายถึง มันเป็นกลไก เป็นฟันเฟือง เป็นเครื่องยนต์
ที่มันต่อสายพานไปหาเฟือง ที่จะไปปั่นล้อ ถ้าล้อไม่มีเฟืองไปปั่น ถ้าไม่มีเครื่องยนต์ปั่น ผ่าน
สายพาน ล้อมันก็วิ่งไม่ได้ ล้อมันก็เลยกลายเป็นศักยภาพ ศักยภาพ คือ ภาวะแฝง ที่มันมีอยู่แล้ว มัน
อยากจะวิ่งอยู่แล้ว เพราะมันมีเหล็ก มียาง มีลม แต่มันวิ่งด้วยตัวมันเองไม่ได้ ทีนี้ ตัวเครื่องยนต์มี
สายพานไปคล่อง มันคือ สมรรถนะ สมรรถนะ คือ กลไก ที่จะไปผลักดัน ถ้าเทียบทางจิตวิทยา คือ
แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในคือ ตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงศักยภาพออกมา ศักยภาพที่ตัวเองมี
ออกมาเป็น Action เป็น Behavior ที่เป็นสมรรถนะ

ถ้าเราเทียบกับเมล็ดข้าว ที่บอกว่า เป็นเมล็ดข้าวพันธุ์ดี พันธุ์หอมมะลิอย่างดี เป็น
พันธุ์ที่ดีมาก คือ ดีทุกอย่าง ทนแล้ง ช่วงเก็บเกี่ยวใช้ระยะเวลาสั้น หอม คือ คุณสมบัติของมัน ถ้าเรา
เอาเมล็ดพันธุ์นี้ไปปลูกบนก้อนหินที่มีแสงแดดจ้า เมล็ดพันธุ์นี้มีสมรรถนะมีเมล็ดพันธุ์มีศักยภาพ
แต่ไม่มีสมรรถนะ เพราะสมรรถนะคือแรงจูงใจ แต่ตัวสิ่งแวดล้อมไม่ก่อให้เกิด มีแสงแดด มีพื้นที่
รากมันก็ไม่เกิด สักพักมันก็ตาย ถ้าสมมติว่า เราเอาเมล็ดพันธุ์นี้ ไปวางในพื้นที่ชุ่มน้ำ วางที่คืนที่

เฉพาะของมัน ก็แสดงให้เห็นว่า ตัวดิน คือ ตัวที่ดึงให้เมล็ดพันธุ์ได้แสดงสมรรถนะ แสดงตัวตน ออกมา แสดงรากออกมา แสดงกิ่ง แสดงใบ แสดงยอดออกมา นี่คือสิ่งแวดล้อมภายนอก มันต้องมี สิ่งแวดล้อมเข้ามาด้วย สิ่งแวดล้อมภายในก็คือ ความต้องการของตัวเองบางส่วน โดยเมื่อได้ แนวคิดส่วนหนึ่ง พอเราไปจับพฤติกรรมได้แล้ว มีลักษณะอย่างนั้นแล้ว มันก็จะมีหลักสูตรที่ 1 และ ใน Step ที่ 1 ขั้นที่ 1 Step ที่ 2 คือ เอาคนที่มีความคิดนี้ไป Internship เช่น เอา 5 คน ไปอยู่คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีก 10 คน ไปอยู่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีก 10 คน ไป Interning เหมือนหมอ ไปฝึกงานแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร่วมกันขึ้นมา เสร็จแล้วก็มา Discuss กัน แล้วมาจับกลุ่มอีกสัก 25 คน ส่งไปอบรมต่างประเทศ สัก 1 เดือน นี่คือนี่ที่เราจะทำให้ศักยภาพของบุคลากรถูกดึงออกมาใช้โดยตัวเอง โดยสิ่งแวดล้อมที่เรา จัดให้ ที่เราเสริมให้ แต่จริง ๆ ก็ต้องตัวเองเป็นหลัก ก็เหมือนกับการป้อนข้าวเด็ก ๆ เราป้อนแต่ เด็กไม่กินยังไม่กินก็ไม่กิน แต่ถ้ามันหิวมันก็กินเองไม่ต้องมีคนป้อน เพราะฉะนั้น หลักการมันก็จะ เป็นแบบนี้

ถามว่า เราจะไปอาเซียนยังไง มันยังไม่ไป ถ้าพูดถึงอาเซียนในแง่ของ จังหวัด อุบลราชธานีหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มันอาจจะเห็นภาพได้ชัด เพราะบริบทของ สิ่งแวดล้อมมันก่อให้เกิดความเป็นประชาคมอาเซียนของตัวเองมันเอง เช่น เรามองว่า อุบลราชธานี เป็นจังหวัดตะวันออกสุดของประเทศไทย จบละไม่มีอะไร แต่ถ้าเราบอกว่า ต่อไปนี้จังหวัด อุบลราชธานี เป็นศูนย์กลางของอาเซียนใน เมย์แลนด์ กลายเป็นว่า เราบวกกับกัมพูชา ลาว กับ อุบลราชธานี หรือกลุ่มจังหวัดอุบลราชธานี กับศรีสะเกษ กับยโสธร กับอำนาจเจริญ เป็นหนึ่ง ไปรวมกับ ไปบวกกับจังหวัดพระวิหาร จังหวัดอุดรมีชัย ราชอาณาจักรกัมพูชา ไปบวกกับแขวง จำปาสัก แขวงเซกอง แขวงอัตตะปือ แขวงสาละวัน ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาคใต้ เราก็จะเห็นว่า บุคลากรของเรา ที่เราจะพัฒนาสมรรถนะ ที่จะเข้าสู่ความเป็นอาเซียน คือ ความเป็นอาเซียนของเขาก็ต้องเข้าเป็นหรืออยู่ในท่ามกลางของบริบทของอาเซียน เช่น เขาจะต้อง ไปเห็นบริบทของมหาวิทยาลัยจำปาสัก จะต้องไปมหาวิทยาลัยพนมเปญ จะต้องไป เขาถึงจะรู้ว่า เขาจะต้องแสดงศักยภาพอะไรออกมา เช่น เขาเก่งภาษาอังกฤษ ต้องเขียนบทความเป็น ถ้าพูดเก่ง เป็นวิทยากรเก่ง เขาก็จะดึงความเป็นวิทยากรออกมา สรุปล เขาก็จะแสดงศักยภาพตรงนั้นออกมา ในแง่ของการทำงานของราชภัฏ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี หรือเจ้าหน้าที่ ที่เรา ส่งไปไม่ได้ เราก็อส่งอาจารย์ไป ส่งนักศึกษาไป เราก็แลกเปลี่ยนไป มันต้อง Train เขา เช่น ทักษะ ภาษาอังกฤษอ่อนมาก ทำให้การแสดงผลภาพนั้นออกมาไม่สูงสุด ดังนั้น เราก็ต้องเสริม ภาษาอังกฤษเข้าไปเพื่อที่จะให้เขาแสดงสมรรถนะมาทางภาษาอังกฤษ เพื่อที่จะให้เขาไปสร้าง ประโยชน์ในระหว่างการเดินทางเข้าไปสู่อาเซียนหรือเปิดอาเซียน

ถ้าเรา Train เขา โดยที่เขาไม่มีโอกาสไป เขาก็ไม่เอา เหมือนเราเอาเมล็ดข้าวไปปลูกลงดิน มันก็ไม่เกิด แต่เราเอาเมล็ดข้าวจากเราไปอยู่ที่มหาวิทยาลัยจำปาสัก เอาเมล็ดข้าวไปที่มหาวิทยาลัยพนมเปญ ที่มันเป็น University ไปที่ Southeast Asia ของ University ของเลียมเรียบ มันก็โอเค มีบรรยากาศของความเป็นอาเซียน อบอุ่นแบบอาเซียน หนาวแบบอาเซียน โดดเดี่ยวแบบอาเซียน เขาจะมีความรู้สึกแบบนี้ เขาก็มีความรู้สึกเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน แต่ถ้าเขายังอยู่ที่นี่ เขาก็ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน ถ้าเราไปถามคนหางานทำจากเลียมเรียบที่มาทำงานในกรุงเทพฯ ถามคนนี่เขารู้เลยว่า อาเซียนคือแบบนี้ ถ้าเขาไม่เคยมากรุงเทพฯ ไม่เคยมาประเทศไทย เขาก็จะบอกว่า เขาไม่ได้เป็นอาเซียน ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นอาเซียน เพราะมันไม่ใช่บรรยากาศในอาเซียน อย่างเช่น การไปโฮจิมินห์ เมื่อครั้งที่ผ่านมา ไปที่มหาวิทยาลัยกฎหมายของโฮจิมินห์ และวิทยาลัยการท่องเที่ยวของโฮจิมินห์ โดยมีคณะอาจารย์จากสาขาวิชาการท่องเที่ยว การโรงแรมไปด้วย อาจารย์ท่านหนึ่งบอกว่า ฟังมีโอกาสมาเวียดนามเป็นครั้งแรกในชีวิต ทั้ง ๆ ที่ก็ทำงานที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมานานแล้ว แต่ไม่มีโอกาสหรือพลาดโอกาสหลายครั้ง ครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่ได้เห็น ทำให้มองเห็นว่าเราจะทำอะไร แสดงอะไร ผลิตนักศึกษาอย่างไร ต้องปฏิบัติการ เราจะทำอะไร สร้างอะไร องค์กรสาขาวิชา ถึงจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในลักษณะนี้ มันก็เหมือน เราพัฒนาคน โดยให้เขามีโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อที่เขาจะได้แสดงศักยภาพที่เป็นภาวะแฝงหรืออำนาจแฝงที่อยู่ในตัวเขาออกมา ในลักษณะที่เราพูดในลักษณะอย่างนี้ ก็จะเห็นภาพว่า เราจะได้อะไรออกมาในส่วนของพัฒนาบุคลากร แต่พอเรามาดูปัจจัยตามที่เราได้มา มันอาจจะกระด้างไป เหมือนจิกซอว์ ที่ยังไม่สามารถที่จะต่อกันได้ในสิ่งที่เราอยากจะได้ ซึ่งมองแบบภาพรวมๆ

ปัจจัยขวัญและกำลังใจ คือ ภาวะแฝงที่อยู่ในตัวคน ส่วนภาวะผู้นำก็เห็นด้วย แต่ถ้าจะมองไปมันก็ใช่ทั้ง 3 ปัจจัย แต่ปัจจัยที่มันเป็นทั้ง 2 ตัว คือ ในเชิงระบบกับตัวคน ซึ่ง 2 ตัวนี้มันคู่กัน ระบบกับคน มันคือ องค์กร ถ้า 2 ตัวนี้ทำงานไปด้วยกันได้ คนปั่นจักรยาน จักรยานคือระบบ คนปั่นถ้าปั่นแล้วไม่เหนื่อย ปั่นแล้วไม่ทอนกำลังของตัวเอง มันก็รู้สึกชอบ ว่า จักรยานคันนี้เป็นจักรยานคู่ชีพ ปั่นแล้วทำให้เกิดพลังกำลัง สุขภาพแข็งแรง แต่ตัวจักรยานนั้นทำให้รู้สึกฝืดเกินไป เหนื่อยเกินไป หนักเกินไป มันก็ไม่ใช่ พอเราออกแบบในลักษณะนี้ ภายในองค์กรการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มันก็เป็นปัจจัยตามทฤษฎีฝรั่งก็ไม่น่าจะมีปัญหา ก็เป็นไปได้ แต่เราก็แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ องค์กร องค์กรเป็นเชิงระบบ ส่วนภาวะผู้นำและขวัญกำลังใจ เป็นตัวบุคคล ภาวะผู้นำก็คือ เรื่องของศักยภาพความเป็นผู้นำหรือสิ่งที่มันเป็น Dynamic ของตัวบุคคล มาบวกกับเรื่องของขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจก็คือ แรงจูงใจ ความอยากเป็น ความอยากได้ ก็เป็นไปได้

แต่พอเราถามว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย เราเปิดรองรับอาเซียนมันไกล มันยังไกลกันมากกับปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ที่จะป็นอาเซียน แต่ถ้าจะพิจารณาตามที่อธิบายมา มันก็ใช่ มันเห็น มันใช่ การมองว่า รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน เป็นเรื่องเศรษฐกิจใช่มีัย การเมืองการปกครองใช่มีัย ภาษาและวัฒนธรรมใช่มีัย ถ้าเราเอาตัวนั้นมาเป็นประเด็นเป้าหมาย มันก็จะทำให้ตัวนี้เป็นเป้าที่ชัดเจน แต่ถ้าเราไปบอกว่ารองรับการเปิดประชาคมอาเซียนกว้างๆ ปัจจัยที่เราพูดถึงก็ไม่รู้ว่าจะไปจับฝั่งไหนของกรอบอาเซียน กรอบอาเซียนมันเหมือนกับท้องฟ้า มีดาวระยะยับย มีระบบสุริยะจักรวาลเยอะเยอะ แต่ความเป็นอาเซียน มันคือดาว ดาวลูกไก่ ดาวใด ถ้าเป็นอย่างนี้ มันจะชัด ความเป็นผู้นำมันก็จะชัดขึ้นมา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางด้านการศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านการเมืองการปกครอง มันก็จะชัดขึ้น ถ้าเราจะเอาทุกอย่าง ถ้าเป็นอย่างนี้ ถ้าเราจะสรุปออกไปมันจึงค่อนข้างยาก

สรุป เพื่อที่จะให้มันรองรับกับหัวข้อการวิจัย มันจะไม่ชัด แต่ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย มันก็ใช่ แต่มันไม่ใช่ ณ ชิก โลก ชิก ท้องฟ้าทางตะวันออก หรือชิกท้องฟ้าทางตะวันตก หรือชิกท้องฟ้าทางเหนือ หรือชิกท้องฟ้าทางตอนใต้ ของความเป็นอาเซียน

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ มองในลักษณะเหมือนเอาองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ออกมา พอเอาออกมาแล้วก็เอามานิยาม มันก็อ่านยาก เพราะเป็นหนังสือแปลมา อย่างเช่น ปัจเจกบุคคล หมายความว่ายังง วิสัยทัศน์ก็อธิบายได้ คิดอย่างเป็นระบบก็ใช่ อธิบายได้ การกระตุ้นทางปัญญา ตัวนี้ยาก การทำงานเป็นทีม ก็ใช่ เพราะฉะนั้นปัจจัย การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล กับปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา ที่จริงนิยามแล้วมันฟังยาก แต่ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มองเห็นภาพ มองเห็นเป็นรูปธรรม อย่าง วิสัยทัศน์ มันใช่มันเคยถูกใช้มาเยอะ การคิดอย่างเป็นระบบก็ใช่ สามารถมองในเชิงระบบมันมีตัวเริ่มต้น มีกระบวนการ มี Feedback อะไรกลับมา มันสามารถบอกได้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ถ้าเอาเข้าจริง เวลาเราเอาเรื่องของวิสัยทัศน์มาใช้ ของไทยก็ไม่ชัดเจน

ขององค์กรไทย ถามว่าเขียนได้มีชัย เขียนได้ เขียนเพื่อให้มีความรู้สึก ว่า องค์กรนั้นมีวิสัยทัศน์ แต่เอาเข้าจริงได้นำมาใช้มีชัย ก็ไม่ค่อยโดดเด่น แต่เรื่องของคนทำงานเป็นทีม ดีมีชัย ดี แต่ไทยๆ มันก็ไม่ค่อยเวิร์ก ก็ยังมีความขัดแย้งกัน ถามว่า ดีมีชัย ดี มีความสำเร็จมีชัย มี มีองค์กรแห่งความสำเร็จมีชัย มี แต่เอาเข้าจริงก็ไม่เป็นไปตามนั้น หากถามว่า มันไปไกลจากความเป็นอาเซียนมีชัย มันก็ไกล มันมองไม่เห็น ว่า มันไปเกาะห่าง โช้ความเป็นอาเซียน หรือบรรยากาศของความเป็นอาเซียน จุดไหนอย่างไร แต่ก็ไม่แปลกเพราะเป็นทฤษฎีของฝรั่ง

ถ้าเราจะพัฒนาสมรรถนะต่อกลุ่มคนกลุ่มนี้ ต่อการปฏิบัติงานตามนี้ยาก ถ้าวายาก เพราะคน ซึ่งบริบทของคน ความเป็นนิสัยของคนไทย องค์กรไทยแล้ว เราไปจับปัจจัยของฝรั่ง มันก็เข้าได้ไม่เต็ม เลือกได้ เช่น เราอยากให้เห็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรนั้น ๆ แต่ก็ติดกันเหมือนเดิม บางคนก็บอกว่า วิสัยทัศน์นี้ดี เพียงแต่วิสัยทัศน์นั้นมันสั้นไปหน่อย หรือเรียกว่า วิสัยทัศน์หรือบอกวิสัยทัศน์มันยาวไป ปฏิบัติยากไม่เป็นรูปธรรม เดินไปสู่จุดนั้นลำบาก ก็ติดกันอยู่แบบนี้ การทำงานเป็นทีมก็ใช่ แต่เป็นลักษณะที่เรียกว่า กลุ่มสัมพันธ์นะพอได้ การแสดงในเวทีการฝึกอบรมนั้นได้ แต่เอาเข้าจริงในการทำงานก็ไม่ได้ แม้กระทั่งการวิจัยให้เป็นทีมทำ หัวหน้าทีมทำคนเดียว หัวหน้าทีมวิจัยคนทำคนเดียว ลูกทีมก็สบาย ถามว่าดีมีชัยมันก็ดี ในแง่ของการนำไปใช้ ในแง่ของการพัฒนาสมรรถนะของคนที่เป็นคนไทยหรือในบริบทขององค์กรที่เป็นไทยๆ มันลำบาก

คำถามที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ ไม่มีความคิดเห็นประเด็นปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เราไม่ค่อยจริงจัง ยกเว้นบริษัทฝรั่งที่ทำงานในไทยหรือองค์กรของฝรั่งในไทย เขาจะจริงจัง มุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ ของเราไม่เป็นไร

ปัจจัยด้านการบริการที่ดี องค์กรไทยยังคงความเป็นเจ้าขุนมูลนาย การจะเป็นนักบริการที่ดีนั้น มันก็ลดดีกรีลง ลดความเข้มข้นลง ทำแบบทำตามหน้าที่ หมดหน้าที่หมดเวลาแล้วก็จบ ฉันทก็กลับมาเป็นฉันท

ปัจจัยด้านการตั้งสมมติฐานเชิงพยากรณ์ในอาชีพ ก็เหมือนที่ว่า เรามุ่งผลสัมฤทธิ์แบบไม่จริงจัง การตั้งสมมติฐานแบบมีอาชีพจริงๆ 100 คน จะมีถึง 25% หรือไม่ ก็เหมือนกับที่บอกว่าการตั้งสมมติฐานเชิงพยากรณ์ในอาชีพของอาจารย์ระดับปริญญาเอก 100 คน ไปถอดบทเรียน ไปดึงศักยภาพของตัวเองออกมา เพื่อนำมาเป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นว่าเป็นไปได้ เขาจะสร้างผลงานขึ้นมาได้ เขาสามารถเขียนบทความลงใน Journal ระดับนานาชาติได้ เขาจะสร้างงานวิจัย เขาจะเขียนตำรา เขาจะเป็นอาจารย์ผู้สอนที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีกับอาจารย์คนอื่น ๆ ในแง่ของการใช้เทคนิคในการสอนแบบนี้ เราก็มีความเชื่อมั่นว่า 25% นี้จะมีโอกาส

ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม ไม่มีปัญหา

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ตามที่ยกตัวอย่างข้างต้น โอกาสที่จะเป็นทีมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จริง ๆ มุ่งงานจริง ๆ ก็อาจจะทำในแง่ของการทำงานเป็นทีม

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

ตอบ ควรเพิ่มเติมปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย คือ

1. เรื่องของขวัญและกำลังใจ เน้นในเรื่องของแรงจูงใจภายในของบุคคล เขาอยากจะเป็นลูกที่ดี เป็นพ่อที่ดี เป็นแม่ที่ดี เป็นสมาชิกที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีกับนักศึกษา ขึ้นอยู่กับตัวเขาเองว่าตั้งใจอย่างไร ตั้งใจดี ดำริชอบ ปัจจัยที่จะทำให้เขาก่อตัวพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ถ้าเขามีความตั้งใจที่ดีแล้ว ดูเหมือนกับเมล็ดข้าวที่พุดถึง เขาพร้อมที่จะเป็นแม่พันธุ์ที่ดีพร้อมที่จะเป็นต้นตอที่ดี ถ้าเรามีสิ่งที่จะให้เขาอีสิ่งหนึ่ง คือ สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศ ถ้าเอาเมล็ดพันธุ์ข้านี้ไปปลูกในที่ชุ่มน้ำมันก็โอเค มันก็เกิดในทันทีทันใด เราก็จะได้เมล็ดพันธุ์ เมล็ดที่ 2, 3, 4 ตามมา เพราะฉะนั้น ถ้าเราจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เขา เช่น ในชั้นเรียน มีห้องเรียนแบบสมบูรณ์แบบเป็นแบบสมาร์ททอม มีเครื่องใช้ อุปกรณ์ครบ รวมทั้งแบบห้องเรียนที่จัดแบบห้องประชุม สิ่งเหล่านี้ คือ สิ่งแวดล้อม อาจารย์ไปสอนก็ให้ความรู้ลึกที่ดี บรรยากาศดูดีมาก อบอุ่นดี เหมือนได้รับเกียรติจากห้องนี้ หรือเชิญวิทยากรมาบรรยาย ห้องหฺรู่ ๆ เขาก็คิดแบบที่ว่า เจ้าภาพให้เกียรติ ให้การต้อนรับที่ดี เป็นบรรยากาศที่น่าเรียน อย่างเช่น เชิญวิทยากร จาก สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา มาบรรยายเรื่อง Q.A ตัวบ่งชี้ Q.A วิทยากรมาเจอห้องบรรยายที่จัดไว้ก็ประทับใจและบอกห้องดีมาก เหมาะกับการบรรยาย

2. นักเรียนหรือนักศึกษา ถ้าเราเอาคนที่เก่งๆ มา ทำไม มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด จึงมีชื่อเสียงติดอันดับ 1 ของโลก ก็เพราะเขาคัดนักเรียนมาประเทศละ 1 คน 10 คน 100 ประเทศก็

1,000 คน ไปอยู่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด หรือนักเรียนจากจังหวัดละ 1 คน เข้าเรียน มศ. 4 , มศ. 5 หรือ ม. 4- ม. 6 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษากรุงเทพ ครูคนนั้นไปสอนจะทำยังไงละ เด็กนักศึกษาที่จะสอนครูคนนั้น เด็กเราก็จะสบายเด็กจะสอนกันเอง แต่เราเป็นครู ก็จะรู้ว่า เราผู้เด็ก ผู้ นักศึกษาไม่ได้ เขาเรื่องนี้ เราก็ต้องไปเรียนรู้ใหม่ เรียนรู้เพิ่มเติม เพราะเราเป็นครู เราหนีไม่ได้ ลาออกไม่ได้เราเราสอบผ่านการสอบคัดเลือกมาเป็นครู มาเป็นอาจารย์แล้วอาจารย์ก็ต้องพัฒนา ตัวเองขึ้น นักเรียนก็พัฒนาตนเอง อาจารย์ก็พัฒนาตนเอง เอา 2 ส่วนมาแลกเปลี่ยนกัน ต่างคนต่าง แลกเปลี่ยนกัน ต่างคนต่างพัฒนาตนเอง มันก็ลงตัว สมรรถนะของแต่ละคนมันก็เพิ่มสูงขึ้น หรือ สมรรถภาพของบุคคลก็เพิ่มสูงขึ้นลักษณะเดียวกัน

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้าง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ ตัวศักยภาพที่คู่กับสมรรถนะ สมรรถนะคืออำนาจ คือพลังแฝง กำลังภายใน ที่ยังไม่เอาออกมาใช้ มันก็คือ กำลังภายใน ถ้าเปรียบกับแผ่นดินไหวที่เป็นรอยเลื่อน มันก็เป็นเพียง รอยเลื่อนอยู่ยังไม่ไหว เรียกว่า ศักยภาพ แต่ถ้ามันไหวเมื่อไหร่ก็แสดงว่า มันเอาศักยภาพออกมา ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหว ก่อให้เกิดสิ่งที่เราเรียกว่า Dynamic เคลื่อนซ้ายเคลื่อนขวา เคลื่อนบน เคลื่อนล่าง มันก็กระทบแน่นอน ถ้ามันกระทบเชิงบวกก็ดีไป ถ้ากระทบเชิงลบก็ต้องหาทางแก้ไข

และต้องจับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนให้ได้ ให้ชัดเจนขึ้น ถ้าเปรียบอาเซียน กับท้องฟ้า เราคิดอาเซียนไว้กว้างมาก ในระบบสุริยะจักรวาล เรามองศึกษาดวงจันทร์ ดวงจันทร์ ของใคร ของโลก ถ้าเป็นดวงจันทร์ของโลกก็แล้วไป อาเซียนคือดวงจันทร์ของโลก หรือ อาเซียน คือระบบสุริยะจักรวาล นอกสุริยะจักรวาลมีมัย ก็มี แล้วอาเซียนของเราละมันก็ไกล พอเราจับอย่าง นี้ สิ่งที่เราเรียกว่า ปัจจัย มันก็จะไม่ส่งถึงความเป็นอาเซียน เวลาที่เราสังเคราะห์ออกมา เราคิดเส้น ไม่ได้ หาเส้นไม่เจอ เวลาเราวิจัย ถ้าเราจะลึกไม่ได้ เราหาเส้นไม่เจอ กรณีศึกษาไม่ก็ไม่เกิด

คนที่ 20

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยกับปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลออกมา อย่างเช่น ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะว่า มหาวิทยาลัยก็ต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของอาจารย์ ต้องส่งเสริมการเรียนต่อของอาจารย์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของอาจารย์ โดยต้องมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้ด้วย เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีการสนับสนุนทุนการศึกษา ค่าลงทะเบียนตามจ่ายจริง แต่ไม่เกิน 600,000 บาท ในกรณีของปริญญาเอก และมีค่าจัดทำวิทยานิพนธ์ อีก 50,000 บาท โดยผู้ที่ได้รับทุนการศึกษานี้จะต้องผ่านมติกองทุนพัฒนาบุคลากรและจะต้องได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยให้บุคลากรท่านนั้นเรียนก่อน และอาจารย์ท่านนั้นจะต้องเรียนให้ตรงกับคณะ ตรงกับสาขาที่ตนเองสอน แล้วอยู่ใน % ที่ไม่เกินจำนวนของบุคลากรที่มีการกำหนดไว้ว่าไปเรียนต่อได้ ไม่ใช่ไปกันหลายคนแล้วภาระงานสอนมันเกลี้ยไม่ได้ ต้องไม่กระทบ ต้องไม่จ้างคนมาสอนแทน เป็นการส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาศักยภาพ ไปพัฒนาการเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะของตนเอง ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนเองก็เช่นเดียวกัน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเรียนต่อเช่นเดียวกัน แล้วก็สามารถขอทุนได้เช่นเดียวกัน โดยจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ คือ มหาวิทยาลัยจะมีเกณฑ์ มีข้อบังคับ ประกาศออกมารองรับที่ชัดเจนว่า ใครมีสิทธิที่จะได้รับทุนไปเรียน มีทั้งทุนและเป็นค่าใช้จ่ายเป็นรายเดือน กรณีการลาเรียนในภาคปกติ ซึ่งจะไม่ได้รับเงินเดือน และทุนที่ให้ไปนั้นก็เป็ทุนให้เปล่าแต่มีเงื่อนไขว่าต้องกลับมาทำงานใช้ทุน บุคลากรสายสนับสนุนก็มีการให้ทุนเหมือนกัน เพราะถือว่า เป็นการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนหนึ่งก็เชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญในการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน กับการวิเคราะห์งาน มาฝึกอบรมให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น ถ้าอายุงานครบกำหนด ตามข้อบังคับว่าด้วยอายุงาน ก็ไปถึงขอชำนาญการได้ เงินเดือนเท่าไร ฐานเงินเดือนถึงขั้นต่ำหรือยัง เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้หรือไม่ ใครมีคุณสมบัติครบตามกฎเกณฑ์ก็ยื่นเรื่องได้เลย และอีกส่วนหนึ่งก็คือ การจัดฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

สำหรับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน เพราะว่า มันขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และมุมมองของผู้นำด้วย ถ้าผู้นำเราเห็นเรื่องอาเซียนมีความสำคัญแล้วให้การสนับสนุน ซึ่งตอนนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี นำโดยท่านอธิการบดี รองอธิการบดี ก็สนับสนุนให้อาจารย์แต่ละคณะเข้าสู่อาเซียนมากขึ้น ทั้งร่วมกับประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ลาว กัมพูชา คือมีการไปทำ MOU กับคณะแต่ละคณะ ร่วมกับมหาวิทยาลัยของประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ในประชาคมอาเซียน เช่น การทำ MOU เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและโรงแรม เกี่ยวกับกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยโชนิมินห์ ของเวียดนาม ทำ MOU เอาไว้เพื่อแลกเปลี่ยนนักศึกษา แลกเปลี่ยนอาจารย์ ซึ่งผู้นำให้ความสำคัญในด้านนี้ และก็

มีงานวิเทศสัมพันธ์ ที่จะเป็นฝ่ายประสานงาน งานสถาบัน IEI ที่ดำเนินการไปต่างประเทศ ทำ MOU จัดหลักสูตรอบรมต่าง ๆ

ส่วนปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีการให้การสนับสนุน ทุนให้กับอาจารย์ที่ไปนำเสนอผลการวิจัยที่ต่างประเทศ ในอาเซียน ในยุโรป ซึ่งก็เป็นการอนุมัติ ผ่านกองทุนพัฒนาบุคลากรเหมือนกัน โดยมีอัตราการให้ทุนอย่างชัดเจน อาจจะเป็น 5 ปีต่อครั้ง, 3 ปีต่อครั้งหรือถ้ามหาวิทยาลัยไม่มีบหรือทุนให้ หรืออาจารย์ท่านนั้นได้ใช้ทุนจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว ก็อาจจะใช้สิทธิขอทุนจากคณะก็ได้ ส่วนการจัดทำผลงานทางด้านวิชาการมหาวิทยาลัยก็มีทุน สนับสนุนเช่นเดียวกัน สำหรับอาจารย์ที่ต้องจัดทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ระดับ ผศ. มีงบประมาณสนับสนุน ท่านละ 50,000 บาท ระดับ รศ. ท่านละ 100,000 บาท โดยการสอบผ่าน ครั้งแรกในระดับ ผศ. ก็อนุมัติให้ 20,000 บาท ผ่านการอนุมัติแต่งตั้งแล้ว ก็อนุมัติอีก 30,000 บาท ระดับ รศ. สอบผ่านครั้งแรกก็ 40,000 บาท ผ่านการอนุมัติแต่งตั้งก็อนุมัติอีก 60,000 บาท และใน ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนก็จะดำเนินการสิทธิต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของมหาวิทยาลัยที่กำลังดำเนินการจัดตั้ง, กสจ., กบข, กองทุนประกันสังคม

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ ไม่มีความคิดเห็น

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อ การพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

คนที่ 21

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบเห็นด้วย เพราะปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ต่างเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างเห็นได้ชัดเจน เช่น

ปัจจัยการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างมาก เพราะหากผู้นำมีความสามารถในการบริหารงานจนก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ บุคลากรก็จะมีความยินดีและพร้อมที่จะเสียสละ ท่วมแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ผลงานที่ออกมา ก็จะเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ทางผู้บริหารกำหนด ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ้าผู้บริหาร หรือผู้นำสามารถทำให้บุคลากรในแต่ละส่วนงานได้แสดงศักยภาพในตัวเองออกมาและนำมาถ่ายทอด นำมาแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคลากรเองก็จะทำให้เกิดบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะปัจจัยต่าง ๆ ที่ค้นพบ มีส่วนสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งส่วนในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่จะต้องมีการคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ ต้องมีการระดมความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยฝ่ายบริหาร

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยในทุกปัจจัย เพราะทุกด้านเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนจะต้องยึดปฏิบัติในการทำงานร่วมกัน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในแนวทางเดียวกัน เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ เห็นควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพราะจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลเพิ่มเติม

ตอบ การทำงานแบบเป็นทีม เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางความคิด อันจะนำมาสู่แนวทางในการปฏิบัติงาน

คนที่ 22

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะปัจจุบันการปฏิบัติงานต้องอาศัยปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย แยกเป็นปัจจัย ก็คือ

ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจุบันการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรที่เป็นศูนย์รวมขององค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จะถ่ายทอดไปยังนักศึกษา เพราะฉะนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสายวิชาการ หรือสายสนับสนุน ต่างต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดวิธีการ เกิดกระบวนการในการที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นภายในองค์กรและนอกองค์กรให้ได้ เพราะจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งความรู้ที่จะนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยนี้มีความเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง เพราะ ถ้าหากผู้นำ ไม่สามารถที่จะบริหารงาน หรือกำหนดนโยบาย โดยการสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้ว การดำเนินงานขององค์กร ก็ไม่สามารถที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ หรือตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้

ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากคนเรามีกำลังใจ หรือได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมมีความสุขในการทำงาน รู้สึกตัวเองมีคุณค่าต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ที่พร้อมจะทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงาน

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย ทั้ง 5 ปัจจัยที่กล่าวถึง มองทีละปัจจัย

ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ถ้ามหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล หรือตัวบุคลากร โดยการปกครอง บังคับบัญชาแบบกัลยาณมิตร รับฟังเหตุผล ปัญหา ความจำเป็นในเรื่องต่าง ๆ ของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงาน เสมือนว่าเป็นหนึ่งในครอบครัว หรือให้การยอมรับว่า เป็นหนึ่งของสมาชิกในองค์กร บุคลากรก็ย่อมรู้สึกดี รู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่า จะเป็นบุคลากรผู้มีตำแหน่งใดก็ตาม เขาก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท

ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะเป็นการดีมากถ้าองค์กรหรือมหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะป็นสายวิชาการหรือสายสนับสนุนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และเขาจะต้องทำให้ได้

ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกส่วนงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานได้ทุกคน ได้ทุกส่วนงาน ผลงานที่ออกมารับรองได้ว่า จะเป็นผลงานที่เยี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแน่นอน ทั้งในส่วนของงบประมาณ เวลา และผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่ปัญหาส่วนใหญ่แล้ว ไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน บางครั้ง ทำไปตามที่เคยทำ มีปัญหาค่อยแก้ทีหลัง ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานอย่างอื่น เกิดภาวะงานสะสม ประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง แต่ถ้ามีการคิดอย่างเป็นระบบ มองปัญหาในการปฏิบัติงานว่าจะทำอย่างไรให้เป็นการแก้ไขปัญหาก่อนที่จะเกิดปัญหา มันก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานทำได้ดีขึ้นและง่ายขึ้น

ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา บางครั้งความคิดเห็นหรือความสามารถของตัวบุคคล อาจจะไม่ได้รับโอกาสในการที่จะแสดงออก หรือนำมาใช้ หากองค์กรมีวิธีการหรือกระบวนการในการไปกระตุ้นทางปัญญาให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการให้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในเวที หรือการจัดประชุมต่าง ๆ หรือเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือ

หัวหน้างานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำปัญหามาวิเคราะห์หว่ามันเกิดจากอะไรร่วมกัน หรือจะมีวิธีการไหนบ้างที่จะปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้มันเกิดประสิทธิภาพให้ได้มากที่สุด

ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมการทำงานที่จะให้ประสบความสำเร็จเป็นไปได้ที่จะทำได้คนเดียว เมื่อเรามองในมุมมองของการทำงานในองค์กร ทีมงาน หรือบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรผ่านไปได้อย่างดี ตามที่เป้าหมายกำหนด หากทีมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือรับฟัง ปรีกษาหารือร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มันก็จะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทุกปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยการทำงานเป็นทีม เพราะหากคนเรามีความรู้สึกว่า ทำงานร่วมกับใคร หรือทำกับทีมใดแล้ว มีการพูดคุย มีการสื่อสาร ที่ถูกต้องเข้าใจตรงกัน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งและกัน จนนำไปสู่ความร่วมมือกันในการปฏิบัติเพื่อให้เสร็จสิ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายแล้ว ผลงานมันก็จะดี มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงานก็จะดีตามไปด้วย หรือปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ หากบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม โครงการต่าง ๆ ที่เอื้อต่อสายงานหรือตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติแล้วนำเอาความรู้นั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง มันย่อมส่งผลต่อสมรรถนะอย่างแน่นอน โดยการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเป็นไปตามความถูกต้อง ชอบธรรมและต้องยึดถือจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้วย ในส่วนของการปฏิบัติงานที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัยขององค์กร

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ จากปัจจัยที่นำมาเสนอ คิดว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนนั้น ควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในหน่วยงานของบุคลากร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย และก็จะส่งผลกระทบต่อเนื้องไปสู่สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วย

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คนที่ 23

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทั้ง 3 ปัจจัย อย่างเช่น

ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด หรือความเชื่อของตนเองให้มันสามารถปรับเข้าสู่สถานการณ์ในปัจจุบันให้ได้ว่า โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง อย่างกรณีนี้ คือ เราจะต้องทำอะไร จะปรับวิธีการทำงานของเราอย่างไร ให้เข้ากับสถานการณ์การเปิดประชาคมอาเซียน เราจะยังยึดติดที่รูปแบบวิธีการคิดของเราหรือไม่ เกี่ยวกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เราจะมอง จะเชื่อมโยงรูปแบบการปฏิบัติงานอย่างไร เรามีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเดียวกัน ทำอย่างไรทีมงานที่มีอยู่ในองค์กรถึงจะสามารถหลอมรวมเป็นหนึ่งได้ในการ ที่จะระดมความคิดเห็น ในการแสวงหาวิธีการ กระบวนการที่จะนำมาสู่การปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ ตามเป้าหมายขององค์กรได้ หากบุคลากรสามารถปรับระบบความคิดได้ มีการพิจารณานำเอาผลงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นข้อมูล มาเป็นความรู้พื้นฐาน ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มันก็จะช่วยแก้ไขปัญหา หรือทำให้ผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรในต่างหน่วยงาน หรือต่างมหาวิทยาลัย ก็นับว่ามีความสำคัญเป็น

อย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในองค์กรนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง นับตั้งแต่ต้นนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจน มองเห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงานได้ว่า บุคลากรจะสนองนโยบายของผู้นำได้อย่างไร ผู้นำมีวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรหรือไม่อย่างไร รวมถึงวิธีการที่จะนำมาซึ่งการแสดงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดสมรรถนะสูงสุด

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้นับว่าสำคัญมาก ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกดี มีความสุข ได้รับการยอมรับในฐานะส่วนหนึ่งของทีม ส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับสวัสดิการที่ดี เงินเดือนทำให้อยู่ได้อย่างสบาย ก็ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัล ได้รับคำชมเชย จากผลการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยตรง

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทุกปัจจัย เพราะดูแล้ว ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึก ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กันทุกปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรทำงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพที่ตนเองมี ถ้าบุคลากรได้รับการยอมรับจากฟังความคิดเห็นจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร ในกรณีการเสนอแนวคิด เสนอแนวทางการปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา เขาก็จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน เป็นหนึ่งในองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะทำให้เขาพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทั้ง 5 ด้าน เพราะถ้าบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร ในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อให้ผลงานออกมาให้ตรงกับวิสัยทัศน์ ตรงกับเป้าหมายอันเป็นการทำงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่เกิดจากความเชี่ยวชาญในตัวบุคคลนั้นแล้ว มันก็จะทำให้สมรรถนะในการทำงานสูงตามไปด้วย ส่วนด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม นั้น ในการปฏิบัติงาน จะมีตัวระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าง เพราะอะไร

ตอบ เห็นควรพิจารณาในส่วนของปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น เพราะหากคนเรามีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการสนับสนุน ได้รับการดูแลอย่างดี ได้รับสวัสดิการที่ดีและพอเพียงแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มเติม

ตอบ สมรรถนะทั้ง 5 ปัจจัย ถือว่า ครอบคลุมสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ดีแล้ว

คนที่ 24

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วยทั้ง 3 ปัจจัย เพราะปัจจุบัน ทุกองค์กรหากจะให้มีคุณภาพขององค์กรแล้วจะต้องสามารถปรับตัว เปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน ยกย่ององค์กรให้เป็นองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ได้ ต้องรู้จักวิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับฟังข้อเสนอแนะที่มาจากบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำที่เป็นอยู่ของบริหารคือส่วนที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การยอมรับผลการปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรสาขปฏิบัติในการแสดง ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในตัวเขาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งต้องไม่ลืมที่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจด้วย เพราะถือว่ามีความสำคัญที่สุดกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรต้องไม่ลืมว่า หัวใจสำคัญของการบริหารองค์กร ก็คือ ทรัพยากรบุคคล หากทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นฟันเฟืองตัวสำคัญในการที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนในองค์กร ที่สามารถจะทำให้กระบวนการต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างสมบูรณ์แบบ ดังนั้น ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย จึงมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สำคัญที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ
4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา
5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะ ทุกปัจจัย คือปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม มันจะทำให้เกิดการคิด การวางแผนอย่างเป็นระบบในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น มีการพิจารณาถึงขั้นตอน กระบวนการในการที่จะทำงาน พิจารณาถึงความสำคัญของงานก่อนเสมอว่าจะดำเนินงานตามขั้นตอนใดก่อนหรือหลัง การยอมรับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคลากรในองค์กรเดียวกัน มันก็จะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน

คำถามที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ที่สูงต่อการพัฒนา

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในแต่ละปัจจัย และท่านคิดเห็นอย่างไร

ตอบ เห็นด้วย ทั้ง 5 ปัจจัย คือ

ปัจจัยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หากบุคลากรในองค์กร มีความมุ่งมั่น มีความพยายามในการปรับปรุงตนเอง มีการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานว่าที่ผ่านมาตนเองมีข้อบกพร่องอย่างไร ในการปฏิบัติงานแล้วนำเอาข้อบกพร่องหรือปัญหานั้นมาแก้ไขมาปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อ ๆ มา ผลงานที่ได้มันก็จะเป็ผลงานที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามความประสงค์ขององค์กรได้

ปัจจัยด้านการบริการที่ดี จากหัวข้อการวิจัย เป็นการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ดังนั้น การให้บริการของบุคลากรในองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนด้วย การให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสาร หรือแม้กระทั่งวิธีการปฏิบัติระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเอง แต่ต่างคณะ ต่างสำนัก หรือแม้กระทั่งกับมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งอื่น ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนด้วย หากเราต้องการเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยิ่งบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในอาชีพมากเท่าใด เมื่อนำมารวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มันย่อมส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ตรงกันข้าม บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในอาชีพแต่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะไม่นำความเชี่ยวชาญนั้นออกมา มันก็จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานต่ำลงไปด้วย

ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรมหากบุคลากรแต่ละคน แต่ละตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ อาจารย์สายวิชาการ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนต่างปฏิบัติงานตามความชอบใจของตนเอง โดยไม่มีการยึดถือกฎ ระเบียบ ความถูกต้อง คุณธรรม และจริยธรรม ต่าง ๆ ผลงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำไม่มีประโยชน์ต่อการบริหารงาน สุดท้ายความล้มสลายในองค์กรก็เกิดขึ้นแต่ถ้าต่างคนต่างคิดตระหนักถึงความถูกต้อง ความชอบธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว ผลงานหรือสมรรถนะก็จะสูงขึ้น

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมถ้าทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกเป็นหนึ่งในทีม เป็นบุคคลสำคัญของทีม ความคิดเห็นได้รับการยอมรับ การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อย่างเต็มความสามารถในตัวบุคคลนั้น รับรองได้ว่า เป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างแน่นอน

คำถามที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบึง เพราะอะไร

ตอบ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อแรงจูงใจมี เมื่อแรงจูงใจเกิด ความเต็มใจกับการทำงานก็จะตามมา เพราะเขารู้ว่า หากทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้ว เขาจะได้รับการดูแลอย่างไรจากองค์กร หรือแม้แต่สวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับเป็นประจำอยู่แล้วจากการทำงานก็ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มเติม

ตอบ ควรพิจารณาถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะครอบคลุมประเด็นทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

4.4 สรุปผลการสัมภาษณ์

คำถามที่ 1 ปัจจัยที่ศึกษาแล้วพบว่ามี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ตอบการสัมภาษณ์ เห็นด้วยกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบหลักของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนทำให้เกิดการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความตื่นตัว ร่วมมือ ร่วมใจกันพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ซึ่งการพัฒนาองค์กรในลักษณะนี้ ก็จะ

ทำให้เกิดผลภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลถึงการทำให้เกิดผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะสมรรถนะในการปฏิบัติงานก็คือ การปฏิบัติงานของคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ รวมถึงต้องพิจารณาวัฒนธรรมขององค์กรด้วย นอกจากนี้องค์กรต้องมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ และจะต้องคำนึงถึงการแข่งขัน การแข่งขันปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ และต้นทุนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ต้องมีความรู้สึกร่วมกันและมีความสนใจและตระหนักในการเปิดประเทศ และต้องแข่งขันกันในด้านแรงงาน บุคคล

เมื่อจำแนกความคิดเห็นสนับสนุน ว่าเพราะเหตุใดจึงเห็นด้วยกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นแยกตามปัจจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเปิดรับความรู้และสิ่งใหม่ เพื่อนำมาสร้างสมรรถนะในทุกด้านบุคลากรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด หรือความเชื่อของตนเองให้มันสามารถปรับสู่สถานการณ์ในปัจจุบันให้ได้ เพราะปัจจุบันก่อนที่เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ตามแนวกฎหมาย ตามแนวการปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้น ก็ได้มีการกำหนดให้หน่วยงานราชการหรือมีการออกพระราชบัญญัติ เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ดี มีการกำหนดให้หน่วยงานทำการจัดการความรู้ พอได้แนวทางการจัดการความรู้ องค์กรก็จะส่งยังหน่วย Learning Organization ซึ่งทำให้องค์กรรู้ด้วย นอกจากคนรู้ ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีอย่างหนึ่ง เพราะเป็นการทดแทนคนในเรื่องงานหรือการปฏิบัติงานบุคลากรต่าง ๆ ทั้งสายสนับสนุนและวิชาการก็ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดวิธีการ เกิดกระบวนการในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้เพื่อปรับตัวเข้าสู่สังคมยุคใหม่ หรือ Globalization ทำให้ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร จนเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน ข้อมูลเขา ข้อมูลเรา ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ภาษาหลัก คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาแต่ละแห่งให้ได้ภาษาสัก 2 – 3 ภาษา รู้คำง่าย ๆ ที่เขาทำกัน มันถือว่าเป็นความจำเป็นเป็นข้อมูลบริบทของประเทศนั้น ๆ เรียนรู้ทั้งในมหาวิทยาลัยเอง ทั้งบริบทของบุคลากรในมหาวิทยาลัย การเรียนรู้มี 2 ประเด็น คือ เรียนรู้ด้วยตัวมหาวิทยาลัยที่จะสร้างการเรียนรู้ให้ กับ เรียนรู้โดยให้ Concept กับตัวบุคลากรก่อน เพื่อให้ไปเรียนรู้ตลอดเวลา จะต้องมีเรื่องของ Goal หรือเป้าหมายที่ชัดเจน ต้อง Set เป้าหมายให้ชัดเจน มหาวิทยาลัยต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริมการเรียนของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยการให้ทุนการศึกษา ให้ทุนสนับสนุนทั้งในส่วนของการ

สร้างงานวิจัย การนำเสนอผลการวิจัย การนำเสนอบทความ มีการจัดฝึกอบรม พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร หรือผู้นำสามารถทำให้บุคลากรในแต่ละส่วนงานได้แสดงศักยภาพในตัวเองออกมาและนำมาถ่ายทอด นำมาแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคลากรเองก็จะทำให้เกิดบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น และถ้าหากบุคลากรสามารถปรับระบบความคิดได้ มีการพิจารณานำผลงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นข้อมูล มาเป็นความรู้พื้นฐาน ในการแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงานมันก็จะช่วยแก้ไขปัญหาหรือทำให้ผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือเป็น การสร้างการเรียนรู้ที่จะปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดมา โดยเฉพาะการบริหารงานหรือการจัดการส่วนใหญ่ของผู้นำที่จะมีอำนาจเด็ดขาด หากผู้นำยังเกิดความไม่เข้าใจความเป็น “ประชาคมอาเซียน” อาจส่งผลต่อการประสานงาน/การดำเนินงานขององค์กรในอนาคตได้ เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นศูนย์รวมของปัจจัยทุกปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันสังคมหรือหน่วยงานราชการก้าวอยู่ตลอดเวลา ถ้าเราหยุดเดินก็เท่ากับหยุดการเรียนรู้ พอหยุดการเรียนรู้ก็จะส่งผลให้เราว่า เราจะทำอะไรต่อ งานจะทำอะไร เพราะฉะนั้น คำว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงหมายความว่า งานมันก็เป็นงานเดิม ๆ ที่เราทำอยู่เพียงแค่ว่า คนจะ Create งานอะไรขึ้นมาใหม่ โดยที่อาจจะดีกว่าเดิมแต่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้มันดีขึ้น ผู้นำจะมีระบบการบริหารจัดการยังไง ผู้นำก็เป็นตัวกลางสำคัญที่จะมองมิติในการเปลี่ยนแปลงต่าง ไม่ว่าจะเป็นทิศทางในการพัฒนาอย่างไรบ้าง แล้วตัวผู้นำก็เป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจาก ผู้นำองค์กรในแต่ละองค์กรเป็น Leader Ship เมื่อเป็น Leader Ship แล้ว ผู้นำจะสร้างนโยบายยังไงให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ภาวะผู้นำมันจะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อภาวะผู้นำเห็นความสำคัญให้ความสำคัญและมี Action มันก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลง และจะต้องเป็นผู้นำทุกระดับ ตั้งแต่บนลงล่าง ตั้งแต่อธิการบดี ถึงหัวหน้าสาขา ภาวะผู้นำนี้จะเป็นภาวะผู้นำที่ต้องสู่ Action ภาวะผู้นำมี 2 ส่วน เป็นภาวะผู้นำมีตัวบุคคลและภาวะผู้นำในองค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงานจนก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ บุคลากรก็就会有ความยินดีและพร้อมที่จะเสียสละ ทูมร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ผลงานที่ออกมา ก็จะเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ทางผู้บริหารกำหนด ผู้นำคือผู้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง นับตั้งแต่ต้นนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจน มองเห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงานได้ว่า บุคลากรจะสนองนโยบายของผู้นำได้อย่างไร ผู้นำมีวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรหรือไม่อย่างไร รวมถึงวิธีการที่จะนำมาซึ่งการแสดงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดสมรรถนะสูงสุด ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรต้องไม่ลืมว่า หัวใจสำคัญของการบริหารองค์กร ก็คือ ทรัพยากรบุคคล หากทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นฟันเฟืองตัวสำคัญในการที่

จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนในองค์กร ที่สามารถจะทำให้กระบวนการต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างสมบูรณ์แบบ

3. ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถือเป็นผลผลักดันและกระตุ้นให้บุคลากรรักและทุ่มเทในการทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ เรื่องสวัสดิการที่ไม่ได้อยู่ในรูปของเงินรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นแค่ว่าใครทำดี ก็โชว์ให้เห็น เช่น การให้เกียรติบัตร หรือขึ้นป้ายโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ว่าเป็นบุคลากรดีเด่น ทำให้รู้สึกที่เราทำดีนะ อาจจะจัดทำเป็นรายเดือนหรือรายปี เป็นบุคคลแห่งปี แล้วรางวัลนั้นเขาได้มาอย่างไร ก็ต้องเป็นรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นการ Motivate อีกอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้คนเราได้ทำงาน นับเป็นอีกทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งงบประมาณเลย หากเราส่งเสริมขวัญกำลังใจทางด้านการศึกษา ทั้งด้านความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการแก่บุคลากรในทุก ๆ ด้าน ก็จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวและพัฒนาตนเองโดยอัตโนมัติ ในขณะเดียวกัน บุคลากรก็จะมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ได้ทำงานแบบเดิม สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาและจัดสรรตำแหน่งเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้บุคลากรไปตามสายงานได้ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในกรณีประเด็นที่เปิดประชาคมอาเซียน เมื่อมันเป็น Vision เมื่อมันเป็น Goal มันก็ต้องทำ เมื่อมาถึงจุดนี้ถึงแม้ไม่อยากทำก็ต้องทำ มันก็ต้องส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ซึ่ง ขวัญและกำลังใจ มีอยู่ 2 ส่วน คือ เรื่องของบุคคลเรียกว่า ขวัญและกำลังใจ กับ เรื่องของกลุ่ม ที่เรียกว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความสามัคคี ที่มันเป็นเรื่องของกลุ่ม มันก็จะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สิ่งที่จะให้อาจจะเป็นกำลังใจ มีของขวัญให้ มีการเสริมแรง มีการให้แนวทางในเชิงจิตวิทยา ในรูปของนามธรรม ที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกดี การได้รับการยอมรับในฐานะส่วนหนึ่งของทีม ส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับสวัสดิการที่ดี เงินเดือนทำให้อยู่ได้อย่างสบาย ก็ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัล ได้รับคำชมเชย จากผลการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยตรง

คำถามที่ 2 เมื่อแยกปัจจัยเป็นปัจจัยย่อย 17 ปัจจัย จาก 4 ปัจจัย ที่ศึกษา พบว่า มี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญาและปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ตอบการสัมภาษณ์ เห็นด้วยกับผลการวิจัยที่พบว่ามี 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญาและปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพราะแต่ละปัจจัยมีส่วนสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อความรู้สึก ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการให้ระดมสมองแสดงความคิดเห็นเพื่อกลั่นกรองให้เกิดผลที่มีความจำเป็นและสำคัญที่สุด ต้องมีทัศนคติไปในทางเดียวกัน เป็นปัจจัยที่อธิบายถึงการคิดและการทำงานทั้งแบบส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม หากองค์กรใดสามารถพัฒนาสมรรถนะการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต้องมีทั้งคนที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมันก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลว่า มีความคิดเห็นอย่างไร และจะสามารถปรับตัวได้อย่างไร โดยเฉพาะประเด็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ให้สมาชิกในองค์กร และทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี ปัจจัยทั้งหมดส่งผลให้บุคลากรต้องสร้างความรู้และฝึกทักษะของบุคลากรในองค์กร ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การแข่งขันและการแข่งขันในด้านทรัพยากรต่าง ๆ ในยุคนี้ แต่ยังมีประเด็นที่จะต้องเพิ่มความชัดเจนให้มากยิ่งขึ้น คือส่วนของวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งต้องกำหนดให้ได้ ต้องทำออกมาให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจนเพราะส่วนมากจะทำโดยคน ๆ เดียว แล้วค่อยบอกว่าเป็นของส่วนรวม หรือถ้าพิจารณาไปที่การเป็นปัจเจกบุคคล คือ การเป็นตัวของตัวเองต่างเกิดขึ้น เมื่อเป็นตัวของตัวเอง เวลาจะพัฒนาก็จะสามารถทำให้การพัฒนาบุคลากร เพราะบุคคลสามารถมองทิศทางการพัฒนาตนเองไปได้ด้วย ในขณะที่พัฒนาก็มีการกำหนด Vision หรือวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก็ต้องมาวางกรอบการคิดเป็นระบบที่ว่าจะสร้างทิศทางไปอย่างไรบ้างในการพัฒนา ก็จะเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเกิดขึ้น ในขณะที่เกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบก็จะเกิดมุมมองหรือว่าองค์ความรู้ต่าง ๆ ทางด้านความคิดเกิดขึ้น ก็จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ เกิดการพัฒนาทางองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรพัฒนาได้ เพราะว่าบุคลากรทุก ๆ คนในกลุ่ม ในสายงานมีการกระตุ้นการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาในด้านความรู้ และปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างมากถ้า ผู้นำดี ผู้ตามไม่ดี มันก็ไปไม่รอด แต่ถ้า ผู้นำไม่ดี ผู้ตามดี มันก็ไปไม่ได้ การทำงานเป็นทีมก็เลยมีประโยชน์อย่างมาก ทั้งผู้นำและผู้ตามต้องการบริหารจัดการกันอย่างเป็นทีม ให้เป็นไปในทางบวก เพื่อให้เป็นผู้นำที่ดี ผู้ตามดี องค์กรถึงจะไปได้ แล้วก็ต้องมีเทคนิคในการพัฒนาผู้นำว่า จะพัฒนาผู้นำในการพัฒนาแบบเป็นทีมอย่างไร ไม่เลือกปฏิบัติ ก็คือ เมื่อเป็นทีม ก็ต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้น และพัฒนาเป็นทีม ไม่ใช่การแข่งขันในกลุ่ม แต่ถ้าเกิดการแข่งขันในกลุ่มเกิดขึ้น มันจะทำให้เกิดการแตกแยกขึ้นทันที แต่ถ้าการส่งเสริมการเป็นทีม การพัฒนาจะก้าวไปข้างหน้าได้

เมื่อจำแนกความคิดเห็นสนับสนุน ว่าเพราะเหตุใดจึงเห็นด้วยกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา และปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีเหตุผลสนับสนุนแยกออกเป็น ปัจจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เป็นสิ่งที่เราบังคับใครไม่ได้ เราจะมองที่ตัวบุคคลเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เราต้องมองที่องค์การด้วยว่าให้อะไรกับเขาบ้างในฐานะที่เขาเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเป็นตัวของตัวเองต่างเกิดขึ้น เมื่อความเป็นตัวของตัวเอง เวลาจะพัฒนา ก็จะ สามารถทำให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการได้ เพราะบุคคลสามารถมองทิศทางพัฒนาตนเองไปได้ด้วย ถ้ามหาวิทยาลัยโดยผู้บริหารให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล หรือตัวบุคลากร โดยการปกครอง บังคับบัญชาแบบกัลยาณมิตร รับฟังเหตุผล ปัญหา ความจำเป็นในเรื่องต่าง ๆ ของบุคลากร ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงาน เสมือนว่าเป็นหนึ่งในครอบครัว หรือให้การยอมรับว่า เป็นหนึ่งของ สมาชิกในองค์กร บุคลากรก็ย่อมรู้สึกดี รู้สึกว่าตนเองมีค่าต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่า จะเป็นบุคลากรผู้มีตำแหน่งใดก็ตาม เขาก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท

2. ปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ เมื่อคนเรารู้ว่าเราทำอะไร แล้วทุกคนในองค์กรรู้ร่วมกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เขายอมรับว่า เขาก็เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ทำให้องค์การขาดเขาไม่ได้ ตรงนี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานถูกต้อง ตามระเบียบ ตาม นโยบายของหน่วยงานราชการอยู่แล้วเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะ เป็นสายวิชาการหรือ สายสนับสนุน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ รู้สึกว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และเขาจะต้องทำให้ได้

3. ปัจจัยการคิดอย่างเป็นระบบ ส่งผลเหมือนกัน แต่ต้องย้อนถามว่า ทำอย่างไรให้เขาคิด อย่างเป็นระบบได้ ถ้าไม่ใช่หน่วยงานผู้รับผิดชอบตีกรอบให้เขาคิด สามารถมองได้ในเชิงระบบมัน มีตัวเริ่มต้น มีกระบวนการ มี Feedback กลับมา มันสามารถบอกอะไรได้หลายอย่างถ้าการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกส่วนงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานได้ทุกคน ได้ทุกส่วนงาน ผลงานที่ออกมา รับรองได้ว่า จะเป็นผลงานที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพอย่างแน่นอน ทั้งในส่วนของงบประมาณ เวลา และผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่ปัญหาส่วน ใหญ่แล้ว ไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน บางครั้ง ทำไปตามที่เคยทำ มีปัญหาค่อยแก้ที หลัง ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานอย่างอื่น เกิดภาวะงานสะสม ประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง แต่ถ้ามีการคิดอย่างเป็นระบบ มองปัญหาในการปฏิบัติงานว่าจะทำอย่างไรให้เป็นการแก้ไขปัญหาก่อนที่จะเกิดปัญหา มันก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานทำได้ดีขึ้นและง่ายขึ้น

4. ปัจจัยการกระตุ้นทางปัญญา บางครั้งความคิดเห็นหรือความสามารถของตัวบุคคล อาจจะไม่ได้รับโอกาสในการที่จะแสดงออก หรือนำมาใช้ หากองค์กรมีวิธีการหรือกระบวนการในการไปกระตุ้นทางปัญญา ให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการให้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในเวที หรือการจัดประชุมต่าง ๆ หรือเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำปัญหามาวิเคราะห์ว่ามันเกิดจากอะไรร่วมกัน หรือจะมีวิธีการไหนบ้างที่จะปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้มันเกิดประสิทธิภาพให้ได้มากที่สุด

5. ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การทำงานที่จะให้ประสบความสำเร็จเป็นไปได้ไม่ได้ที่จะทำได้คนเดียว เมื่อเรามองในมุมมองของการทำงานในองค์กร ทีมงาน หรือบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรผ่านไป ได้ ตามที่เป้าหมายกำหนด หากทีมงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือรับฟัง ปรีกษาหารือร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มันก็จะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน

ส่วนผู้ตอบสัมภาษณ์ 1 ราย ไม่เห็นด้วยกับปัจจัยที่ค้นพบจากผลการวิจัย เนื่องจากมองว่าปัจจัยที่ค้นพบทุกปัจจัย ไม่กระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำถามที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทั้งหมด 5 ด้าน ที่สำคัญในการพัฒนา สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดีด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ตอบการสัมภาษณ์ เห็นด้วยกับสมรรถนะทั้ง 5 สมรรถนะ โดยมีเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นคือ สมรรถนะแต่ละด้านมีความสำคัญต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก ถ้านำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ก็จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กรได้ เพราะจะเป็นจุดสำคัญให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีจุดมุ่งหมายให้ปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ สมรรถนะทั้ง 5 ด้าน เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนจะต้องยึดปฏิบัติในการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในทิศทางเดียวกัน เป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม สามารถจับต้องได้ วัดผลได้ และล้วนเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาทั้งสิ้น รวมถึงยังเป็น Core Competency ของระเบียบราชการ ของสำนักงานข้าราชการพลเรือนด้วย หากองค์กรใดสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้าน ย่อมทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จและแข่งขันได้ในสมาคมอาเซียน แต่เพื่อให้เกิดสมรรถนะที่สมบูรณ์แบบควรมีการเน้นการอยู่ร่วมกันในองค์กร แยกออกมาจากการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม หรือเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มากขึ้น แล้วมุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัย เช่น การแลกเปลี่ยน

การทำงานโดยเฉพาะบุคลากร สุดท้ายของการใช้สมรรถนะในการพัฒนาองค์กรแล้วก็ต้องยึดหลัก
 ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกคนในองค์กร ควรคำนึงและควรช่วยเหลือ
 เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน อยู่ร่วมกันอย่างสงบ แบ่งปันทรัพยากรกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการ
 องค์กรให้มีประสิทธิผล คนในองค์กรควรยึดในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงและ
 ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

เมื่อจำแนกความคิดเห็นสนับสนุน ว่าเพราะเหตุใดจึงเห็นด้วยกับผลการวิจัยที่พบว่า
 สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
 ในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอชธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีผล
 ต่อการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นแยกตามปัจจัยได้ดังนี้

1. การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ เมื่อทำงานไปแล้วจะมีเป้าหมายยัง ใงบ้าง ก็ต้อง
 สร้างเป้าหมายไว้ และกระตุ้นให้ตนเองเกิดความพร้อม พอเกิดความพร้อมมันจะเกิดผลเกิดขึ้นทันที
 เช่น ในการบริหารงานหรือการทำงานแต่ละวัน ซึ่งการทำงานจะต้องประเมินตนเองได้ว่า มันมี
 ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลระดับไหนบ้าง หรือเป็นประเมินเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ก็เปอร์เซ็นต์ เป็น
 ผลสัมฤทธิ์ก็เปอร์เซ็นต์ ไม่สัมฤทธิ์ก็เปอร์เซ็นต์ เมื่อไม่สัมฤทธิ์เพราะอะไร ก็ต้องหาจุดที่ไม่สัมฤทธิ์
 มาเป็นประเด็นแก้ไขปัญหาต่อไป ทำให้มันผ่านไปให้ได้ หากบุคลากรในองค์กร มีความมุ่งมั่น มีความ
 พยายามในการปรับปรุงตนเอง มีการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานว่าที่ผ่านมามันเองมี
 ข้อบกพร่องอย่างไรในการปฏิบัติงานแล้วนำเอาข้อบกพร่องหรือปัญหานั้นมาแก้ไขมาปรับปรุงใน
 การทำงานครั้งต่อ ๆ มา ผลงานที่ได้มันก็จะเป็ผลงานที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามความประสงค์ของ
 องค์กรได้มหาวิทยาลัยจะต้องมี KPI ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในกระบวนการและวิธีการ
 ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

2. การบริหารจัดการที่ดี ในหลักของ Good Governance หลักธรรมาภิบาลก็
 หมายความว่า ทำอย่างไรให้ระบบการบริหารจัดการที่ดีมันจะไปได้ ก็ต้องมีการนำเอาหลัก Good
 Governance หรือหลักธรรมาภิบาล เข้ามาบริหารจัดการก็จะมี 6 หลัก ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติ
 ธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความ
 คัมค่า เข้าสู่ระบบการบริการที่ดี และจะส่งผลต่อระบบทั้งผู้นำและผู้ตอบรับไปด้วยกันได้การ
 ให้บริการของบุคลากรในองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนด้วย การให้บริการด้านข้อมูล ข่าวสาร หรือ
 แม้แต่กระทั่งวิธีการปฏิบัติระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเอง แต่ต่างคณะ ต่างสำนัก หรือ
 แม้แต่กระทั่งกับมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งอื่น ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนด้วย หากเราต้องการเป็น
 ศูนย์กลางทางการศึกษาสำหรับประชาคมอาเซียน

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จำเป็นอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จะมีทิศทางอย่างไร ที่จะส่งเสริมให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ก็คือ เกิดผลงานทางด้านวิชาการ คือ มีตำแหน่ง ผศ. รศ. หรือ ศ. เพื่อส่งผลกระทบต่อนักศึกษา นักศึกษาก็จะต้องได้เรียนรู้จากการส่งเสริมประสบการณ์หรือการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาการ ไม่เฉพาะสายวิชาการหรือสายสนับสนุนก็มีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะทางแต่ละด้าน บุคลากรเมื่อมีความเชี่ยวชาญแล้วจะปรับระดับปรับ Cuve เขาอย่างไร ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการหากบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมโครงการต่าง ๆ ที่เอื้อต่อสายงานหรือตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติ แล้วนำเอาความรู้นั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง มันย่อมส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอย่างแน่นอนยิ่งบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในอาชีพมากเท่าใดเมื่อนำมารวมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มันย่อมส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ตรงกันข้าม บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในอาชีพแต่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะไม่นำความเชี่ยวชาญนั้นออกมา มันก็จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานต่ำลงไปด้วย

4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเหตุผลสำคัญอีกอย่าง เมื่อเข้าสู่หลัก Good Governance แล้ว เมื่อมีความถูกต้อง ชอบธรรม จริยธรรมแล้ว งานมันก็จะไปได้ระบบก็จะไปได้ แล้วสุดท้ายการทำงานเป็นทีมก็จะไปได้โดยอัตโนมัติ หากบุคลากรแต่ละคน แต่ละตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ อาจารย์สายวิชาการ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน ต่างปฏิบัติงานตามความชอบใจของตนเอง โดยไม่มีการยึดถือกฎ ระเบียบ ความถูกต้อง คุณธรรมและจริยธรรม ต่าง ๆ ผลงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำไม่มีประโยชน์ต่อการบริหารงาน สุดท้ายความล้มเหลวในองค์กรก็เกิดขึ้นแต่ถ้าต่างคนต่างคิดตระหนักรู้ถึงความถูกต้อง ความชอบธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว ผลงานหรือสมรรถนะก็จะสูงขึ้น และควรนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

5. การทำงานเป็นทีม หากคนเรามีความรู้สึกว่า ทำงานร่วมกับใคร หรือทำกับทีมใดแล้ว มีการพูดคุย มีการสื่อสาร ที่ถูกต้องเข้าใจตรงกัน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งและกัน จนนำไปสู่ความร่วมมือกันในการปฏิบัติเพื่อให้เสร็จสิ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายแล้ว ผลงานมันก็จะดี มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงานก็จะดีตามไปด้วย ถ้าทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเป็นทีม เป็นบุคคลสำคัญของทีม ความคิดเห็นได้รับการยอมรับ การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อย่างเต็มความสามารถในตัวบุคคลนั้น รับรองได้ว่า เป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแน่นอน

คำถามที่ 4 คิดว่ามีปัจจัยอะไรเพิ่มเติมที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ

1. การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน เน้นในส่วนของแรงจูงใจภายในของบุคคล เพราะจะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร ทุ่มเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเต็มกำลัง และสร้างสรรค์ผลงานได้ ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย

2. ปัจจัยด้านการบริหารงานที่เป็นระบบกลไก ชัดเจน เปิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ได้มาตรฐาน สัมกับเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. การให้ความรู้กับบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติตามระเบียบ การปฏิบัติราชการและงานสารบัญ

4. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพราะสิ่งนี้จะเป็นตัวตัดสินว่าระบบจะสามารถเดินไปได้หรือไม่ได้

5. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง เพราะจะเป็นปัจจัยในการบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ เป็นปัจจัยในการนำมาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์

6. การอยู่ร่วมกันและความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย และก็จะส่งผลกระทบต่อเรื่องไปสู่สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วย

7. การฝึกอบรมและสัมมนา

8. การมอบหมายงานเพื่อการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. ความสนใจและแรงกระตุ้นในการต้องเข้าแข่งขัน

10. ความพร้อมของร่างกายและจิตใจของบุคลากรในองค์กร

11. การฝึกทักษะ ประสบการณ์ในด้านอาชีพและฝีมือแรงงาน

12. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในแต่ละประเทศ ความได้เปรียบเสียเปรียบในเรื่องของการเรียนรู้ และภาวะการณ์ขาดแคลนวัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรธรรมชาติของแต่ละประเทศ

13. การมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูงไป ไม่ต้องการมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความสามารถดีกว่าหรือมากกว่า

14. การไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม

15. ความไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน เกี่ยวงาน

16. การก้าวล่วงงานในหน้าที่ของคนอื่นหรือลักษณะการแทรกแซงในการทำงานต่าง ๆ

17. กระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะว่า จะทำอย่างไรให้เกิดกระบวนการจากสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้จากการวิจัย หรือ จาก Model ในการวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปิดประชาคมอาเซียนมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทั้ง 5 กระบวน และเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้นในการทำงานเป็นทีม

18. ความภาคภูมิใจต่อองค์กรหรือความมั่นคงในอาชีพ ในเชิงทัศนคติส่วนตัว เห็นว่าความภาคภูมิใจและความมั่นคงในอาชีพตามความเป็นจริงนั้นมีความสอดคล้องกันอยู่แล้ว แต่ถ้ามันเกิดขึ้นที่บุคลากรที่อยู่กับองค์กรด้วยความอึดอัด ไม่มีความมั่นคง หรือไม่มีความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างชัดเจน แล้วทำให้รู้สึกว่าจะอยู่ต่อไปทำไมมันยอมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แล้วก็จะทำให้องค์กรเสียคนดี ๆ ไป

19. กลไกการจัดคนให้เข้ากับงาน Push the Right Man on the Right Job จัดคนยังไงที่มีความเชี่ยวชาญให้เข้ากับสายงานที่เขาเชี่ยวชาญอยู่เพื่อให้งานเดินได้ เมื่อเราจัดคนให้เข้ากับงานได้งานก็จะเดินได้ แต่ถ้าเราจัดคนเข้ากับงานไม่ได้ แต่ถ้าเราจัดคนเข้ากับงานไม่ได้ งานก็ไม่สามารถผ่านไปได้ เพราะฉะนั้นการจัดคนให้เข้ากับงานได้จึงสำคัญ

20. นักเรียน นักศึกษา หากมีมาตรฐานหรือมีการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษาที่เก่งมาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย มันก็จะทำให้คณะครู อาจารย์ที่ทำการสอน พัฒนาความรู้ของตนเองไปพร้อม ๆ กันด้วย หากครู อาจารย์ที่จะไปสอนนักเรียน มีความรู้ไม่พอที่จะไปให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษาได้ ก็จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่านักเรียน นักศึกษา มันก็จะเกิดการพัฒนาศักยภาพเกิดขึ้นทั้งฝ่ายนักเรียน นักศึกษา ด้วย ทางด้านครู อาจารย์ผู้สอนด้วย

คำถามที่ 5 นอกจากสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ควรมีสมรรถนะอะไรบ้างที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มเติม

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มเติม คือ

1. ความรับผิดชอบ (Accountability) ทั้งความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ด้วยความสำนึกอย่างแท้จริง โดยความรับผิดชอบต่อตนเองในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการกระทำของตนและความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่น

2. การแสดงศักยภาพของบุคลากรที่มีคุณภาพทางการศึกษา

3. ด้านการทำงานเป็นทีม เพราะจะเป็นจุดแข็งของหน่วยงานนั้น ๆ หากมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสมบูรณ์
4. ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานให้ครบทั้ง 5 ด้าน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเสมอ โดยการพิจารณาให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจอยู่เสมอๆ
5. อุทิศการณ์และความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร
6. การอยู่ร่วมกันในองค์กร
7. โอกาส ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
8. ความมั่นคงในอาชีพ หน้าที่การงาน เพราะถ้าขาดความมั่นคงในการทำงาน ขาดกำลังใจในการทำงานทุก ๆ ด้าน จะไม่เกิดประสิทธิภาพ
9. การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดสำนึกรักองค์กร และความตั้งใจทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
10. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของคนเป็นที่ตั้ง
11. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
12. การมีค่านิยม 12 ประการ
13. อริยสัจ 4 ในการทำงาน
14. ภาวะผู้นำทางการแลกเปลี่ยน Transtruction, Transformer Leadership เพราะจะทำให้ทำงานในปัจจุบันได้ ทำให้งานสำเร็จได้มากถึง 80% ถึงแม้ว่าโครงสร้างจะไม่ดีสักเท่าไร
15. การสื่อสาร ที่จะต้องมีวิธีการสื่อสารที่สามารถสื่อสารกันดี เป็นอย่างดี และสมรรถนะทางด้านภาษา ที่จะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
16. การพัฒนาตัวบุคคลในการทำงาน และการสร้างอัตลักษณ์ขอตัวบุคคลให้เกิด เพื่อให้เกิด Model ใหม่ คือ แต่ละบุคคลเพื่อพัฒนาแล้ว สร้างอัตลักษณ์แล้ว มี Model อะไรบ้าง ที่ทำให้สมรรถนะมันเกิดขึ้น ได้เร็วขึ้น เช่น การตั้งความหวังว่า จุดมุ่งหมายสูงสุด คุณจะให้ถึงระดับไหน อย่างเช่น สายวิชาการ คุณจะให้มีตำแหน่งวิชาการระดับไหน เช่น ผศ. รศ. หรือ ศ. ซึ่งเป็นการตั้งความหวังว่าคุณจะตั้งไว้ในระดับไหน เพื่อให้เกิดกำลังใจ เพื่อให้เกิดผลตามมา ส่วนสายสนับสนุนก็ต้องให้เขาตั้งความหวังว่าคุณจะทำงานยังไงที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งได้
17. ตัวศักยภาพที่คู่กับสมรรถนะ สมรรถนะคืออำนาจ คือพลังแฝง กำลังภายใน ที่ยังไม่เอาออกมาใช้ มันก็คือ กำลังภายใน ถ้าเปรียบกับแผ่นดินไหวที่เป็นรอยเลื่อน มันก็เป็นเพียงรอยเลื่อนอยู่ยังไม่ไหว เรียกว่า ศักยภาพ แต่ถ้ามันไหวเมื่อไหร่ก็แสดงว่า มันเอาศักยภาพออกมา ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหว ก่อให้เกิดสิ่งที่เราเรียกว่า Dynamic เคลื่อนซ้ายเคลื่อนขวา เคลื่อนบนเคลื่อนล่าง มันก็กระทบแน่นอน ถ้ามันกระทบเชิงบวกก็ดีไป ถ้ากระทบเชิงลบก็ต้องหาทางแก้ไข

18. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน