

การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ไปปฏิบัติ ของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Policy Implementation for Human Resource Development to ASEAN Community of Supporting Staffs in Institute Organization Khon Kaen University

ปัฐมาวดี ดีแป้น (Pattamawadee Deepant)^{1*} ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (Dr.Sukumvit Saiyasopon)^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการณ์การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานคือ การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและเชิงปริมาณ จากการวิจัยพบว่า นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่มีชัดเจนและมีการกระจายข้อมูลลงสู่ระดับหน่วยงานยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ทั้งนี้มีการดำเนินการแปลงนโยบายเป็นโครงการและกิจกรรมบางส่วน ซึ่งมีการปฏิบัติที่ยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม จากการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านภาษา พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดอบรม สัมมนา จัดศึกษาดูงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน และให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมในการพัฒนาทักษะ ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ABSTRACT

This research aims to study the circumstance of ASEAN Community's human resources development policies and ASEAN Community's human resources development requirements for supporting staffs in order to be their ASEAN Community's human resources development guidance. This research is the mixed-method research which included both qualitative and quantitative approaches. The result showed that ASEAN Community's human resources development policies for supporting staffs were still not explicitly as well as in terms of information distribution to any faculties and institutes within the university. However, these policies were transformed into non-actual projects and activities with languages development,

¹Correspondent author: modoku@hotmail.com

*นักศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

information technology skills development requirements, there were training, seminars and learning activities which related to ASEAN Community and ASEAN Community's human resources development guidance. Moreover, defining the new policies to faculties and institutes within the university in order to comprehend with actual projects, activities and set priority to skills development and training activities which related to ASEAN Community's information are required.

คำสำคัญ : การนำนโยบายไปปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประชาคมอาเซียน

Key Words : Policy Implementation, Human resources development, ASEAN Community's

บทนำ

ภายใต้สภาวะการรวมตัวในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในหลายด้านและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกของการรวมตัวของประชาคมอาเซียน มีความจำเป็นต้องร่วมมือกันในการสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านการเมืองและความมั่นคงด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านเศรษฐกิจพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 [1] ได้กำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน พ.ศ.2558 วัตถุประสงค์ในทุกมิติให้หน่วยงานภาครัฐและภาคีพัฒนาทุกภาคส่วน จะต้องร่วมมือกันในการแปลงแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และขับเคลื่อนระบบราชการไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเตรียมความพร้อมข้าราชการและเจ้าหน้าที่โดยการเน้นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการและส่วนราชการให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพระดับมาตรฐาน ให้ตระหนัก รับรู้ ยอมรับเข้าใจในบริบทและสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไป [2]

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการภายใน

ปี พ.ศ. 2555-2558 ในมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยมิติภายใน เป็นการสร้างความเข้มแข็งภายในภาครัฐและมิติภายนอกในการสร้างความเข้มแข็งของกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาชาติ เป้าหมายเชิงนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐในการเสริมสร้าง สมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ มีการปรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐและเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในระดับภูมิภาค [3] มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ตระหนักถึงผลกระทบของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนทั้งในด้านบวกและด้านลบ ได้ทบทวนรอบแผนอุดมศึกษายุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการการศึกษา การผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถในระดับสากล โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2561 จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในการสร้างความพร้อมของบุคลากรภาครัฐในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรทุกระดับและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม โดย

บุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งถือได้ว่ามีบทบาทที่สำคัญในการเสริมความสามารถให้องค์กรแข่งขันได้และเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับงานที่รับผิดชอบ [4, 5]

บุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องทำงานปรับตัว ปรับเปลี่ยนบทบาทที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในมิติการสร้างการแข่งขันภายในองค์กรภาครัฐ การเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีความตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมและเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียนในการเตรียมความพร้อมนำไปสู่เป้าหมายตามทิศทางและยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ให้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อภารกิจขององค์กรได้อย่างมีศักยภาพ ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุนไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นไปตามเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ทิศทางในการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนตามเป้าหมายต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์นำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากร

สายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันของการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนไปปฏิบัติ ตลอดจนความต้องการและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการทำวิจัย คือ องค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 21 หน่วยงาน

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง จำนวนทั้งสิ้น 9 คน กลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 131 คน

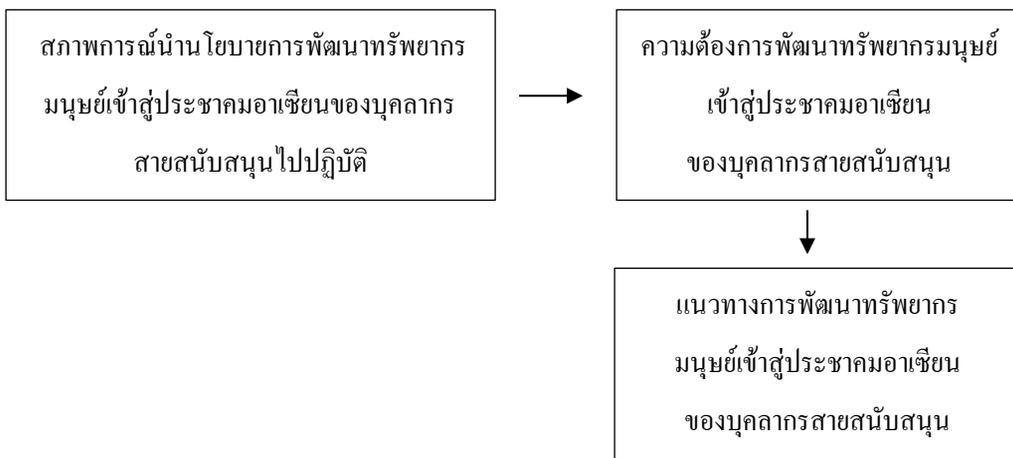
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพการณ์การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปนำไปสู่การพัฒนาเป็นแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้ได้แนวทางที่รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ตีความ วรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการวิจัยนี้ คือ ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติตัวแบบทางการจัดการ (Management Model) เป็นตัวแบบที่ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์กร ภายใต้ปัจจัยหลัก 5 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ตัวแบบทางการพัฒนาองค์กร (Organization

Development Model) เป็นตัวแบบที่ผสมผสานกันระหว่างทฤษฎีด้านสังคมวิทยากับกายภาพขององค์กร มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการสร้างความผูกพันและการยอมรับซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว และตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model) พัฒนามาจากแนวคิดของ

นักสังคมวิทยาองค์กร โดยการกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองต่อต้องการของผู้ปฏิบัติ และการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์จำเป็นต้องผ่านกระบวนการของการเรียนรู้ เพื่อในเข้าใจสภาพความเป็นจริง สารหลักสำคัญของแต่ละตัวแบบจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือและวิธีการวิจัย

การวิจัยของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed- Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนี้

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) อย่างมีโครงสร้างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key informants)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

การสร้างเครื่องมือ แบบสอบถาม

(Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันมหาวิทยาลัยขอนแก่นกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 3 สภาพการณ์การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 เสนอความต้องการและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยเชิงคุณภาพประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการเลือกกลุ่มแบบเฉพาะเจาะจงคือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นจำนวนจำนวนทั้งสิ้น 9 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการวิจัยเชิงปริมาณคือ กลุ่มหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นจำนวนทั้งสิ้น 131 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้และมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. เตรียมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ถึงผู้บริหารระดับ

สูงมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key informants) และองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นองค์กรที่ผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และเป้าหมายพร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยอธิบายตอบแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบแล้วดำเนินการบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

$$\text{ช่วงห่างของค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{คะแนนมากที่สุด}}$$

$$\text{ช่วงห่างของค่าเฉลี่ย} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	มีระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	มีระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และตีความ (Interpretation) เพื่อขยายความการวิเคราะห์เชิงปริมาณให้มีความละเอียดและลึกยิ่งขึ้น

ผลและอภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นผู้บริหารระดับสูง คือ อธิการบดีและรองอธิการบดีที่ปรึกษามหาวิทยาลัยและคณบดีของมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 9 คน และบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 131 คน ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพการณ์นำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 1)

1.1 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ให้ความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล การพัฒนาความเข้มแข็งและส่งเสริมบทบาทของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ถึงการ

ปรับตัวและเตรียมความพร้อมด้านภาษา วัฒนธรรม ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน การประชาสัมพันธ์และการสร้างบรรยากาศ การพัฒนาทักษะด้านภาษาและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เริ่มต้นจากการให้คณะ/หน่วยงานสร้างบรรยากาศการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจและการจัดกิจกรรมให้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีโครงการนักศึกษาแลกเปลี่ยนร่วมกับมหาวิทยาลัยในประเทศสมาชิกอาเซียน การพัฒนาทักษะด้านภาษาที่เน้นใช้ในการสื่อสาร โดยภาพรวมมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีทั้งส่วนที่พร้อมและไม่พร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ส่วนที่พร้อมคือด้านวิชาการและการสร้างบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นนานาชาติ ส่วนที่ไม่พร้อมคือขีดความสามารถทักษะการใช้ภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารของบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กร

1.2 นโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่นกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในการให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นสากลมากยิ่งขึ้น โดยนโยบายมีเป้าหมายที่สำคัญคือ สามารถใช้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่ทัดเทียมกับประเทศสมาชิกอาเซียนได้ อีกทั้งเป็นศูนย์กลางความรู้และนวัตกรรมทางวิชาการและการวิจัยที่เป็นเลิศ บุคลากรสามารถ

ทำงานข้ามวัฒนธรรมได้ สอดคล้องกับเป็รื่อง [6] ที่การศึกษาการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ.2558 ด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกคณะ/หน่วยงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาที่สามในประเทศสมาชิกอาเซียนและการปรับทัศนคติที่ดีต่อการอยู่ร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้านให้ปรับตัวเข้าเป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.3 ด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกคณะ/หน่วยงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาที่สามในประเทศสมาชิกอาเซียนและการปรับทัศนคติที่ดีต่อการอยู่ร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้านให้ปรับตัวเข้าเป็นมาตรฐานเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม และการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงาน เรียนรู้การทำงานข้ามวัฒนธรรมให้มีมาตรฐาน มีความเป็นมืออาชีพต่อการทำงานที่เป็นสากลมากขึ้น มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปยังคณะ/หน่วยงาน มีการประชุม จัดสัมมนา ให้ความรู้ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ขอนแก่น อ้างอิงสอดคล้องกับชาญวิทย์ [7] ในการเตรียมความพร้อมข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 ศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรภาครัฐที่พึงประสงค์สู่การรวมตัวของประชาคมอาเซียน มีความเป็นนานาชาติ มีความเป็นผู้สนับสนุนและมีความเป็นมืออาชีพ

1.4 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่มีชัดเจนเท่าที่ควรและมีการกระจายข้อมูลลงสู่คณะ/หน่วยงานองค์กรในกำกับยังไม่เพียงพอ มีการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้ องค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดการดำเนิน

การแปลงนโยบายเป็นโครงการและกิจกรรมบางส่วน ซึ่งอาจยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายและมีการปฏิบัติที่ยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เนื่องจากมีข้อจำกัดในการจัดโครงการและกิจกรรมจากบทบาทภาระงานของคณะ/หน่วยงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งเพราะบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนมากและมีบทบาทหน้าที่ภาระงานที่แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นและไม่มีแรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้บุคลากรบางตำแหน่งจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างมากต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นตำแหน่งงานที่มีบทบาทรับผิดชอบต่อการดูแลและพัฒนานักศึกษา งานประชาสัมพันธ์ งานวิเทศสัมพันธ์และงานเลขานุการ เพราะภาระงานที่ต้องรับผิดชอบต้องใช้ทักษะในการติดต่อประสานงานและสื่อสารกับต่างชาติมาก

1.5 ด้านความพร้อมขององค์กรในกำกับในการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมมีความพร้อม มีเริ่มดำเนินการแปลงนโยบายเป็นโครงการกิจกรรมแล้วบางส่วน ส่วนใหญ่อาจยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายและมีการปฏิบัติที่ยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรมมาก มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การอบรมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และการสร้างบรรยากาศในองค์กรการติดต่อ จัดบอร์ด กิจกรรมนานาชาติ สอดคล้องกับจตุริภรณ์ [8] ศึกษาการเตรียมความพร้อมของคณะ/หน่วยงานในการสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่นเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ทั้งนี้ ในการดำเนินเตรียมความพร้อมโดยรวมจะเริ่มดำเนินการหลังเปิดประชาคมอาเซียน โดยหน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนดำเนินการอย่างเป็นทางการในการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. อภิปรายผลการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของ

บุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีทั้งหมด 10 ด้าน รายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 2)

2.1 ด้านการวางแผนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจาก คณะ/หน่วยงาน มีการกำหนดแผนดำเนินงานตามนโยบาย ทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังไม่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ การกำหนดเวลา ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ยังไม่เพียงพอ

2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจาก คณะ/หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน มีการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมและสามารถทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายได้ และมีโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่กะทัดรัดไม่ซับซ้อน

2.3 ด้านสมรรถนะขององค์กร ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจาก คณะ/หน่วยงานมีระบบการตัดสินใจที่ยังไม่ชัดเจน แต่มีโครงสร้างที่กะทัดรัด และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง คณะ/หน่วยงานหน่วยงานมีสถานที่ สะดวกสบายอย่างเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.4 ด้านการมอบหมายภารกิจและ กิจกรรมบังคับใช้ ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรในคณะ/หน่วยงานมีความเข้าใจต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

2.5 ด้านทรัพยากรการดำเนินงาน ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความชำนาญในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ คณะ/หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน และมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.6 ด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบาย ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจาก คณะ/หน่วยงานจำเป็นต้องเตรียมการถ่ายทอดนโยบาย การบรรยายเพื่อทำความเข้าใจในนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน และอภิปรายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการรับฟังความคิดของบุคลากรหรือให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

2.7 ด้านการมีส่วนร่วม ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจาก คณะ/หน่วยงานมีการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประชุมเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจ ในนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนในบางส่วนแต่ไม่ยังเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร บุคลากรมีส่วนร่วมคิดในการกำหนดจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ การวางแผนกำหนดโครงการ กิจกรรม

2.8 ด้านภาวะผู้นำ ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) สามารถให้คำปรึกษาแนะนำอบรมภาระงานในนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อผู้อื่น และมีความสามารถด้านการวิเคราะห์นโยบายต่อกระบวนการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ

2.9 ด้านการจูงใจ ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาทักษะความรู้ และการปฏิบัติงาน คณะ/หน่วยงานมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นการพัฒนาตนเอง และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาทักษะความรู้และการปฏิบัติงาน

2.10 ด้านการติดตามและประเมินผล ภาพรวมการปฏิบัติการอยู่ทุกข้อในระดับปานกลาง เนื่องจาก คณะ/หน่วยงานมีการควบคุมและติดตามผล ที่เข้าใจง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อนมี การติดตามและประเมิน

ผลสภาวะแวดล้อม และตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน วิธีการ ขั้นตอนระยะเวลาที่กำหนดไว้

2. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาเป็นอันดับแรกในเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในการฟัง พูด อ่าน เขียน ระดับที่สามารถใช้ติดต่อสื่อสารและประสานงาน รองลงมา มีความต้องการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในด้านประวัติศาสตร์ บริบทของประเทศสมาชิกอาเซียน ความรู้เฉพาะเรื่องตามภารกิจของงานราชการ ในการจัดพัฒนาฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าทางสายอาชีพ การจัดศึกษาดูงานต่างประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการวิจัย พบว่า ในด้านนโยบายผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างชัดเจน และชี้แจงเผยแพร่นโยบายต่อเนื่องลงสู่ผู้บริหารของหน่วยงานนั้น อธิบายถึงวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจทิศทางเดียวกัน เพื่อสนองต่อนโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่นเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้านการเผยแพร่ความรู้และการประชาสัมพันธ์ให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรม โครงการ การฝึกอบรมให้ความรู้

ความเข้าใจ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาสายอาชีพให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ให้กระตือรือร้น ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทักษะ ส่งเสริมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีโอกาสในการเรียนภาษาอังกฤษในระดับของการสื่อสาร

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการณ์การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของบุคลากรสายสนับสนุนยังไม่มี ความชัดเจนและมีการกระจายข้อมูลลงสู่คณะ/หน่วยงานยังไม่ชัดเจนเพียงพอ มีการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้ได้ดำเนินการแปลงนโยบายเป็นโครงการและกิจกรรมบางส่วน ซึ่งมีการปฏิบัติที่ยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.08$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะขององค์กร ด้านการมอบหมายภารกิจและกิจกรรมบังคับใช้ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านทรัพยากรการดำเนินงาน ด้านการจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการติดตามและประเมินผล

2. ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านภาษา มีจัดการเรียนรู้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในระดับการสื่อสาร ให้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

การจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จัดอบรมการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ควรกำหนดนโยบายและจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนและถ่ายทอดนโยบายลงสู่ หน่วยงานให้ชัดเจนให้เข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันและสนองต่อนโยบาย นำแปลงเป็นโครงการและกิจกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้มีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรม โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาทักษะด้านภาษา ด้านทัศนคติ จัดศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

1. Office of the National Economic and Social Development Board. the eleventh national economic and social development plan (2012-2016). [Online] 2012 [cited 20 January 2014], From <http://www.sesa10.go.th/sesa10/data/dec54/1.pdf>.
2. Office of the Civil Service Commission. Government Sector Human Resources Development Guidance towards ASEAN Community in 2015. Bangkok; Office of the Civil Service Commission Press. 2011.
3. Office of the Civil Service Commission. Framework of the Second 15-Year Long Range Plan on Higher Education of Thailand (2008-2022). Bangkok; Chulalongkorn University Press. 2008
4. Khon Kaen University. Readiness Preparation towards ASEAN Community in 2015 of Khon Kaen University. the minutes from 6th 2012 Khon Kaen University Council meeting 6 June 2012. Khon Kaen: International Relatio Division, Khon Kaen University. 2012.
5. Planning and Personnel Development Division. Khon Kaen University Human Resources Management Planning. 2012-2015 fiscal year. Khon Kaen; Khon Kaen Print. 2011.
6. Kitratkorn P. the Study of Readiness Preparation from Rajabhat Universities towards ASEAN Community. [Online] 2011[cited 24 September 2014], From http://web62.sskru.ac.th/UserFiles/File/cufst2011_005.pdf. 2011.
7. Krairuek C. ASEAN Community and Role of Office of the Civil Service Commission in Readiness Preparation for their government officers. ASEAN Community Consciousness Congress' conference paper. Bangkok; Office of the Civil Service Commission Press. 2012.
8. Wanmontri C. Readiness Preparation of Institutes in Khon Kaen University towards ASEAN Community in 2015. Khon Kaen; Planning Division, Khon Kaen University. 2013.

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ สภาพการณ์นำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติ
ของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

รายละเอียด	จำนวน (N)	ร้อยละ
1. บทบาทของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		
ทราบ	95	72.50
ไม่ทราบ	36	27.50
รวม	131	100.00
2. มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		
ชัดเจน	84	64.10
ไม่ชัดเจน	47	35.90
รวม	131	100.00
3. ทราบถึงนโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่นกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		
ทราบ	65	49.60
ไม่ทราบ	66	50.40
รวม	131	100.00
4. ความชัดเจนของเป้าหมายนโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่นกับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน		
ชัดเจน	54	41.20
ไม่ชัดเจน	77	58.80
รวม	131	100.00
5. ทราบถึงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของบุคลากรสายสนับสนุน		
ทราบ	47	35.60
ไม่ทราบ	84	64.10
รวม	131	100.00
6. มีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียด และวัตถุประสงค์ของนโยบาย การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน		
รู้	51	38.90
ไม่รู้	80	61.10
รวม	131	100.00

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ สภาพการณ์นำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนองค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ต่อ)

รายละเอียด	จำนวน (N)	ร้อยละ
7. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจกับองค์กร		
สอดคล้อง	83	63.40
ไม่สอดคล้อง	48	36.60
รวม	131	100.00
8. ความพร้อมกับการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติ		
พร้อม	94	71.80
ไม่พร้อม	37	28.20
รวม	131	100.00

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียนไปปฏิบัติโดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน

สภาพการณ์การนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านการวางแผน	3.01	0.91	ปานกลาง
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.16	0.92	ปานกลาง
3. ด้านสมรรถนะขององค์กร	3.24	0.93	ปานกลาง
4. ด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน	3.19	0.82	ปานกลาง
5. ด้านทรัพยากรการดำเนินงาน	3.11	0.81	ปานกลาง
6. ด้านกระบวนการถ่ายทอดนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	2.97	0.84	ปานกลาง
7. ด้านการมีส่วนร่วม	3.02	0.83	ปานกลาง
8. ด้านภาวะผู้นำ	3.06	0.82	ปานกลาง
9. ด้านการจูงใจ	3.09	0.80	ปานกลาง
10. ด้านการติดตามและประเมินผล	2.96	0.81	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.08	0.85	ปานกลาง