บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ รองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียนของผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ และ 3) เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน ซึ่งกำหนดการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 2 นำผลการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 มาสร้างเป็นตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จัดประชุมสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบกรอบและแนวคิด องค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหาร คณาจารย์หรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 20 คน

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยและผลการตรวจสอบกรอบและแนวคิดองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 1)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 2)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่เป็นคาดหวังของผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคระห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 3)

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยและผลการตรวจสอบกรอบและแนวคิดองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 1 ของงานวิจัยการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

ได้ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมอาเซียน มาจาก

1. เอกสารอาเซียน ได้แก่ นโยบายและกลไกด้านการศึกษาของอาเซียน ภาพคนไทยที่ต้องการสู่ประชาคมอาเซียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย นโยบายด้านการศึกษาปัจจุบันของไทยในการเตรียมคนสู่ประชาคมอาเซียน ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพ ความพร้อมของคนไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน การเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และแนวทางในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทย

2. เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

3. มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 5 มิติ

ได้ดำเนินการสรุปเป็นตารางวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทย สู่การประชาคมอาเซียน	**เอกสารอาเซียน**	**เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**	**มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล**
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มิติที่1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			✔

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียนนั้น มีความสอดคล้องกันตามมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. 5 มิติ ได้แก่ มิติที่1

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่2ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	**เอกสารอาเซียน**	**เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**	**มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล**
1. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีการจัดทำสิ่งพิมพ์/เว็บไซต์/สัมมนา/จัดทำคลังความรู้เรื่องอาเซียนเพื่อการสื่อสารอย่างชัดเจน	✔	✔	✔
2. หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔
3. หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔
4. หน่วยงานต้นสังกัดมีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนัก	✔	✔	✔
5. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔
5. หน่วยงานต้นสังกัดมีกำลังคนที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	✔	✔	✔

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
7. หน่วยงานของท่านปลูกฝังเรื่องความเป็นไทยพร้อม ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธ์ เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียนอย่างสมานฉันท์	✔		✔
9. หน่วยงานต้นสังกัดมีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔
10. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔
11. ท่านเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร			✔
12. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔
13. ท่านมีความศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานต้นสังกัดของท่านกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	✔
14. หน่วยงานต้นสังกัดให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่ายอาเซียน		✔	✔

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
16. หน่วยงานต้นสังกัดสร้างมาตรการแรงจูงใจให้หน่วยงานที่พัฒนาบุคลากรในด้านภาษา		✔	✔

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้นั้น ตัวบ่งชี้เกือบทุกตัวสอดคล้องกันและเป็นตัวบ่งชี้ที่มาจากมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และเอกสารอาเซียน มีเพียงบางตัวชี้วัดจำนวน 4 ตัว ที่ไม่ได้มาจากเอกสารอาเซียน ได้แก่ ท่านเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร, ท่านมีความศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานต้นสังกัดของท่านกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, หน่วยงานต้นสังกัดให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่ายอาเซียน และหน่วยงานต้นสังกัดจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากรสู่อาเซียน เพื่อสนับสนุนโครงการของหน่วยงานและสถานศึกษาต่างๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
1. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดท่านมีการให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	✔

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต้นวังกัดท่าน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		✔	✔
3.การตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานต้นสังกัดท่านอยู่บนพื้นฐานของการใช้ข้อมูล สารสนเทศ			✔
4. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านใช้งบประมาณค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการด้านภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างแท้จริง			✔

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ นั้น ตัวบ่งชี้เกือบทุกตัวสอดคล้องกันและเป็นตัวบ่งชี้ที่มาจากมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีตัวชี้วัดจำนวน 2 ตัว ที่ไม่ได้มาจากเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ 1. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดท่านมีการให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต้นวังกัดท่าน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	✔
2. งานที่ท่านทำมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงาน		✔	✔
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน	✔	✔	✔
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาเซียน	✔		✔
7. ส่วนราชการของท่านจัดให้มีการทำวิจัยและพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน	✔	✔	✔

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
9.ท่านเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดของท่านจัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔
10.ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับอาเซียนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	✔	✔	✔
11. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีระบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับอาเซียนโดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	✔	✔	✔
12. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	✔
13. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านกำหนดตัวชี้วัดและหรือเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
14. ท่านได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	✔	✔	✔

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ นั้น ตัวบ่งชี้เกือบทุกตัวสอดคล้องกันและเป็นตัวบ่งชี้ที่มาจากมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และเอกสารอาเซียน มีเพียงบางตัวชี้วัดจำนวน 4 ตัว ที่ไม่ได้มาจากเอกสารอาเซียน ได้แก่ ข้อ1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อ2 งานที่ท่านทำมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงาน ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และข้อ12 หน่วยงานต้นสังกัดของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
1. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔		✔

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
2.บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานต้นสังกัดของท่านยึดแนวทาง "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" มากกว่า "ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร"		✔	✔
3. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน			✔
4. ข้าราชการในหน่วยงานต้นสังกัดของท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ความเสมอภาคต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	✔
5. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีกลไกการดำเนินการเพื่อตรวจสอบเรื่องราวการร้องทุกข์อย่างอิสระและทันการณ์		✔	✔

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ นั้น ตัวบ่งชี้เกือบทุกตัวสอดคล้องกันและเป็นตัวบ่งชี้ที่มาจากมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และเอกสารอาเซียน มีเพียงบางตัวชี้วัดจำนวน 4 ตัว ที่ไม่ได้มาจากเอกสารอาเซียน ได้แก่ ข้อ 2 บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานต้นสังกัดของท่านยึดแนวทาง "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" มากกว่า "ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร" ข้อ 3. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านใช้กฎ ระเบียบในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อ 4 ข้าราชการในหน่วยงานต้นสังกัดของท่านสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ความเสมอภาคต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และข้อ 5 หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีกลไกการดำเนินการเพื่อตรวจสอบเรื่องราวการร้องทุกข์อย่างอิสระและทันการณ์

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ฯ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	เอกสารอาเซียน	เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล
1. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	✔
2. ท่านเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่มุ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	✔
3. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นสอดคล้องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		✔	✔
4. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และนันทนาการต่างเกี่ยวกับการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	✔	✔

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ นั้น ตัวบ่งชี้เกือบทุกตัวสอดคล้องกันและเป็นตัวบ่งชี้ที่มาจากมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และเอกสารอาเซียน มีเพียงบางตัวชี้วัดจำนวน 3 ตัว ที่ไม่ได้มาจากเอกสารอาเซียน ได้แก่ ข้อ 1 หน่วยงานต้นสังกัดของท่านจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อ 2. ท่านเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่มุ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และข้อ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นสอดคล้องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน แล้วได้กำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือเพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน เพื่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน คณะวิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่มคือ

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพิจารณาและประเมินร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพิจารณาร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

การพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน รวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน พิจารณาใน 3 ประเด็น กล่าวคือ

1. ร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

2. ร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

3. ข้อเสนอแนะเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน รวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1. ร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

ผลการสนทนากลุ่มในประเด็นแรก มีความเห็นที่หลากหลายที่มาจากผู้เชี่ยวชาญ สรุปผลการสนทนาได้ดังนี้

1.1 ร่างองค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ระบุตรงกันว่ามีความเป็นไปได้สูงมากในการนำกรอบ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จำนวน 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) มากำหนดเป็นองค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ และมีความเหมาะสมที่จะกำหนดตัวบ่งชี้ที่ครอบคลุมถึงเกณฑ์มาตรฐานสากลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มาผสมผสานผนวกกับการนำเอาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพ ความพร้อมของคนไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน การเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน แนวทางในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทย แต่ควรคำนึงกำหนดขอบเขตของผู้บริหารศึกษา โดยการให้คำนิยามที่ชัดเจน ครอบคลุมหน่วยงานใดบ้างของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารระดับสูงคือใครในแต่ละสังกัด ควรสื่อสารให้เข้าใจ รวมทั้งให้ดูความเชื่อมโยงไปถึงอาเซียนจริง ๆ ในแต่ละบริบท และควรแสดงตารางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1.2 ร่าง ตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่อภิปรายกันกว้างขวางและให้ความเห็นว่าควรมีการจัดกลุ่มเรียงลำดับตามกิจกรรม และปรับแก้ไขในประเด็นคำถามให้กระชับและตัดคำฟุ่มเฟือยออกไปเพราะน่าจะทำให้เกิดความสับสน ควรมีการรวมข้อใหม่ในเรื่องของการปลูกฝังเรื่องความเป็นไทยและเรื่องกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญบางท่านเสนอแนะว่าควรตัดข้อ หน่วยงานต้นสังกัดมีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนออกไปเพราะไม่สามารถวัดได้ รวมทั้งข้องานที่ท่านทำมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงานที่เห็นว่าจะสามารถวัดได้เฉพาะจังหวัดที่อยู่ชายแดน นอกจากนั้นขอให้ตระหนักถึงจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ Factor Analysis ควรเป็นไปตามหลักการข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Factor Analysis

2. ร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

ผลการสนทนากลุ่มในประเด็นนี้ของผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นคล้ายกัน สรุปผลการสนทนาได้ดังนี้

1.1 ร่างองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดเห็นตรงกันว่า

องค์ประกอบของสมรรถนะที่นำกรอบแนวคิดจากสมรรถนะผู้บริหาร ของ ก.ค.ศ. ที่ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core competency) จำนวน 4 สมรรถนะได้แก่ การม่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (Function competency) จำนวน 4 สมรรถนะได้แก่ การม่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม มาใช้เป็นกรอบ และเพิ่มเติมในส่วนที่เป็น แนวนโยบายเตรียมความพร้อมทุกภาคส่วนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ.2558 อีก 3 สมรรถนะ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และเทคโนโลยี แต่มีผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งเสนอว่าควรเพิ่มสมรรถนะอัตลักษณ์ความเป็นไทย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งอาจจะรวมตัวแปรของสมรรถนะอื่น ๆ เข้ามาใหม่

1.2 ร่าง ตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

ในการพิจารณาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันและเห็นด้วยกับจำนวนตัวบ่งชี้ จำนวน 35 ตัว ใน 11 องค์ประกอบ โดยบางท่านเห็นว่าในสมรรถนะการให้บริการที่ดีควรเน้นเฉพาะการบริการในวิชาชีพ สำหรับเรื่องการทำงานเป็นทีมควรให้มองภาพรวมของจังหวัดและเขตพื้นที่ เรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรเน้นเรื่องการพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างและการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน ด้วย รวมทั้งในเรื่องภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีต้องเน้นเฉพาะภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารจะเป็นการจำกัดขอบเขตได้ดีกว่า

3. ข้อเสนอแนะเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

ที่ประชุม มีข้อเสนอแนะว่า เงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียนนั้นมีอยู่ด้วยกันหลายประการดังนี้

1. ผู้บริหาร

1.1 การมีเจตคติที่ดีถึงการเข้าร่วมร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน มีประโยชน์ส่งผลกระทบอะไรกับเรา

1.2 ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำ ให้การสนับสนุน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญและเน้นเรื่องประชาคมอาเซียน

1.3 ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ทั่วทั้งองค์กร

1.4 การสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในการงาน ผลงานที่ทำส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

1.5 ผู้บริหารต้องตระหนักความสำคัญอาเซียนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจ

1.6 ผู้บริหารต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2. นโยบายและการสนับสนุน

2.1 ให้ส่วนกลางให้ความสำคัญ ให้งบประมาณกับเครือข่าย คนที่มีความรู้ความสามารถเรื่องอาเซียน

2.2 นโยบายของกระทรวงต้องมั่นคง ต่อเนื่องชัดเจน

2.3 ระบบการส่งต่อนโยบายต้องเข็มแข็ง ทำได้จริงต่อเนื่อง ยั่งยืน

2.4

3. การนำไปสู่การปฏิบัติ

3.2 ทำอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการ การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบอย่างจริงจัง

3.1 การพัฒนานำร่องผู้บริหาร และขยายผลการพัฒนาบุคลากร

3.3 ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ระบุเป็นตัวชี้วัดและนำไปสู่การปฏิบัติ

3.4 มีกระบวนการประเมินบุคลากร ก่อนเข้า ระหว่าง และหลังเข้าสู่อาเซียน

2.7 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องมุ่งมั่น จริงจังต่อเนื่อง

2.8 มีระบบการประเมินผลเรื่องอาเซียน

2.9 บุคลากรต้องมีจิตสำนึก คุณธรรม มุ่งมั่นในการพัฒนาเพื่อสู่อาเซียน

2.10 ความสมดุลระหว่างส่วนการดำรงชีวิตและงาน

2.11 กระบวนการควรมีการบริหารความเสี่ยง

2.12 การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลตนเองที่ดี

จากประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่มได้นำมาสรุปเป็นตารางวิเคราะห์ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน

ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็น
❶ การพิจารณา ร่าง องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน	ควรนิยามศัพท์ - หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงาน - ผู้บริหารการศึกษา เห็นด้วยกับการนำเอามาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป็นองค์ประกอบร่วมกับ แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐานสากล การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็น
❷ การพิจารณา ร่างตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน 2.1 มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2.2 มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 2.3 มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล 2.4 มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2.5 มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- ควรพิจารณา ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำ Factor Analysis - ควรเรียงลำดับข้อใหม่ - ตัดคำซ้ำซ้อน เช่น ของท่าน - ผู้บริหารระดับสูง ควรเปลี่ยนเป็นผู้บังคับบัญชา - การทำงานควรเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติงาน - ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ - สภาวะแวดล้อมควรเปลี่ยนเป็นสภาพแวดล้อม

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน พบว่า การพิจารณาองค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน ควรมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จำนวน 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) มากำหนดเป็นองค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ แต่ควรนิยามศัพท์ หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานผู้บริหารการศึกษาให้ชัดเจน

สำหรับตัวบ่งชี้นั้น ควรพิจารณา ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำ Factor Analysis ควรเรียงลำดับข้อใหม่ ควรตัดคำซ้ำซ้อน เช่น ของท่าน ผู้บริหารระดับสูง ควรเปลี่ยนเป็นผู้บังคับบัญชา การทำงานควรเปลี่ยนเป็นการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ และสภาวะแวดล้อมควรเปลี่ยนเป็นสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 1)

การวิเคราะห์สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน นำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 803 คน จำแนกเป็น สำนักงานปลัดกระทรวง จำนวน 152 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ กศน.จังหวัด และรองผู้อำนวยการ กศน. จังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 651 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 175 เขต เขตละ 3 คน รวม 126 คน และผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต เขตละ 3 คน รวม 525 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 803 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 ของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และเพศ

N = 398

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานต้นสังกัด		
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	108	27.1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	290	72.9
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสำนัก	150	37.7
รองผู้อำนวยการ	248	62.3

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	10	2.5
ปริญญาโท	323	81.2
ปริญญาเอก	65	16.3
เพศ		
ชาย	333	83.7
หญิง	65	16.3

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สองในสามส่วน จำนวน 290 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 72.9 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เหลือจำนวน 108 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.1 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม **ตำแหน่ง** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มากกว่าครึ่ง จำนวน 248 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 62.3 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ที่เหลือร้อยละ 37.7 หรือจำนวน 150 คน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มากกว่าสามส่วน คือร้อยละ 81.2 หรือจำนวน 323 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา จำนวน 65 คน หรือร้อยละ 16.3 จบปริญญาเอก ที่เหลือ จำนวน 10 คน ร้อยละ 2.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.7 หรือจำนวน 333 คน เป็นชาย ที่เหลือ ร้อยละ 16.3 หรือจำนวน 65 คน เป็นหญิง

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด และตำแหน่ง

หน่วยงานต้นสังกัด	ตำแหน่ง		รวม จำนวน (ร้อยละ)
	ผู้อำนวยการ จำนวน (ร้อยละ)	รองผู้อำนวยการ จำนวน (ร้อยละ)	
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	54 (13.6)	54 (13.6)	108 (27.1)
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	96 (24.1)	194 (48.7)	290 (72.9)
รวม	150 (37.7)	248 (62.3)	398 (100.0)

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด และตำแหน่ง พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สองในสามส่วน จำนวน 290 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 72.9 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เหลือจำนวน 108 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.1 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากันที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ คือ จำนวน 54 คน หรือร้อยละ 13.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 290 คน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 194 คน หรือร้อยละ 48.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ที่เหลือ จำนวน 96 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด และระดับการศึกษา

หน่วยงานต้นสังกัด	ระดับการศึกษา			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	2 (.5)	98 (24.6)	8 (2.0)	108 (27.1)
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	8 (2.0)	225 (56.5)	57 (14.3)	290 (72.9)
รวม	10 (2.5)	323 (81.2)	65 (16.3)	398 (100.0)

จากตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด และระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มากกว่าสามส่วน คือร้อยละ 81.2 หรือจำนวน 323 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา จำนวน 65 คน หรือร้อยละ 16.3 จบปริญญาเอก ที่เหลือ จำนวน 10 คน ร้อยละ 2.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 98 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา จำนวน 8 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจบการศึกษาระดับเอก ที่เหลือ จำนวน 2 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 0.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 290 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 225 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา จำนวน 57 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจบการศึกษาระดับเอก ที่เหลือ จำนวน 8 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 20 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด และเพศ

หน่วยงานต้นสังกัด	**เพศ**		**รวม**
	ชาย	**หญิง**	
	จำนวน (ร้อยละ)	**จำนวน (ร้อยละ)**	**จำนวน (ร้อยละ)**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	69 (17.3)	39 (9.8)	108 (27.1)
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	264 (66.3)	26 (6.5)	290 (72.9)
รวม	333 (83.7)	65 (16.3)	398 (100.0)

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด และเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 83.7 หรือจำนวน 333 คน เป็นชาย ที่เหลือ ร้อยละ 16.3 หรือจำนวน 65 คน เป็นหญิง

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 69 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.36 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นชาย ที่เหลือ จำนวน 39 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นหญิง

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 290 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 264 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 66.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นชายเช่นกัน ที่เหลือจำนวน 65 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นหญิง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน นำเสนอด้วยค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีสภาพความพร้อมในระดับน้อยมาก
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีสภาพความพร้อมในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีสภาพความพร้อมในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีสภาพความพร้อมในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีสภาพความพร้อมในระดับมากที่สุด

จากการวิเคราะห์สภาพความพร้อมของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของกระทรวงศึกษาธิการ

N = 398

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
มิติที่ ❶	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.585	มาก	0.693
มิติที่ ❷	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.525	มาก	0.808
มิติที่ ❸	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.646	มาก	0.758
มิติที่ ❹	ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.568	มาก	0.857
มิติที่ ❺	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.542	มาก	0.875
	รวม	3.573	มาก	0.731

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของ พบว่าในภาพรวมมีสภาพความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ 3.573 และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มีสภาพความพร้อมในระดับมากทุกมิติเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ มิติที่ ❶ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ $\overline{X}$ = 3.585 มิติที่ ❸ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล $\overline{X}$ = 3.646 มิติที่ ❹ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล $\overline{X}$ = 3.568 มิติที่ ❺ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน $\overline{X}$ = 3.542 และสุดท้าย มิติที่ ❷ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล $\overline{X}$ = 3.525

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่ ❶ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

N = 398

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
1	หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.04	มาก	0.845
2	หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.93	มาก	0.864
3	หน่วยงานต้นสังกัดมีการประชุมผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.82	มาก	0.945
4	หน่วยงานต้นสังกัดมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในประชาคมอาเซียน	3.58	มาก	0.929
5	หน่วยงานต้นสังกัดมีกำลังคนที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	2.95	ปานกลาง	0.952
6	หน่วยงานต้นสังกัดมีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.46	ปานกลาง	0.888

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
7	ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.88	มาก	0.923
8	หน่วยงานต้นสังกัดมีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร	3.61	มาก	0.885
9	ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.99	มาก	0.829
10	ท่านมีความศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานต้นสังกัดกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.06	มาก	0.860
11	หน่วยงานต้นสังกัดให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่ายอาเซียน	3.01	ปานกลาง	1.091
12	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการผลิตสื่อและรายการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้าน	3.41	ปานกลาง	1.007
13	หน่วยงานต้นสังกัดสร้างมาตรการแรงจูงใจให้หน่วยงานที่พัฒนาบุคลากรในด้านภาษา	3.37	ปานกลาง	1.020
14	หน่วยงานต้นสังกัดจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากรสู่อาเซียน เพื่อสนับสนุนโครงการของหน่วยงานและสถานศึกษา	2.78	ปานกลาง	1.108
15	หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนัก	3.83	มาก	0.818
16	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสิ่งพิมพ์/เว็บไซต์/สัมมนา/จัดทำคลังความรู้เรื่องอาเซียนเพื่อการสื่อสารอย่างชัดเจน	3.65	มาก	0.926
17	หน่วยงานของท่านมีการปลูกฝังเรื่องความเป็นไทยพร้อม ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธ์ เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียนอย่างสมานฉันท์	3.78	มาก	0.858

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
18	หน่วยงานของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.36	ปานกลาง	0.920
	รวม	3.585	มาก	0.693

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่ ❶ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 18 ข้อ พบว่า ในภาพรวมมีสภาพความพร้อมอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.585

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 11 ข้อ ที่มีสภาพความพร้อมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.58 - 4.06 เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อ 10 ท่านมีความศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานต้นสังกัดกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 4.06 ข้อ 1 หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 4.04 ข้อ 9 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.99 ข้อ 2 หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.93 ข้อ 7 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.88 ข้อ 15 หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนัก $\overline{X}$ = 3.83 ข้อ 3 หน่วยงานต้นสังกัดมีการประชุมผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.82 ข้อ 17 หน่วยงานของท่านมีการปลูกฝังเรื่องความเป็นไทยพร้อม ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธ์ เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียนอย่างสมานฉันท์ $\overline{X}$ = 3.78 ข้อ 16 หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสิ่งพิมพ์/เว็บไซต์/สัมมนา/จัดทำคลังความรู้เรื่องอาเซียนเพื่อการสื่อสารอย่างชัดเจน $\overline{X}$ = 3.65 ข้อ 8 หน่วยงานต้นสังกัดมีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร $\overline{X}$ =3.61 และข้อ 4 หน่วยงานต้นสังกัดมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.58

สำหรับข้อที่เหลือจำนวน 7 ข้อ ในมิติที่ ❶ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า มีสภาพความพร้อมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.78 - 3.46 เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อ 6 หน่วยงานต้นสังกัดมีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้

ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.46 ข้อ 12 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการผลิตสื่อและรายการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้าน $\overline{X}$ = 3.41 ข้อ 13 หน่วยงานต้นสังกัดสร้างมาตรการแรงจูงใจให้หน่วยงานที่พัฒนาบุคลากรในด้านภาษา $\overline{X}$ = 3.37 ข้อ 18 หน่วยงานของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =3.36 ข้อ 11 หน่วยงานต้นสังกัดให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่ายอาเซียน $\overline{X}$ = 3.01 ข้อ 5 หน่วยงานต้นสังกัดมีกำลังคนที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ $\overline{X}$ =2.95 และข้อ 14 หน่วยงานต้นสังกัดจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากรสู่อาเซียน เพื่อสนับสนุนโครงการของหน่วยงานและสถานศึกษา $\overline{X}$ =2.78

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่❷ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

N = 398

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
1	หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดมีการให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.65	มาก	0.826
2	หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต้นสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.57	มาก	0.914
3	การตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานต้นสังกัดอยู่บนพื้นฐานของการใช้ข้อมูล สารสนเทศ	3.42	ปานกลาง	0.964
4	หน่วยงานต้นสังกัดใช้งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการด้านภาษาอังกฤษภาษาของกลุ่มอาเซียน เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างแท้จริง	3.46	ปานกลาง	1.027
	รวม	3.525	มาก	0.808

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่❷ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 ข้อ พบว่า ในภาพรวมมีสภาพความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.525

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 11 ข้อ ที่มีสภาพความพร้อมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.58 – 3.65 เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อ 1 หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดมีการให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.65 ข้อ 2 หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต้นสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล $\overline{X}$ = 3.57

สำหรับข้อที่เหลือจำนวน 2 ข้อ ในมิติที่ ❷ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า มีสภาพความพร้อมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.42- 3.46 เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อ 4 หน่วยงานต้นสังกัดใช้งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการด้านภาษาอังกฤษ ภาษาของกลุ่มอาเซียน เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างแท้จริง $\overline{X}$ =3.46 และข้อ 3การตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานต้นสังกัดอยู่บนพื้นฐานของการใช้ข้อมูล สารสนเทศ $\overline{X}$ =3.42

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่ ❸ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

N = 398

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
1	งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.77	มาก	0.885
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงาน	3.88	มาก	0.922
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.85	มาก	0.906
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน	3.97	มาก	0.885
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.96	มาก	0.883

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาเซียน	3.81	มาก	0.955
7	หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการทำวิจัยและพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.00	ปานกลาง	1.103
8	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน/ ศึกษาดูงาน/ การเข้าร่วมประชุม/การพัฒนาความร่วมมือในกลุ่มประเทศอาเซียน	3.50	มาก	1.064
9	หน่วยงานต้นสังกัดจัดหลักสูตรฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.57	มาก	1.001
10	ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับอาเซียนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.65	มาก	0.959
11	หน่วยงานต้นสังกัดมีระบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับอาเซียนโดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.57	มาก	0.919
12	หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.72	มาก	0.864
13	หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดตัวชี้วัดและหรือเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.50	มาก	0.930
14	ท่านได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.30	ปานกลาง	1.004
	รวม	3.646	มาก	0.758

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่ ❸ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 14 ข้อ พบว่า ในภาพรวมมีสภาพความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.646

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 12 ข้อ ที่มีสภาพความพร้อมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 3.97 เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ =3.97 ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.96 ข้อ 2 งานที่ท่านปฏิบัติมีมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงาน $\overline{X}$ =3.88 ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.85 ข้อ 6ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.81 ข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.77 ข้อ 12 หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.72 ข้อ 10 ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับอาเซียนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ $\overline{X}$ = 3.65 ข้อ 9 หน่วยงานต้นสังกัดจัดหลักสูตรฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.57 ข้อ 11 หน่วยงานต้นสังกัดมีระบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับอาเซียนโดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน $\overline{X}$ = 3.57 ข้อ 8 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน/ ศึกษาดูงาน/ การเข้าร่วมประชุม/การพัฒนาความร่วมมือ ในกลุ่มประเทศอาเซียน $\overline{X}$ =3.50 และข้อ13 หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดตัวชี้วัดและหรือเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.50

สำหรับข้อที่เหลือจำนวน 2 ข้อ ในมิติที่ ❸ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า มีสภาพความพร้อมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00- 3.30 เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อ 14 ท่านได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ $\overline{X}$ = 3.30 และข้อ 7 หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการทำวิจัยและพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน $\overline{X}$ = 3.00

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่ ❹ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

N = 398

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
1	หน่วยงานต้นสังกัดพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.57	มาก	0.965
2	บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานต้นสังกัดยึดแนวทาง “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”	3.65	มาก	1.061

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
3	หน่วยงานต้นสังกัดใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.58	มาก	0.938
4	ข้าราชการในหน่วยงานต้นสังกัดสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ความเสมอภาคต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.51	มาก	1.047
5	หน่วยงานต้นสังกัดมีกลไกการดำเนินการเพื่อตรวจสอบเรื่องราวการร้องทุกข์อย่างอิสระและทันการณ์	3.54	มาก	1.007
	รวม	3.568	มาก	0.857

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่ ❹ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 ข้อ พบว่า ในภาพรวมมีสภาพความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.568

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีสภาพความพร้อมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 3.65 เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อ 2 บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานต้นสังกัดยึดแนวทาง “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” $\overline{X}$ =3.65 ข้อ 3 หน่วยงานต้นสังกัดใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.58 ข้อ 1 หน่วยงานต้นสังกัดพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.57 ข้อ 5 หน่วยงานต้นสังกัดมีกลไกการดำเนินการเพื่อตรวจสอบเรื่องราวการร้องทุกข์อย่างอิสระและทันการณ์ $\overline{X}$ = 3.54 และสุดท้ายข้อ 4 ข้าราชการในหน่วยงานต้นสังกัดสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ความเสมอภาคต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.51

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่ ❺ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

N = 398

ข้อที่	รายการ	$\overline{X}$	ความหมาย	S.D.
1	หน่วยงานต้นสังกัดจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.64	มาก	0.914
2	หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่มุ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.29	ปานกลาง	1.059
3	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นสอดคล้องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.62	มาก	0.957
4	หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และนันทนาการต่างเกี่ยวกับการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.62	มาก	1.023
	รวม	3.542	มาก	0.875

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มิติที่ ❺ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 4 ข้อ พบว่าในภาพรวมมีสภาพความพร้อมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 3.542

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 3 ข้อ ที่มีสภาพความพร้อมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.62 – 3.64 เรียงตามลำดับดังนี้ ข้อ 1 หน่วยงานต้นสังกัดจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.64 ข้อ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นสอดคล้องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.62 และสุดท้ายข้อ 4 หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และนันทนาการต่างเกี่ยวกับการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.62

สำหรับข้อที่เหลือ จำนวน 1 ข้อได้แก่ ข้อ 2 หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่มุ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นั้น มีสภาพความพร้อมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p value
มิติที่ ❶ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				**0.936**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.5751	0.6921	-0.171	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.5885	0.6947	-0.172	
มิติที่ ❷ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				**0.846**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.5046	0.7972	-0.309	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.5328	0.8126	-0.311	
มิติที่ ❸ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล				**0.578**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.7017	0.7555	0.899	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.6249	0.7589	0.901	
มิติที่ ❹ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				**0.689**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.5722	0.8837	0.055	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.5669	0.8489	0.054	
มิติที่ ❺คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				**0.788**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.6528	0.8706	1.543	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.5009	0.8746	1.546	

สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p value
ทุกมิติ				**0.694**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	3.6013	0.7286	0.467	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.5628	0.7322	0.468	

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นถึงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน **ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและในทุกมิติ** ดังนี้

มิติที่ ❶ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิสภาพความพร้อมเท่ากับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =3.5751, S.D. = 0.6921) และ ($\overline{X}$ =3.5751, S.D. = 0.6947) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติที่ ❷ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติมากกว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ($\overline{X}$ =3.5328, S.D. = 0.8126) และ ($\overline{X}$ =3.5046, S.D. = 0.7972) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติที่ ❸ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิสภาพความพร้อมมากกว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =3.7017, S.D. = 0.7555) และ ($\overline{X}$ =3.6249, S.D. = 0.7589) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติที่ ❹ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิสภาพความพร้อมมากกว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =3.5722, S.D. = 0.8837) และ ($\overline{X}$ =3.5669, S.D. = 0.8489) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติที่ ❺ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิสภาพความพร้อมมากกว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =3.6528, S.D. = 0.8706) และ ($\overline{X}$ =3.5009, S.D. = 0.8746) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทุกมิติ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิสภาพความพร้อมมากกว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =3.6013, S.D. = 0.7286) และ ($\overline{X}$ =3.5628, S.D. = 0.7322) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
(ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 2)

สำหรับผลการวิเคราะห์ผลในตอนที่ 3 นี้ เป็นการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ และจากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่เป็นคาดหวังของผู้บริหารการศึกษา

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน

รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา	ความเหมาะสม	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
❶ **การมุ่งผลสัมฤทธิ์**	✔	
1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน	✔	
❷ **การบริการที่ดี**	✔	
2. การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	✔	
3. การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน	✔	
❸ **การพัฒนาตนเอง**	✔	
4. การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ	✔	
5. การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ	✔	
6 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน	✔	
❹**การทำงานเป็นทีม**	✔	
7 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	✔	
8 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน	✔	
❺**การวิเคราะห์และสังเคราะห์**	✔	
9 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ	✔	
10.การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	✔	
❻ **การสื่อสารและจูงใจ**	✔	
11. ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ	✔	
12. ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี	✔	
13. ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	✔	

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา	ความเหมาะสม	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
❼การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	✔	
14. การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน	✔	
15. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน	✔	
16. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน	✔	
17. การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ	✔	
❽ การมีวิสัยทัศน์	✔	
18. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	✔	
19.ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	✔	
❾ ภาษาอังกฤษ	✔	
20. ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ	✔	
21. ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	✔	
22. ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ	✔	
23. ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ	✔	
❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	✔	
24. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ	✔	
25. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน	✔	
26. ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน	✔	
27. ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน	✔	
28. ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม	✔	
❶❶ เทคโนโลยี	✔	
29. การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	✔	
30. การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ	✔	
31. การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✔	

สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา	ความเหมาะสม	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
32. การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	✔	
33 การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น	✔	
34. การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง	✔	
35. การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ	✔	

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่ประกอบด้วย 11 สมรรถนะ ได้แก่ ❶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ❷ การบริการที่ดี ❸ การพัฒนาตนเอง ❹การทำงานเป็นทีม ❺การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ❻ การสื่อสารและจูงใจ ❼การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ❽ การมีวิสัยทัศน์ ❾ ภาษาอังกฤษ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และ ❶❶ เทคโนโลยี ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านให้ความเห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว รวมทั้งเห็นด้วยกับตัวบ่งชี้ในแต่ละสมรรถนะ มีเพียงหนึ่งท่านที่ขอให้เพิ่มสมรรถนะ อัตลักษณ์ความเป็นไทย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับ**สมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษา**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน นำเสนอด้วยค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับน้อยมาก
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด

จากการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จำนวน 11 สมรรถนะ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ❶ **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** ❷ **การบริการที่ดี** ❸ **การพัฒนาตนเอง** ❹**การทำงานเป็นทีม**

❺การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ❻ การสื่อสารและจูงใจ ❼การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ❽ การมีวิสัยทัศน์ ❾ ภาษาอังกฤษ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ❶❶ เทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

N = 398

ที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.389	ปานกลาง	0.850
2	การบริการที่ดี	3.583	มาก	0.776
3	การพัฒนาตนเอง	3.494	ปานกลาง	0.797
4	การทำงานเป็นทีม	3.662	มาก	0.762
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	3.495	ปานกลาง	0.786
6	การสื่อสารและจูงใจ	3.511	มาก	0.789
7	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.565	มาก	0.803
8	การมีวิสัยทัศน์	3.594	มาก	0.827
9	ภาษาอังกฤษ	2.962	ปานกลาง	0.876
10	ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	3.561	มาก	0.714
11	เทคโนโลยี	3.570	มาก	0.741
	รวม	3.485	ปานกลาง	0.635

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จำนวน 11 สมรรถนะ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ =3.485

เมื่อพิจารณาตามรายสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า มีจำนวน 7 สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ที่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.662 – 3.511 เรียงตามลำดับดังนี้ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม $\overline{X}$ =3.662 การมีวิสัยทัศน์ $\overline{X}$ =3.594 การบริการที่ดี $\overline{X}$ =3.583 เทคโนโลยี $\overline{X}$ =3.570 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร $\overline{X}$ =3.565 ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ = 3.561 และ สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ $\overline{X}$ =3.511

สำหรับสมรรถนะที่เหลือ จำนวน 4 สมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.495 – 2.962 เรียงตามลำดับดังนี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ $\overline{X}$ =3.495 การพัฒนาตนเอง $\overline{X}$ =3.494 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ $\overline{X}$ =3.389 และสมรรถนะภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ = 2.962

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶ **การมุ่งผลสัมฤทธิ์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
1	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน	3.39	ปานกลาง	0.850
	รวม	3.39	ปานกลาง	0.850

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 1 ข้อ พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับปานกลาง $\overline{X}$ = 3.39 และ S.D. มีค่า 0.850

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❷ **การบริการที่ดี**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
2	การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.58	มาก	0.808
3	การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน	3.59	มาก	0.847
	รวม	3.583	มาก	0.776

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❷ **การบริการที่ดี** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 3.583 และ S.D. มีค่า 0.776

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 2 ข้อ สมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน $\overline{X}$ = 3.59 การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 3.58

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❸ **การพัฒนาตนเอง**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
4	การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ	3.60	มาก	0.874
5	การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ	3.46	ปานกลาง	0.873
6	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน	3.42	ปานกลาง	0.913
	รวม	3.494	ปานกลาง	0.797

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❸ **การพัฒนาตนเอง** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับปานกลาง $\overline{X}$ = 3.494 และ S.D. มีค่า 0.797

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ $\overline{X}$ =3.60 ส่วนที่เหลืออีก 2 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ $\overline{X}$ =3.46 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน $\overline{X}$ =3.42

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❹**การทำงานเป็นทีม**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
7	การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.76	มาก	0.821
8	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน	3.56	มาก	0.834
	รวม	3.662	มาก	0.762

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❹**การทำงานเป็นทีม** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 3.662 และ S.D. มีค่า 0.762

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา $\overline{X}$ =3.76 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน $\overline{X}$ =3.56

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❺**การวิเคราะห์และสังเคราะห์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
9	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ	3.37	ปานกลาง	0.874
10	การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	3.62	มาก	0.846
	รวม	3.495	ปานกลาง	0.786

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❺**การวิเคราะห์และสังเคราะห์** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับปานกลาง $\overline{X}$ = 3.495 และ S.D. มีค่า 0.786

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน $\overline{X}$ = 3.62 และที่เหลืออีก 1 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ $\overline{X}$ =3.37

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❻ **การสื่อสารและจูงใจ**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
11	ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ	3.45	ปานกลาง	0.904
12	ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี	3.48	ปานกลาง	0.874
13	ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	3.61	มาก	0.829
	รวม	3.511	มาก	0.789

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❻ **การสื่อสารและจูงใจ** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 3.511 และ S.D. มีค่า 0.789

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร $\overline{X}$ =3.61 และที่เหลืออีก 2 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ $\overline{X}$ = 3.45 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี $\overline{X}$ =3.48

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและระดับ**สมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษา**เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❼**การพัฒนาศักยภาพบุคลากร**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
14	การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน	3.53	มาก	0.859
15	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน	3.53	มาก	0.932
16	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน	3.57	มาก	0.868
17	การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ	3.63	มาก	0.888
	รวม	3.565	มาก	0.803

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❼**การพัฒนาศักยภาพบุคลากร** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 4 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 3.565 และ S.D. มีค่า 0.803

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ $\overline{X}$ = 3.63 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน $\overline{X}$ = 3.57 การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ = 3.53 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ = 3.53

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❽ **การมีวิสัยทัศน์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
18	การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	3.65	มาก	0.859
19	ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	3.54	มาก	0.902
	รวม	3.594	มาก	0.827

ตารางที่ 37 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❽ **การมีวิสัยทัศน์** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ =3.594 และ S.D. มีค่า 0.827

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.65 ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =3.54

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❾ ภาษาอังกฤษ

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
20	ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ	2.82	ปานกลาง	0.975
21	ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	2.84	ปานกลาง	0.966
22	ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ	3.08	ปานกลาง	0.946
23	ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ	3.11	ปานกลาง	0.955
	รวม	2.962	ปานกลาง	0.876

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❾ ภาษาอังกฤษ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 4 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับปานกลาง $\overline{X}$ =2.962 และ S.D. มีค่า 0.955

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ = 3.11 ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =3.08 ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =2.84 และทักษะการฟังภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =2.82

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
24	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ	3.62	มาก	0.858
25	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน	3.61	มาก	0.798
26	ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.50	มาก	0.777
27	ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน	3.53	มาก	0.811
28	ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหาและสิ่งแวดล้อม	3.55	มาก	0.797
	รวม	3.561	มาก	0.714

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ =3.561 และ S.D. มีค่า 0.714

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ $\overline{X}$ =3.62 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน $\overline{X}$ =3.61 ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม $\overline{X}$ =3.55 ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน $\overline{X}$ =3.53 และ ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน $\overline{X}$ =3.50

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶❶ เทคโนโลยี

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
29	การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	มาก	0.810
30	การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ	3.71	มาก	0.840
31	การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	มาก	0.803
32	การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.55	มาก	0.813
33	การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่นการนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น	3.53	มาก	0.853
34	การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง	3.41	ปานกลาง	0.901
35	การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ	3.44	ปานกลาง	0.898
	รวม	3.570	มาก	0.741

จากตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶❶ เทคโนโลยี จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 7 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ =3.570 และ S.D. มีค่า 0.741

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =3.73 การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =3.71 การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =3.62 การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =3.55 การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น $\overline{X}$ =3.53

ที่เหลือจำนวน 2 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =3.44 การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง $\overline{X}$ =3.41

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่เป็นคาดหวังของผู้บริหารการศึกษา

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.290	0.781	มาก
2	การบริการที่ดี	4.501	0.609	มากที่สุด
3	การพัฒนาตนเอง	4.490	0.592	มาก
4	การทำงานเป็นทีม	4.526	0.591	มากที่สุด
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.485	0.626	มาก
6	การสื่อสารและจูงใจ	4.554	0.633	มากที่สุด
7	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.514	0.607	มากที่สุด
8	การมีวิสัยทัศน์	4.528	0.607	มากที่สุด
9	ภาษาอังกฤษ	4.351	0.741	มาก
10	ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	3.561	0.714	มาก
11	เทคโนโลยี	4.534	0.564	มากที่สุด
	รวม	4.502	0.511	มากที่สุด

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จำนวน 11 สมรรถนะ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ = 4.502 S.D. = 0.511

เมื่อพิจารณาตามรายสมรรถนะที่เป็นคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า มีจำนวน 6 สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ $\overline{X}$ = 4.554 เทคโนโลยี $\overline{X}$ = 4.534 การมีวิสัยทัศน์ $\overline{X}$ =4.528 การทำงานเป็นทีม $\overline{X}$ =4.526 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร $\overline{X}$ =4.514 การบริการที่ดี $\overline{X}$ =4.501

สำหรับสมรรถนะที่เหลือ จำนวน 5 สมรรถนะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.490 – 3.561 เรียงตามลำดับดังนี้ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง $\overline{X}$ =4.490 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ $\overline{X}$ =4.485 ภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =4.351 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ $\overline{X}$ = 4.290 และสมรรถนะความรู้เกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ =3.561

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶ **การมุ่งผลสัมฤทธิ์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
1	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน	4.29	มาก	0.781
	รวม	4.290	มาก	0.781

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 1 ข้อ พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 4.290 และ S.D. มีค่า 0.781

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❷ **การบริการที่ดี**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
2	การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.49	มาก	0.646
3	การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน	4.52	มากที่สุด	0.646
	รวม	4.501	มากที่สุด	0.609

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะ**ที่คาดหวัง**ของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❷ **การบริการที่ดี** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ = 4.501 และ S.D. มีค่า 0.609

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ ของสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด ได้แก่ การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน $\overline{X}$ =4.52 ที่เหลืออีก 1 ข้อ มีสมรรถนะในระดับมาก ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 4.49

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยและระดับ**สมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา**เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❸ **การพัฒนาตนเอง**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
4	การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ	4.54	มากที่สุด	0.675
5	การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ	4.49	มาก	0.658
6	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.44	มาก	0.692
	รวม	4.490	มาก	0.592

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❸ **การพัฒนาตนเอง** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 4.490 และ S.D. มีค่า 0.592

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 1 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ $\overline{X}$ = 4.54

ส่วนที่เหลืออีก 2 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ $\overline{X}$ =4.49 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน $\overline{X}$ =4.44

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❹**การทำงานเป็นทีม**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
7	การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.53	มากที่สุด	0.657
8	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน	4.52	มากที่สุด	0.630
	รวม	4.526	มากที่สุด	0.591

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❹**การทำงานเป็นทีม** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ = 4.526 และ S.D. มีค่า 0.591

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา $\overline{X}$ = 4.53 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน $\overline{X}$ = 4.52

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❺**การวิเคราะห์และสังเคราะห์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
9	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ	4.43	มาก	0.713
10	การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	4.54	มากที่สุด	0.660
	รวม	4.485	มาก	0.626

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❺**การวิเคราะห์และสังเคราะห์** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 4.485 และ S.D. มีค่า 0.626

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน $\overline{X}$ =4.54 และที่เหลืออีก 1 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ $\overline{X}$ =4.43

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❻ **การสื่อสารและจูงใจ**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
11	ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ	4.53	มากที่สุด	0.679
12	ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี	4.56	มากที่สุด	0.689
13	ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	4.57	มากที่สุด	0.673
	รวม	4.514	มากที่สุด	0.607

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❻ **การสื่อสารและจูงใจ** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ = 4.514และ S.D. มีค่า 0.607

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ เช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร $\overline{X}$ =4.57 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี $\overline{X}$ =4.56 ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ $\overline{X}$ =4.53

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❼**การพัฒนาศักยภาพบุคลากร**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
14	การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน	4.49	มาก	0.688
15	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน	4.50	มากที่สุด	0.658
16	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน	4.54	มากที่สุด	0.660
17	การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ	4.53	มากที่สุด	0.645
	รวม	4.514	มากที่สุด	0.607

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❼**การพัฒนาศักยภาพบุคลากร** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 4 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ = 4.514 และ S.D. มีค่า 0.607

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน $\overline{X}$ =4.54 การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ $\overline{X}$ = 4.53 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ =4.50 และการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ =4.49

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❽ **การมีวิสัยทัศน์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
18	การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	4.54	มากที่สุด	0.637
19	ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	4.52	มากที่สุด	0.646
	รวม	4.528	มากที่สุด	0.607

จากตารางที่ 49 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❽ **การมีวิสัยทัศน์** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ =4.528 และ S.D. มีค่า 0.607

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =4.54ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ =4.52

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❾ ภาษาอังกฤษ

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
20	ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ	4.37	มาก	0.769
21	ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	4.32	มาก	0.793
22	ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ	4.37	มาก	0.782
23	ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ	4.35	มาก	0.776
	รวม	4.351	มาก	0.741

จากตารางที่ 50 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❾ ภาษาอังกฤษ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 4 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมมาก $\overline{X}$ =4.351และ S.D. มีค่า 0.741

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =4.37 ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =4.37 ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =4.35 และทักษะการพูดภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =4.32

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
24	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ	4.56	มากที่สุด	0.670
25	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน	4.58	มากที่สุด	0.620
26	ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน	4.60	มากที่สุด	0.614
27	ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน	4.57	มากที่สุด	0.626
28	ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม	4.56	มากที่สุด	0.615
	รวม	3.561	มากที่สุด	0.714

จากตารางที่ 51 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ =3.561 และ S.D. มีค่า 0.714

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน $\overline{X}$ =4.60 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน $\overline{X}$ =4.58 ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน $\overline{X}$ =4.57 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ $\overline{X}$ =4.56 ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม $\overline{X}$ =4.56

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶❶ เทคโนโลยี

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	ระดับ	S.D.
29	การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	มากที่สุด	0.597
30	การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ	4.57	มากที่สุด	0.627
31	การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	มากที่สุด	0.608
32	การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.53	มากที่สุด	0.605
33	การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น	4.51	มากที่สุด	0.658
34	การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง	4.50	มากที่สุด	0.669
35	การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ	4.52	มากที่สุด	0.642
	รวม	4.534	มากที่สุด	0.564

จากตารางที่ 52 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶❶ เทคโนโลยี จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 7 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมากที่สุด $\overline{X}$ =4.534 และ S.D. มีค่า 0.564

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =4.57 การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ = 4.57 การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ = 4.54 การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =4.53 การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =4.52 การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น $\overline{X}$ =4.51 การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง $\overline{X}$ =4.50

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

เมื่อได้ดำเนินการวิเคราะห์ สมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน แล้ว ได้ดำเนินการวิเคราะห์หาช่องว่าง สมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับช่องว่างออกเป็น 2 ระดับ จำแนกตามค่าเฉลี่ยของช่องว่างของสมรรถนะทั้ง 11 สมรรถนะ $\overline{X}$ = 1.006 คือกลุ่มที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และกลุ่มที่เท่ากับหรือมากกว่าค่าเฉลี่ยขึ้นไป

ระดับน้อย	หมายถึง	ช่องว่างของสมรรถนะตั้งแต่ 0.00 - 1.005
ระดับมาก	หมายถึง	ช่องว่างของสมรรถนะตั้งแต่ 1.006 ขึ้นไป

ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.912	0.909	**น้อย**
2	การบริการที่ดี	0.929	0.795	**น้อย**
3	การพัฒนาตนเอง	1.007	0.787	**มาก**
4	การทำงานเป็นทีม	0.875	0.758	**น้อย**
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์	1.001	0.760	**น้อย**
6	การสื่อสารและจูงใจ	1.054	0.781	**มาก**
7	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	0.959	0.770	**น้อย**
8	การมีวิสัยทัศน์	0.944	0.822	**น้อย**
9	ภาษาอังกฤษ	1.400	0.882	**มาก**
10	ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	1.026	0.822	มาก
11	เทคโนโลยี	0.974	0.696	**น้อย**
	รวม	1.006	0.566	

จากตารางที่ 53 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความต้องการของผู้บริหารในการพัฒนาตนเองตามช่องว่างสมรรถนะทั้ง 11 สมรรถนะ ค่าเฉลี่ยของช่องว่างสมรรถนะ คือ 1.006 เมื่อนำมาพิจารณาเป็น 2 กลุ่ม จำแนกตามค่าเฉลี่ยดังกล่าว เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของช่องว่างสมรรถนะดังนี้

ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ = 1.400 การสื่อสารและจูงใจ $\overline{X}$ = 1.054 ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ =1.026 และการพัฒนาตนเอง $\overline{X}$ = 1.007

ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่อยู่ในระดับน้อย จำนวน 7 สมรรถนะ ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ $\overline{X}$ = 1.001 เทคโนโลยี $\overline{X}$ = 0.974 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร $\overline{X}$ = 0.959 การมีวิสัยทัศน์ $\overline{X}$ = 0.944 การบริการที่ดี $\overline{X}$ = 0.929 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ $\overline{X}$ = 0.902 และการทำงานเป็นทีม $\overline{X}$ = 0.875

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶ **การมุ่งผลสัมฤทธิ์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน	0.912	0.909	น้อย
	รวม	0.912	0.909	น้อย

จากตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶ **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** ที่ได้จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 1 ข้อ พบว่า ผู้บริหารการศึกษามี**ช่องว่างสมรรถนะ**ระดับน้อย $\overline{X}$ = 0.912 และ S.D. มีค่า 0.909

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❷ **การบริการที่ดี**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
2	การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.917	0.884	น้อย
3	การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน	0.942	0.880	น้อย
	รวม	0.929	0.795	น้อย

จากตารางที่ 55 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❷ **การบริการที่ดี** ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับน้อย $\overline{X}$ = 0.929 และ S.D. มีค่า 0.795

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 2 ข้อ ช่องว่างสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน $\overline{X}$ = 0.942 การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 0.917

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❸ **การพัฒนาตนเอง**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
4	การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ	0.952	0.944	น้อย
5	การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ	1.045	0.908	มาก
6	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน	1.025	0.914	มาก
	รวม	1.007	0.787	มาก

จากตารางที่ 56 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❸ **การพัฒนาตนเอง** ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 1.007 และ S.D. มีค่า 0.787

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีจำนวน 2 ข้อ มีช่องว่างสมรรถนะในระดับมาก ได้แก่ การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ $\overline{X}$ = 1.045 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน $\overline{X}$ = 1.025

ส่วนที่เหลืออีก 1 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับน้อย ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ $\overline{X}$ = 0.952

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❹**การทำงานเป็นทีม**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
7	การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.781	0.822	น้อย
8	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน	0.970	0.883	น้อย
	รวม	0.875	0.758	น้อย

จากตารางที่ 57 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❹**การทำงานเป็นทีม** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับน้อย $\overline{X}$ =0.875 และ S.D. มีค่า 0.758

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีช่องสมรรถนะในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน $\overline{X}$ = 0.970 และการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา $\overline{X}$ = 0.781

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❺ **การวิเคราะห์และสังเคราะห์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
9	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ	1.068	0.871	มาก
10	การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	0.935	0.828	น้อย
	รวม	1.001	0.760	น้อย

จากตารางที่ 58 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❺**การวิเคราะห์และสังเคราะห์** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีช่องสมรรถนะในระดับน้อย $\overline{X}$ = 1.001 และ S.D. มีค่า 0.760

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ $\overline{X}$ = 1.068 ที่เหลือจำนวน 1 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงในระดับน้อย ได้แก่ การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน $\overline{X}$ = 0.935

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❻ **การสื่อสารและจูงใจ**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
11	ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ	1.098	0.922	มาก
12	ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี	1.093	0.919	มาก
13	ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	0.972	0.832	น้อย
	รวม	1.054	0.781	มาก

จากตารางที่ 59 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❻ **การสื่อสารและจูงใจ** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามี**ช่องว่าง**สมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 1.054 และ S.D. มีค่า 0.781

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ $\overline{X}$ = 1.098 และความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี $\overline{X}$ = 1.093 ที่เหลือ จำนวน 1 ข้อ ผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับน้อย ได้แก่ ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร $\overline{X}$ = 0.972

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❼**การพัฒนาศักยภาพบุคลากร**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
14	การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน	0.972	0.864	น้อย
15	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน	0.980	0.922	น้อย
16	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน	0.975	0.875	น้อย
17	การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ	0.912	0.863	น้อย
	รวม	0.959	0.770	น้อย

จากตารางที่ 60 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❼**การพัฒนาศักยภาพบุคลากร** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 4 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามี**ช่องว่าง**สมรรถนะในระดับน้อย $\overline{X}$ = 0.959 และ S.D. มีค่า 0.770

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามี**ช่องว่าง**สมรรถนะในระดับน้อยทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ = 0.980 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน $\overline{X}$ = 0.975 การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน $\overline{X}$ = 0.972 และการส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ $\overline{X}$ =0.912

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❽ **การมีวิสัยทัศน์**

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
18	การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	0.902	0.885	น้อย
19	ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	0.987	0.921	น้อย
	รวม	0.944	0.822	น้อย

จากตารางที่ 61 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❽ **การมีวิสัยทัศน์** จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามี**ช่องว่าง**สมรรถนะในระดับน้อย $\overline{X}$ = 0.944 และ S.D. มีค่า 0.822

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีช่องวาสงสมรรถนะในระดับน้อยทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 0.987 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน $\overline{X}$ = 0.902

ตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❾ ภาษาอังกฤษ

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
20	ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ	1.553	1.051	มาก
21	ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	1.500	1.021	มาก
22	ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ	1.296	0.921	มาก
23	ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ	1.254	0.978	มาก
	รวม	1.400	0.882	มาก

จากตารางที่ 62 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❾ ภาษาอังกฤษ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 4 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับมมาก $\overline{X}$ = 1.400 และ S.D. มีค่า 0.882

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรระนะในระดับมากทุกข้อเช่นกันเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ = 1.553 ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ = 1.500 ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ = 1.296 และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ $\overline{X}$ =1.254

ตารางที่ 63 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
24	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ	0.955	0.862	น้อย
25	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน	0.985	0.837	น้อย
26	ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน	1.116	0.838	มาก
27	ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน	1.053	0.843	มาก
28	ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหาและสิ่งแวดล้อม	1.023	0.862	มาก
	รวม	1.026	0.822	มาก

จากตารางที่ 63 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 5 ข้อ พบว่าในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับมาก $\overline{X}$ = 1.026 และ S.D. มีค่า 0.822

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามีช่องว่างสมรรถนะในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน $\overline{X}$ =1.116 ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน $\overline{X}$ = 1.053 ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม $\overline{X}$ =1.023 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน $\overline{X}$ =0.985 และ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ $\overline{X}$ = 0.955

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶❶ ทคโนโลยี

N = 398

ข้อที่	รายการสมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
29	การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.857	0.811	น้อย
30	การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ	0.869	0.848	น้อย
31	การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.935	0.810	น้อย
32	การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.985	0.818	น้อย
33	การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น	0.987	0.871	น้อย
34	การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง	1.106	0.933	มาก
35	การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ	1.085	0.888	มาก
	รวม	0.974	0.696	น้อย

จากตารางที่ 64 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน สมรรถนะที่ ❶❶ เทคโนโลยี จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 7 ข้อ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะในระดับน้อย $\overline{X}$ = 0.974 และ S.D. มีค่า 0.696

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารการศึกษามี**ช่องว่าง**สมรรถนะในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง $\overline{X}$ =1.106 การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ = 1.085

ที่เหลือจำนวน 5 ข้อ พบว่าผู้บริหารมีช่องว่างในระดับน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น $\overline{X}$ = 0.987 การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ = 0.985 การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =0.935 การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ = 0.869 และ การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ $\overline{X}$ =0.857

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p value
❶ **การมุ่งผลสัมฤทธิ์**				0.743
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	0.963	0.951	0.810	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.879	0.894	0.787	
❷ **การบริการที่ดี**				0.062
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	0.944	0.744	0.373	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.910	0.814	0.389	
❸ **การพัฒนาตนเอง**				0.711
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1.072	0.754	1.136	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.971	0.798	1.166	

ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p value
❹การทำงานเป็นทีม				0.196
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	0.911	0.739	0.694	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.852	0.765	0.705	
❺การวิเคราะห์และสังเคราะห์				0.796
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1.056	0.778	0.993	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.971	0.753	0.979	
❻ การสื่อสารและจูงใจ				0.917
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1.150	0.761	1.630	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1.006	0.786	1.654	
❼การพัฒนาศักยภาพบุคลากร				0.743
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1.070	0.747	1.860	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.909	0.775	1.891	
❽ การมีวิสัยทัศน์				0.858
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	0.977	0.851	0.601	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.921	0.812	0.589	
❾ ภาษาอังกฤษ				0.515
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1.526	0.829	1.853	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1.341	0.897	1.922	
❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน				0.858
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	0.977	0.851	0.601	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.921	0.812	0.589	
❶❶ เทคโนโลยี				0.606
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1.044	0.689	1.373	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.936	0.697	1.380	

ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p value
ทุกสมรรถนะ				0.321
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1.106	0.584	1.727	
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	.987	0.6195	1.775	

จากตารางที่ 65 แสดงให้เห็นถึงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

สมรรถนะที่ ❶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =0.963, S.D. = 0.951) และ ($\overline{X}$ =0.879, S.D. = 0.894) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❷ การบริการที่ดี ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ = 0.944 , S.D. =0.744) และ ($\overline{X}$ =0.910, S.D. = 0.814) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❸ การพัฒนาตนเอง ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =1.072 , S.D. =0.754) และ ($\overline{X}$ =0.971, S.D. = 0.798) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❹การทำงานเป็นทีม ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =0.911 , S.D. =0.739) และ ($\overline{X}$ =0.852, S.D. = 0.765) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❺การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =1.056, S.D. = 0.778) และ ($\overline{X}$ =0.971 , S.D. 0.753) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❻ การสื่อสารและจูงใจ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =0.977, S.D. = 0.851) และ ($\overline{X}$ =0.921 , S.D. 0.812) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❼การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =1.070, S.D. = 0.747) และ ($\overline{X}$ =0.909 , S.D. 0.775) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❽ การมีวิสัยทัศน์ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =0.977, S.D. = 0.851) และ ($\overline{X}$ =0.921, S.D. 0.812) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❾ ภาษาอังกฤษ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =1.526, S.D. = 0.829) และ ($\overline{X}$ =1.341 , S.D. 0.897) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =0.977, S.D. = 0.851) และ ($\overline{X}$ =0.921 , S.D. 0.812) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❶❶ เทคโนโลยี ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =1.044, S.D. = 0.689) และ ($\overline{X}$ =0.936 , S.D. 0.697) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทุกสมรรถนะ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\overline{X}$ =1.106, S.D. = 0.584) และ ($\overline{X}$ =0.987 , S.D. 0.6195) ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารการศึกษาระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ

ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p value
❶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์				0.011
ผู้อำนวยการ	0.813	1.013	-1.513	
รองผู้อำนวยการ	0.955	0.837	-1.445	

ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	p value
❷ **การบริการที่ดี**				0.155
ผู้อำนวยการ	0.910	0.867	-0.183	
รองผู้อำนวยการ	0.925	0.750	-0.177	
❸ **การพัฒนาตนเอง**				0.061
ผู้อำนวยการ	0.931	0.880	-1.331	
รองผู้อำนวยการ	1.039	0.724	-1.269	
❹**การทำงานเป็นทีม**				0.082
ผู้อำนวยการ	0.827	0.807	-0.842	
รองผู้อำนวยการ	0.893	0.727	-0.821	
❺**การวิเคราะห์และสังเคราะห์**				0.184
ผู้อำนวยการ	0.947	0.799	-0.961	
รองผู้อำนวยการ	1.022	0.736	-0.942	
❻ **การสื่อสารและจูงใจ**				0.584
ผู้อำนวยการ	1.016	0.763	-0.572	
รองผู้อำนวยการ	1.062	0.793	-0.578	
❼**การพัฒนาศักยภาพบุคลากร**				0.019
ผู้อำนวยการ	0.903	0.839	-0.984	
รองผู้อำนวยการ	0.982	0.725	-0.950	
❽ **การมีวิสัยทัศน์**				0.114
ผู้อำนวยการ	0.850	0.837	-1.623	
รองผู้อำนวยการ	0.988	0.810	-1.610	
❾ ภาษาอังกฤษ				0.162
ผู้อำนวยการ	1.302	0.950	-1.577	
รองผู้อำนวยการ	1.445	0.835	-1.528	
❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน				0.114
ผู้อำนวยการ	0.850	0.837	-1.623	
รองผู้อำนวยการ	0.988	0.810	-1.610	
❶❶ เทคโนโลยี				0.671
ผู้อำนวยการ	0.959	0.674	-0.126	
รองผู้อำนวยการ	0.968	0.710	-0.128	
ทุกสมรรถนะ				0.188
ผู้อำนวยการ	0.980	0.648	-1.213	
รองผู้อำนวยการ	1.042	0.587	-1.173	

จากตารางที่ 66 แสดงให้เห็นถึงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารการศึกษาระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ดังนี้

สมรรถนะที่ ❶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =0.955, S.D. = 0.837) และ ($\overline{X}$ =0.813, S.D. = 1.013) ตามลำดับ ซึ่ง**มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p=0.011)**

สมรรถนะที่ ❷ การบริการที่ดี ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =0.925, S.D. = 0.750) และ ($\overline{X}$ =0.910, S.D. = 0.867) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❸ การพัฒนาตนเอง ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =1.039, S.D. = 0.724) และ ($\overline{X}$ =0.931, S.D. = 0.880) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❹การทำงานเป็นทีม ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =0.893, S.D. = 0.727) และ ($\overline{X}$ =0.827, S.D. = 0.807) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❺การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =1.022, S.D. = 0.736) และ ($\overline{X}$ =0.947, S.D. = 0.799) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❻ การสื่อสารและจูงใจ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =1.062, S.D. = 0.793) และ ($\overline{X}$ =1.016, S.D. = 0.763) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❼การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =0.982, S.D. = 0.725) และ ($\overline{X}$ =0.903, S.D. = 0.839) ตามลำดับ ซึ่ง**มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p=0.011)**

สมรรถนะที่ ❽ การมีวิสัยทัศน์ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =0.988, S.D. = 0.810) และ ($\overline{X}$ =0.850, S.D. = 0.837) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❾ ภาษาอังกฤษ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =1.445, S.D. = 0.835) และ ($\overline{X}$ =1.302, S.D. = 0.950) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =0.988, S.D. = 0.810) และ ($\overline{X}$ =0.850, S.D. = 0.837) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะที่ ❶❶ เทคโนโลยี ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่า ช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =0.968, S.D. = 0.710) และ ($\overline{X}$ =0.959, S.D. = 0.674) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทุกสมรรถนะ ช่องว่างของสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีมากกว่าช่องว่างของสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ($\overline{X}$ =1.042, S.D. = 0.587) และ ($\overline{X}$ =0.980, S.D. =0.648) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรแต่ละตัว

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อหาองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์ประกอบช่องว่าง**สมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา**เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 35 ข้อ โดยการประเมินสมรรถนะด้วยตนเองของผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 สังกัด คือ สำนักงานปลัดกระทรวง ได้แก่ ผู้อำนวยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดและรองผู้อำนวยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และผู้บริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 398 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ factor analysis ได้ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (extraction of the initial factors) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (simple structure) ไม่ซับซ้อน ด้วยวิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) เพราะเป็นวิธีที่ให้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายมากกว่าแบบอื่น และแบบแผนขององค์ประกอบมีแนวโน้มที่จะคงที่มากกว่า (นงลักษณ์ , 2542)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ เริ่มต้นจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวจากข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน โดยได้ดำเนินการคำนวณหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (correlation matrix) โดยวิธีของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างข้อคำถามทั้ง 35 ข้อ และวัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค factor analysis โดยใช้ KMO (kaiser-meyer-olkin) ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย (มีค่าเข้าใกล้ศูนย์) แสดงว่า เทคนิค factor analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ โดยทั่วไปถ้า ค่า KMO < .5 ถือว่า ข้อมูลไม่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค factor analysis และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน คือ bartlett's test of sphericity ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค factor analysis (กัลยา , 2548) ค่า KMO ที่แสดงว่าข้อมูลที่ใช้อาจเหมาะสมดีมากต่อการวิเคราะห์ปัจจัย คือ .90 ขึ้นไป (สุชาติ, 2548)

ผลการวิเคราะห์พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ค่า bartlett's test of sphericity ของตัวแปร จำนวน 35 ตัว มีค่าเท่ากับ 12312.703 ค่า KMO (kaiser-meyer-olkin) พบว่า มีค่าเท่ากับ .959

นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันจึงสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยได้ ซึ่งถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดที่จะนำไปวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค factor analysis ต่อไป เป็นไปตามเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (factor) กับตัวแปร (X 'S) (กัลยา , 2550)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ช่องว่าง**สมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษา** หรือ องค์ประกอบ**สมรรถนะเพื่อการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน** โดยใช้สถิติ factor analysis ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (extraction of the initial factors) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (simple structure) ไม่ซับซ้อน ด้วยวิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) และใช้เกณฑ์พิจารณาตัดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ Factor ต่ำกว่าร้อยละ .50 ออกไป โดยไม่สนใจเครื่องหมายเพราะเป็นการพิจารณาการรวมกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งเมื่อตัดตัวแปรใด ตัวแปรหนึ่งไปแล้วทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเปลี่ยนไป เพื่อพิจารณาการเข้าเป็นสมาชิกของปัจจัยและตัดสินตัวแปรใหม่จนกระทั่งได้ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 67 แสดงรายละเอียดตัวแปรสมรรถนะเพื่อการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียนที่มีระดับความสัมพันธ์กับ factor ต่ำกว่าร้อยละ .50

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
GYX 6	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน	.480

จากตารางที่ 67 แสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่ถูกตัดออกไปจากการวิเคราะห์ factor analysis วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) และใช้เกณฑ์พิจารณาตัดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ Factor ต่ำกว่าร้อยละ 50 ออกไป จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ GYX 6 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.480)

จากการวิเคราะห์ factor analysis ของตัวแปรจำนวน 35 ตัว ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) และใช้เกณฑ์พิจารณาตัดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ Factor ต่ำกว่าร้อยละ 50 ออกไป โดยได้ตัดตัวแปรออกไป จำนวน 1 ตัว ผลการวิเคราะห์ครั้งสุดท้ายพบว่ามีเพียง 5 องค์ประกอบ (factor) ประกอบด้วย 34 ตัวแปร เท่านั้นที่มีค่า eigen values มากกว่า 1 รวมทั้งค่า bartlett's test of sphericity ของตัวแปร มีค่าเท่ากับ 12676.042 อย่างมีนัยสำคัญ น้อยกว่า .001 ค่า KMO (kaiser-meyer-olkin) มีค่าเท่ากับ .961 ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบที่สามารถอธิบายตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 "การบริหาร การสื่อสารและจูงใจ" ประกอบด้วย 13 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 2 "เทคโนโลยี" ประกอบด้วย 7 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 3 "ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน" ประกอบด้วย 5 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 4 "ภาษาอังกฤษ" ประกอบด้วย 4 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 5 "การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง" ประกอบด้วย 5 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผู้วิจัยนำเสนอผลโดยเรียงลำดับตามความสำคัญขององค์ประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุด คือค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมจากมากไปน้อย และเรียงลำดับตัวแปรภายในองค์ประกอบตามค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับ factor คือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 68 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ**สมรรถนะเพื่อการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน**จำแนกตามจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (eigan values) ความสามารถอธิบายความผันแปร ขององค์ประกอบหลังการสกัดปัจจัย

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1. “การบริหาร การสื่อสารและจูงใจ” ประกอบด้วย 13 ตัวแปร	7.963	23.420	23.420
2. “เทคโนโลยี” ประกอบด้วย 7 ตัวแปร	5.045	14.838	38.258
3. “ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร	4.530	13.323	51.581
4. “ภาษาอังกฤษ” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร	3.607	10.610	62.191
5. “การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร	3.283	9.656	71.847

จากตารางที่ 68 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของตัวแปรสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) ใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) ได้องค์ประกอบที่มีค่า eigen values มากกว่า 1 จำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 71.847

องค์ประกอบที่ 1 “การบริหาร การสื่อสารและจูงใจ” ประกอบด้วย 13 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้มากที่สุด คือมีค่า eigan values = 7.963 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรทั้งหมดได้ประมาณ ร้อยละ 23.420 (% of variance = 23.420)

องค์ประกอบที่ 2 ““เทคโนโลยี” ประกอบด้วย 7 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้มากรองลงมา คือมีค่า eigan values = 5.045 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรทั้งหมดได้ประมาณ ร้อยละ 14.838 (% of variance = 14.838)

องค์ประกอบที่ 3 “ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้มากรองลง

มา คือมีค่า eigan values = 4.530 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรทั้งหมดได้ประมาณ ร้อยละ 13.323 (% of variance = 13.323)

องค์ประกอบที่ 4 “ภาษาอังกฤษ” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ได้มากรองลงมา คือมีค่า eigan values = 3.607 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรทั้งหมดได้ประมาณร้อยละ 10.610 (% of variance = 10.610)

องค์ประกอบสุดท้าย องค์ประกอบที่ 5 “การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรได้เป็นอันดับสุดท้าย คือมีค่า eigan values =3.283 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรทั้งหมดได้ประมาณร้อยละ 9.656 (% of variance = 9.656) รวมทั้งองค์ประกอบนี้ร่วมกับองค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 และองค์ประกอบที่ 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 71.847 (cumulative % = 71.847) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 69 องค์ประกอบที่ 1 “การบริหาร การสื่อสารและจูงใจ” ประกอบด้วย 13 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
GYX 14	การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน	0.786
GYX 16	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน	0.746
GYX 15	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน	0.743
GYX 13	ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	0.736
GYX 11	ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ	0.700
GYX 17	การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ	0.698
GYX 7	การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.681
GYX 8	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน	0.662
GYX 9	การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ	0.646

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
GYX 10	การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	0.644
GYX 18	การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	0.637
GYX 19	ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	0.610
GYX 12	ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี	0.575
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	23.420
	ค่าไอเกน	7.963

จากตารางที่ 69 องค์ประกอบที่ 1 “การบริหาร การสื่อสารและจูงใจ” บรรยายได้ด้วย 13 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ 0.575 ถึง 0.786 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ GYX 14 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.786 ข้อ GYX 16 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.746) ข้อ GYX 15 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.743) ข้อ YX 13 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.736) ข้อ GYX 11 ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.700) ข้อ GYX 17 การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.698) ข้อ GYX 7 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.681) ข้อ GYX 8 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.662) ข้อ GYX 9 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.646) ข้อ GYX 10 การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.644) ข้อ GYX 18 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.637) ข้อ GYX 19 ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.610) ข้อ GYX 12 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.575) ตัวแปรทั้ง 13 ตัว ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ทั้งหมดได้ ร้อยละ 23.420 (% of variance = 23.420) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 7.963

ตารางที่ 70 องค์ประกอบที่ 2 “เทคโนโลยี” ประกอบด้วย 7 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
GYX 32	การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.774
GYX 34	การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง	0.772
GYX 35	การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ	0.762
GYX 33	การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น	0.742
GYX 31	การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.665
GYX 30	การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ	0.592
GYX 29	การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.563
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	14.838
	ค่าไอเกน	5.045

จากตารางที่ 70 องค์ประกอบที่ 2 “เทคโนโลยี” บรรยายได้ด้วย 7 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ 0.563 ถึง 0.774 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ GYX 32 การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.774) ข้อ GYX 34 การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.772) ข้อ GYX 35 การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.762) ข้อ GYX 33 การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.742) ข้อ GYX 31 การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.665) ข้อ GYX 30 การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักองค์ประกอบ

= 0.592) ข้อ GYX 29 การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.563) ตัวแปรทั้ง 13 ตัว ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถน**ะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา** ทั้งหมดได้ ร้อยละ 14.838 (% of variance = 14.838) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 5.045

ตารางที่ 71 องค์ประกอบที่ 3 "ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน" ประกอบด้วย 5 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
GYX 25	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน	0.777
GYX 27	ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน	0.774
GYX 26	ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน	0.768
GYX 24	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ	0.716
GYX 28	ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม	0.679
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	13.323
	ค่าไอเกน	4.530

จากตารางที่ 71 องค์ประกอบที่ 3 "ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน" บรรยายได้ด้วย 5 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ 0.679 ถึง 0.777 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ GYX 25 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.777) GYX 27 ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.774) GYX 26 ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.768) GYX 24 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.716) และ GYX 28 ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.679) ตัวแปรทั้ง 5 ตัว ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถน**ะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา** ทั้งหมดได้ ร้อยละ 13.323 (% of variance = 13.323) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 4.530

ตารางที่ 72 องค์ประกอบที่ 4 “ภาษาอังกฤษ” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
GYX 21	ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	0.831
GYX 22	ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ	0.821
GYX 23	ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ	0.796
GYX 20	ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ	0.783
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	10.610
	ค่าไอเกน	3.607

จากตารางที่ 72 องค์ประกอบที่ 4 “ภาษาอังกฤษ” บรรยายได้ด้วย 4 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ 0.783 ถึง 0.831 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ GYX 21 ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.831) GYX 22 ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.821) GYX 23 ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.796) และ GYX 20 ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.783) ตัวแปรทั้ง 4 ตัว ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถน**ะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา** ทั้งหมดได้ ร้อยละ 10.610 (% of variance = 10.610) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 3.607

ตารางที่ 73 องค์ประกอบที่ 5 “การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
GYX 2	การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.775
GYX1	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน	0.734
GYX 3	การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน	0.704
GYX 4	การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ	0.539
GYX 5	การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ	0.535
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	9.656
	ค่าไอเกน	3.283

จากตารางที่ 73 องค์ประกอบที่ 5 “การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง” บรรยายได้ด้วย 5 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ 0.535 ถึง 0.775 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ GYX 2 การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.775) GYX1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.734) GYX 3 การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.704) GYX 4 การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.539) และ GYX 5 การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.535) ตัวแปรทั้ง 5 ตัว ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสมรรถน**ะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา** ได้ ร้อยละ 9.656 (% of variance = 9.656) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 3.283

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 3)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรแต่ละตัว

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อหาองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 45 ข้อ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง ได้แก่ ผู้อำนวยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และรองผู้อำนวยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และผู้บริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 398 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ factor analysis ได้ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (extraction of the initial factors) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (simple structure) ไม่ซับซ้อน ด้วยวิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) เพราะเป็นวิธีที่ให้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายมากกว่าแบบอื่น และแบบแผนขององค์ประกอบมีแนวโน้มที่จะคงที่มากกว่า (นงลักษณ์ , 2542)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ เริ่มต้นจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวจากข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน โดยได้ดำเนินการคำนวณหาความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปร (correlation matrix) โดยวิธีของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างข้อคำถามทั้ง 45 ข้อ และวัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค factor analysis โดยใช้ KMO (kaiser-meyer-olkin) ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย (มีค่าเข้าใกล้ศูนย์) แสดงว่า เทคนิค factor analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ โดยทั่วไปถ้า ค่า KMO < .5 ถือว่า ข้อมูลไม่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค factor analysis และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน คือ bartlett's test of sphericity ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค factor analysis (กัลยา , 2548) ค่า KMO ที่แสดงว่าข้อมูลที่ใช้อาจเหมาะสมดีมากต่อการวิเคราะห์ปัจจัย คือ .90 ขึ้นไป (สุชาติ, 2548)

ผลการวิเคราะห์พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ค่า bartlett's test of sphericity ของตัวแปร จำนวน 45 ตัว มีค่าเท่ากับ 12312.703 ค่า KMO (kaiser-meyer-olkin) พบว่า มีค่าเท่ากับ .959

นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันจึงสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยได้ ซึ่งถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดที่จะนำไปวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค factor analysis ต่อไป เป็นไปตามเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (factor) กับตัวแปร (X 'S) (กัลยา , 2550)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยใช้สถิติ factor analysis ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (extraction of the initial factors) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (simple structure) ไม่ซับซ้อน ด้วยวิธีการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) และใช้เกณฑ์พิจารณาตัดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ Factor ต่ำกว่าร้อยละ .50 ออกไป โดยไม่สนใจเครื่องหมายเพราะเป็นการพิจารณาการรวมกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งเมื่อตัดตัวแปรใด ตัวแปรหนึ่งไปแล้วทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรเปลี่ยนไป เพื่อพิจารณาการเข้าเป็นสมาชิกของปัจจัยและตัดสินตัวแปรใหม่จนกระทั่งได้ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 74 แสดงรายละเอียดตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่มีระดับความสัมพันธ์กับ factor ต่ำกว่าร้อยละ .50

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
V4_1	หน่วยงานต้นสังกัดพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	.445
V1_17	หน่วยงานของท่านมีการปลูกฝังเรื่องความเป็นไทยพร้อม ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธ์ เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียนอย่างสมานฉันท์	.410
V1_15	หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนัก	.444
V3_12	หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	.467
V2_4	หน่วยงานต้นสังกัดใช้งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการด้านภาษาอังกฤษ ภาษาของกลุ่มอาเซียน เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างแท้จริง	.472
V3_14	ท่านได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	.475
V2_1	หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดมีการให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	.491
V2_3	การตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานต้นสังกัดอยู่บนพื้นฐานของการใช้ข้อมูล สารสนเทศ	.491
V2_2	หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต้นสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	.487
V1_16	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสิ่งพิมพ์/เว็บไซต์/สัมมนา/จัดทำคลังความรู้เรื่องอาเซียนเพื่อการสื่อสารอย่างชัดเจน	.485
V3_1	งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	.482

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
V3_2	งานที่ท่านปฏิบัติมีมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงาน	.471

จากตารางที่ 74 แสดงให้เห็นถึง ตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่ถูกตัดออกไปจำนวน 12 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 45 ตัว เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ Factor ต่ำกว่าร้อยละ .50 จากการวิเคราะห์ factor analysis วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) และใช้เกณฑ์พิจารณาตัดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ Factor ต่ำกว่าร้อยละ .50 ออกไป

ตัวแปรที่ตัดออกไปจำนวน 12 ตัว เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อ V4_1 หน่วยงานต้นสังกัดพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.445) ข้อ V1_17 หน่วยงานของท่านมีการปลูกฝังเรื่องความเป็นไทยพร้อม ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธ์ เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียนอย่างสมานฉันท์ (น้ำหนักองค์ประกอบ =.410) ข้อ V1_15 หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนัก (น้ำหนักองค์ประกอบ =.444) ข้อ V3_12 หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.467) ข้อ V2_4 หน่วยงานต้นสังกัดใช้งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการด้านภาษาอังกฤษ ภาษาของกลุ่มอาเซียน เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างแท้จริง (น้ำหนักองค์ประกอบ =.472) ข้อ V3_14 ท่านได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (น้ำหนักองค์ประกอบ =.475) ข้อ V2_1หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดมีการให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.491) ข้อ V2_3 การตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานต้นสังกัดอยู่บนพื้นฐานของการใช้ข้อมูล สารสนเทศ (น้ำหนักองค์ประกอบ =.491) ข้อ V2_2 หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต้นสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักองค์ประกอบ =.487) ข้อ V1_16 หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสิ่งพิมพ์/เว็บไซต์/สัมมนา/จัดทำคลังความรู้เรื่องอาเซียนเพื่อการสื่อสารอย่างชัดเจน(น้ำหนักองค์ประกอบ =.485) ข้อ V3_1 งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเข้าสู่

ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.482) และข้อ V3_2งานที่ท่านปฏิบัติมีมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงาน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.471)

จากการวิเคราะห์ factor analysis ของตัวแปรทั้งหมด จำนวน 45 ตัว ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) และใช้เกณฑ์พิจารณาตัดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ Factor ต่ำกว่าร้อยละ 50 ออกไป โดยได้ ตัดตัวแปรออกไป จำนวน 12 ตัว

ผลการวิเคราะห์ครั้งสุดท้ายพบว่ามีเพียง 4 องค์ประกอบ (factor) 33 ตัวแปร เท่านั้นที่สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรทั้งหมดของการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีค่า eigen values มากกว่า 1 รวมทั้งค่า bartlett's test of sphericity ของตัวแปร มีค่าเท่ากับ 12312.703 อย่างมีนัยสำคัญ น้อยกว่า .001 ค่า KMO (kaiser-meyer-olkin) มีค่าเท่ากับ .959 ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบที่สามารถอธิบายตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 "ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์" ประกอบด้วย 9 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 2 "คุณภาพชีวิตกับการทำงาน" ประกอบด้วย 8 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 3 "ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากร บุคคล" ประกอบด้วย 10 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 4 "การสนับสนุนของหน่วยงาน" ประกอบด้วย 6 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผู้วิจัยนำเสนอผลโดยเรียงลำดับตามความสำคัญขององค์ประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุด คือค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมจากมากไปน้อย และเรียงลำดับตัวแปรภายในองค์ประกอบตามค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับ factor คือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 75 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จำแนกตามจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (eigan values) ความสามารถอธิบายความผันแปร ขององค์ประกอบหลังการสกัดปัจจัย

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1. “ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์” ประกอบด้วย 9 ตัวแปร	6.075	18.410	18.410
2. “คุณภาพชีวิตกับการทำงาน” ประกอบด้วย 8 ตัวแปร	5.934	17.982	36.391
3. “ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร	5.808	17.601	53.992
4. “การสนับสนุนของหน่วยงาน” ประกอบด้วย 10 ตัวแปร	5.122	15.520	69.512

จากตารางที่ 75 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) ใช้วิธีการหมุนแกน (method of rotation) การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) แบบแวร์ริแมกซ์ (varimax rotation) ได้องค์ประกอบที่มีค่า eigen values มากกว่า 1 จำนวน 4 องค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรทั้งหมดของการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้ร้อยละ 69.512

องค์ประกอบที่ 1 “ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์” ประกอบด้วย 9 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้มากที่สุด คือมีค่า eigan values = 6.075 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ประมาณ ร้อยละ 18.410 (% of variance = 18.410)

องค์ประกอบที่ 2 “คุณภาพชีวิตกับการทำงาน” ประกอบด้วย 8 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้มากที่สุดรองลงมา คือมีค่า eigan values = 5.934 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ประมาณ ร้อยละ 17.982 (% of variance = 17.982)

องค์ประกอบที่ 3 “ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้รองลงมา คือมีค่า eigan values = 5.808 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ประมาณ ร้อยละ 17.601 (% of variance = 17.601)

องค์ประกอบสุดท้าย องค์ประกอบที่ 4 “การสนับสนุนของหน่วยงาน” ประกอบด้วย 10 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้รองลงมา คือมีค่า eigan values = 5.122 และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายจำนวนตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ประมาณ ร้อยละ 15.520 (% of variance = 15.520) รวมทั้งองค์ประกอบนี้ร่วมกับองค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 และองค์ประกอบที่ 4 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ร้อยละ 69.512 (cumulative % = 69.512) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 76 องค์ประกอบที่ 1 “ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์” ประกอบด้วย 9 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
V1_2	หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.750
V1_3	หน่วยงานต้นสังกัดมีการประชุมผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.743
V1_1	หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.736
V1_9	ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.698
V1_7	ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.688
V1_4	หน่วยงานต้นสังกัดมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในประชาคมอาเซียน	0.679
V1_6	หน่วยงานต้นสังกัดมีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับที่ชัดเจนเพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติ	0.643

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
	ภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
V1_8	หน่วยงานต้นสังกัดมีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร	0.627
V1_10	ท่านมีความศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานต้นสังกัดกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.560
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	14.410
	ค่าไอเกน	6.075

จากตารางที่ 76 องค์ประกอบที่ 1 “ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์” บรรยายได้ด้วย 9 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ .560 ถึง .750 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ V1_2 หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =. 0.750) ข้อ V1_3 หน่วยงานต้นสังกัดมีการประชุมผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.743) ข้อ V1_1 หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.736) ข้อ V1_9 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.698) ข้อ V1_7 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.688) ข้อ V1_4 หน่วยงานต้นสังกัดมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.679) ข้อ V1_6 หน่วยงานต้นสังกัดมีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.643) ข้อ V1_8 หน่วยงานต้นสังกัดมีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.627) และข้อ V1_10 ท่านมีความศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานต้นสังกัดกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.560) ตัวแปรทั้ง 9 ตัว ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ ร้อยละ 14.410 (% of variance = 14.410) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 6.075

ตารางที่ 77 องค์ประกอบที่ 2 . “คุณภาพชีวิตกับการทำงาน” ประกอบด้วย 8 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
V4_3	หน่วยงานต้นสังกัดใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.750
V4_4	ข้าราชการในหน่วยงานต้นสังกัดสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ความเสมอภาคต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.735
V4_5	หน่วยงานต้นสังกัดมีกลไกการดำเนินการเพื่อตรวจสอบเรื่องราวการร้องทุกข์อย่างอิสระและทันการณ์	0.715
V4_2	บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานต้นสังกัดยึดแนวทาง “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”	0.704
V5_3	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นสอดคล้องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.683
V5_1	หน่วยงานต้นสังกัดจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.682
V5_4	หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และนันทนาการต่างเกี่ยวกับการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.619
V5_2	หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่มุ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.544
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	17.982
	ค่าไอเกน	5.934

จากตารางที่ 77 องค์ประกอบที่ 2 “คุณภาพชีวิตกับการทำงาน” บรรยายได้ด้วย 8 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ .544 ถึง .750 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ V4_3 หน่วยงานต้นสังกัดใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.750) ข้อ V4_4 ข้าราชการในหน่วยงานต้นสังกัดสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ความเสมอภาคต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.735) ข้อ V4_5 หน่วยงานต้นสังกัดมีกลไกการดำเนินการเพื่อตรวจสอบเรื่องราวการร้องทุกข์อย่างอิสระและทันการณ์ (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.715) ข้อ V4_2 บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานต้นสังกัดยึดแนวทาง “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.704) ข้อ V5_3 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นสอดคล้องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.683) ข้อ V5_1 หน่วยงานต้นสังกัดจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.682) ข้อV5_4 หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และนันทนาการต่างเกี่ยวกับการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ

=.0.619) และข้อ V5_2 หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่มุ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ =.0.544)

ตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ ร้อยละ 17.982 (% of variance = 17.982) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 5.934

ตารางที่ 78 องค์ประกอบที่ 3 . “ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล” ประกอบด้วย 10 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
V3_6	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาเซียน	0.738
V3_5	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการเข้าสูประชาคมอาเซียน	0.714
V3_4	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน	0.705
V3_3	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.664
V3_10	ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับอาเซียนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	0.628
V3_9	หน่วยงานต้นสังกัดจัดหลักสูตรฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.624
V3_7	หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการทำวิจัยและพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน	0.579
V3_8	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน/ ศึกษาดูงาน/ การเข้าร่วมประชุม/การพัฒนาความร่วมมือ ในกลุ่มประเทศอาเซียน	0.551
V3_11	หน่วยงานต้นสังกัดมีระบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับอาเซียนโดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	0.549
V3_13	หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดตัวชี้วัดและหรือเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0.546
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	17.601
	ค่าไอเกน	5.808

จากตารางที่ 78 องค์ประกอบที่ 3 “ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล” บรรยายได้ด้วย 10 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ .546 ถึง .738 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ V3_6 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.738) ข้อ V3_5 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการเข้าสูประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.714) ข้อ V3_4 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.705) ข้อ V3_3 ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.664) ข้อ V3_10 ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับอาเซียนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.628) ข้อ V3_9 หน่วยงานต้นสังกัดจัดหลักสูตรฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.624) ข้อ V3_7 หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการทำวิจัยและพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.579) ข้อ V3_8 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน/ ศึกษาดูงาน/ การเข้าร่วมประชุม/การพัฒนาความร่วมมือ ในกลุ่มประเทศอาเซียน(น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.551) ข้อ V3_11 หน่วยงานต้นสังกัดมีระบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับอาเซียนโดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (น้ำหนักองค์ประกอบ =0.549) และข้อ V3_13 หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดตัวชี้วัดและหรือเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.546)

ตัวแปรทั้ง 10 ตัว ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ ร้อยละ 17.601(% of variance = 17.601) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 5.808

ตารางที่ 79 องค์ประกอบที่ 4 . “การสนับสนุนของหน่วยงาน” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
V1_14	หน่วยงานต้นสังกัดจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากรสู่อาเซียน เพื่อสนับสนุนโครงการของหน่วยงานและสถานศึกษา	0.746
V1_11	หน่วยงานต้นสังกัดให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่ายอาเซียน	0.742
V1_18	หน่วยงานของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.693
V1_5	หน่วยงานต้นสังกัดมีกำลังคนที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ	0.631

ข้อที่	รายละเอียดตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
V1_12	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการผลิตสื่อและรายการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้าน	0.623
V1_13	หน่วยงานต้นสังกัดสร้างมาตรการแรงจูงใจให้หน่วยงานที่พัฒนาบุคลากรในด้านภาษา	0.589
	ร้อยละของความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ	15.520
	ค่าไอเกน	5.122
	ร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่อธิบายองค์ประกอบทั้งหมด	69.512

จากตารางที่ 79 องค์ประกอบที่ 4 “การสนับสนุนของหน่วยงาน” บรรยายได้ด้วย 6 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ (น้ำหนักองค์ประกอบ) ตั้งแต่ .589 ถึง .746 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ ข้อ V1_14 หน่วยงานต้นสังกัดจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากรสู่อาเซียน เพื่อสนับสนุนโครงการของหน่วยงานและสถานศึกษา (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.746) ข้อ V1_11 หน่วยงานต้นสังกัดให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่ายอาเซียน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.742) ข้อ V1_18 หน่วยงานของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.693) ข้อ V1_5 หน่วยงานต้นสังกัดมีกำลังคนที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.631) ข้อ V1_12 หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการผลิตสื่อและรายการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้าน (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.623) และข้อ V1_13หน่วยงานต้นสังกัดสร้างมาตรการแรงจูงใจให้หน่วยงานที่พัฒนาบุคลากรในด้านภาษา (น้ำหนักองค์ประกอบ = 0.589) ตัวแปรทั้ง 10 ตัว ในองค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ ร้อยละ 15.520 (% of variance = 15.520) และองค์ประกอบนี้มีค่า eigan values = 5.122

ซึ่งองค์ประกอบนี้ ร่วมกับองค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 และองค์ประกอบที่ 3 ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนทั้งหมดได้ ร้อยละ 69.512 (% of variance = 69.512)