บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และเพื่อวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 47 คน สายวิชาการ 131 คน และสายสนับสนุน 131 คน ผลการศึกษานำเสนอตามลำดังดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 2 สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 5 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 6 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการ

ตอนที่ 9 สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 10 สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 11 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 12 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 13 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 14 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 15 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุน

ตอนที่ 16 สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 17 สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 18 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 19 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 20 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 21 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหาร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	40.4
หญิง	28	59.6
รวม	**47**	**100.0**
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
ระหว่าง 31 – 40 ปี	7	14.9
ระหว่าง 41 – 50 ปี	29	61.7
51 ปีขึ้นไป	11	23.4
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	31	66.0
ปริญญาเอก	16	34.0
ตำแหน่งในปัจจุบัน		
รองอธิการบดี / ผู้ช่วยอธิการบดี	8	17.0
คณบดี / ผู้อำนวยการ	10	21.3
รองคณบดี / รองผู้อำนวยการ	20	42.6
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	9	19.1
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	31	66.0
พนักงานมหาวิทยาลัย	15	31.9
ลูกจ้างประจำ	1	2.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	10	21.3
ระหว่าง 5 – 10 ปี	21	44.7
ระหว่าง 11 – 15 ปี	10	21.3
ระหว่าง 16 – 20 ปี	4	8.5
มากกว่า 20 ปี	2	4.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.6 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.4 ส่วนใหญ่ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.7 การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 66.0 ตำแหน่งในปัจจุบัน คือ รองคณบดี / รองผู้อำนวยการคิดเป็นร้อยละ 42.6 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 66.0 และมีอายุราชการ ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.7

ตอนที่ 2 สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน	4.66	0.48	มากที่สุด
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.74	0.44	มากที่สุด
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	4.40	0.97	มาก
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.34	0.64	มาก
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	4.43	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.51**	**0.50**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 โดยเห็นว่าทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือ ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และกล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	4.83	0.38	มากที่สุด
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	4.83	0.38	มากที่สุด
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.83	0.38	มากที่สุด
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.66	0.48	มากที่สุด
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.60	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.75**	**0.33**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 โดยเห็นว่าปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.51	0.51	มากที่สุด
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.51	มากที่สุด
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	4.40	0.50	มาก
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.49	0.51	มาก
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	4.26	0.44	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.43**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 โดยเห็นว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.57	0.50	มากที่สุด
2. มีความภักดีต่อองค์กร	4.74	0.61	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	4.66	0.48	มากที่สุด
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.74	0.44	มากที่สุด
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.66	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.68**	**0.40**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 โดยเห็นว่ามีความภักดีต่อองค์กรและยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมา มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กรและเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในภาพรวม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.51	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	4.75	0.33	มากที่สุด
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	4.43	0.35	มาก
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	4.68	0.40	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.59**	**0.35**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 โดยเห็นว่าด้านการยึดมั่นในคุณธรรมมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมา คือ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน	4.06	0.87	มาก
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	3.49	0.78	ปานกลาง
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	3.13	1.28	ปานกลาง
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	3.21	1.23	ปานกลาง
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	3.51	1.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.48**	**0.95**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยเห็นว่าทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	4.06	0.76	มาก
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	4.00	0.59	มาก
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.98	1.09	มาก
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	3.89	0.87	มาก
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.00	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.99**	**0.72**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยเห็นว่าปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.17	0.38	มาก
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.73	มาก
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	4.32	0.63	มาก
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.40	0.65	ปานกลาง
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	3.32	0.86	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.89**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่ายภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยเห็นว่ามีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.91	0.88	มาก
2. มีความภักดีต่อองค์กร	3.85	0.91	มาก
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	3.66	1.05	มาก
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	3.60	1.21	มาก
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.49	1.28	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.70**	**1.02**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยเห็นว่าปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ มีความภักดีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.48	0.95	ปานกลาง
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	3.99	0.72	มาก
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	3.89	0.47	มาก
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	3.70	1.02	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.76**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 โดยเห็นว่าด้านการยึดมั่นในคุณธรรมมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ ด้านทีมงานและเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน	4.66	4.06	0.6	น้อยที่สุด
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.74	3.49	1.25	น้อยที่สุด
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	4.40	3.13	1.27	น้อยที่สุด
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.34	3.21	1.13	น้อยที่สุด
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	4.43	3.51	0.92	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.51**	**3.48**	**1.03**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.03 โดยควรพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงานมากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.27 รองลงมาคือ ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.25 และสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.13 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรเน้นพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของผู้บริหารโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการที่มีปัญหาคล้าย ๆ กันมาร่วมกันศึกษาวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาหรือการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานหรือร่วมกันทดลองหาวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	4.83	4.06	0.77	น้อยที่สุด
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	4.83	4.00	0.83	น้อยที่สุด
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.83	3.98	0.85	น้อยที่สุด
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.66	3.89	0.77	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.60	4.00	0.60	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.75**	**3.99**	**0.76**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 โดยควรพัฒนาปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 และปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ควรเน้นพัฒนาการปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมฟังบรรยายเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร มีวิทยากรมาบรรยายให้ผู้รับการอบรมฟัง บทบาทอยู่ที่ผู้บรรยายมากที่สุดที่จะต้องมีศิลปะและการถ่ายทอดความรู้ทางวาจาที่ดีพอเพื่อมิให้สร้างความเบื่อหน่ายแก่ผู้เข้ารับการอบรม

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.51	4.17	0.34	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	4.51	4.23	0.28	น้อยที่สุด
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	4.40	4.32	0.08	น้อยที่สุด
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.49	3.40	1.09	น้อยที่สุด
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	4.26	3.32	0.94	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.43**	**3.89**	**0.54**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.54 โดยควรพัฒนาผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.09 รองลงมาคือ สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.34 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านทีมงานและเครือข่าย ควรเน้นพัฒนาผลักดันให้ทีมบริหารประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยวางไว้ โดยจัดสัมมนา (Seminar) ให้ผู้บริหารร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่กำหนดขึ้นเป็นหัวข้อของการสัมมนาโดยอาจเกี่ยวข้องกับการสำรวจปัญหาการหาทางแก้ไขปัญหาการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานหรือการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของเรื่องที่จะร่วมกันพิจารณาในการสัมมนาในทางปฏิบัติ มีผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำเป็นเพื่อประกอบการสัมมนา โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการคิด อภิปรายหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจได้จากการประชุมหรือการอภิปรายกลุ่มย่อยหรือการสัมมนาร่วมกันทั้งหมดและสรุปเพื่อเสนอรายงานผลการสัมมนาต่อไป

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.57	3.91	0.66	น้อยที่สุด
2. มีความภักดีต่อองค์กร	4.74	3.85	0.89	น้อยที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	4.66	3.66	1.00	น้อยที่สุด
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.74	3.60	1.14	น้อยที่สุด
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.66	3.49	1.17	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.68**	**3.70**	**0.98**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 โดยควรพัฒนาการเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.17 รองลงมาคือ ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.14 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.00 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ควรเน้นพัฒนาเรื่องการเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งอาจเป็นหัวข้อหนึ่งในการจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัยได้มีการจัดอบรมให้กับผู้บริหารในทุกปีเพื่อสร้างความตระหนัก

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.48	3.48	1.03	น้อยที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	3.99	3.99	0.76	น้อยที่สุด
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	3.89	3.89	0.54	น้อยที่สุด
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	3.70	3.7	0.98	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.76**	**3.76**	**0.83**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 โดยควรพัฒนาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.03 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.98 และด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ แสดงว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ควรมีการพัฒนาเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีระยะห่างสมรรถนะมากที่สุด ในการพัฒนาควรจัดในรูปแบบ การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ภายนอกมหาวิทยาลัย ระยะเวลาในการจัดระหว่าง 2 -3 วัน วิทยากรควรเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง

ตอนที่ 5 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านวิสัยทัศน์

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีวิสัยทัศน์ เข้าใจแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย	4.74	0.44	มากที่สุด
2. มีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.43	0.65	มาก
3. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้รู้และเข้าใจได้	4.32	0.63	มาก
4. นำวิสัยทัศน์มากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงาน	4.57	0.50	มากที่สุด
5. มีผลงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้	4.49	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.51**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านวิสัยทัศน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 โดยเห็นว่ามีวิสัยทัศน์ เข้าใจแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือ นำวิสัยทัศน์มากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และมีผลงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผน

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน	4.66	0.48	มากที่สุด
2. อธิบายและสามารถวางแผนได้	4.43	0.50	มาก
3. สามารถใช้เครื่องมือ และทรัพยากรในการวางแผนได	4.17	0.56	มาก
4. สามารถนำแผนสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลได้	4.49	0.51	มาก
5. ประเมินและปรับปรุงแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.43	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.43**	**0.40**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 โดยเห็นว่ารู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงานมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือ สามารถนำแผนสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อธิบายและสามารถวางแผนได้ และประเมินและปรับปรุงแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านภาวะผู้นำ

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. แสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำที่ดี	4.49	0.51	มาก
2. ตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและรับผิดชอบการตัดสินใจได้	4.57	0.50	มากที่สุด
3. โน้มน้าวนำพาให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้	4.40	0.50	มาก
4. ให้คำแนะนำในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ร่วมงาน	4.40	0.50	มาก
5. ผลักดันให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.49	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.47**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านภาวะผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 โดยเห็นว่าตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและรับผิดชอบการตัดสินใจได้มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาคือ แสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีและผลักดันให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 โน้มน้าวนำพาให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้และให้คำแนะนำในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทักษะการบริหารจัดการ

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. รู้และเข้าใจในหลักการ และเทคนิคการบริหารงาน	4.49	0.51	มาก
2. อธิบายหลักการ เครื่องมือ เทคนิควิธีการที่ใช้ในการบริหารงานได้	4.23	0.60	มาก
3. ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการบริหารเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.49	0.51	มาก
4. แนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการจนผู้อื่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.48	มาก
5. แก้ปัญหาหรือจุดอ่อนที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน พัฒนาระบบการบริหารใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.43**	**0.40**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทักษะการบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 โดยเห็นว่าแก้ปัญหาหรือจุดอ่อนที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

พัฒนาระบบการบริหารใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาคือ รู้และเข้าใจในหลักการ และเทคนิคการบริหารงานและประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการบริหารเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และแนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการจนผู้อื่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. เรียนรู้เข้าใจแนวทางการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา	4.49	0.51	มาก
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	4.49	0.51	มาก
3. มีความสามารถในการคาดการณ์ปัญหา	4.40	0.50	มาก
4. สามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาได้	4.51	0.51	มากที่สุด
5. กำหนดตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.48	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.45**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทักษะการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 โดยเห็นว่าสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาได้มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ เรียนรู้เข้าใจแนวทางการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีความสามารถในการคาดการณ์ปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหาร มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.51	0.43	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผน	4.43	0.40	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.47	0.41	มาก
4. ด้านทักษะการบริหารจัดการ	4.43	0.40	มาก
5. ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	4.45	0.41	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.46**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 โดยเห็นว่าด้านวิสัยทัศน์มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านวิสัยทัศน์

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีวิสัยทัศน์ เข้าใจแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย	3.60	0.65	มาก
2. มีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.83	0.56	มาก
3. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้รู้และเข้าใจได้	3.51	0.78	มาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
4. นำวิสัยทัศน์มากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงาน	3.51	0.66	มาก
5. มีผลงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้	3.43	0.65	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.57**	**0.44**	**มาก**

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านวิสัยทัศน์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยเห็นว่ามีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ มีวิสัยทัศน์ เข้าใจแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้รู้และเข้าใจได้และนำวิสัยทัศน์มากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผน

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน	3.32	0.47	ปานกลาง
2. อธิบายและสามารถวางแผนได้	3.23	0.60	ปานกลาง
3. สามารถใช้เครื่องมือ และทรัพยากรในการวางแผนได้	3.34	0.48	ปานกลาง
4. สามารถนำแผนสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลได้	3.15	0.55	ปานกลาง
5. ประเมินและปรับปรุงแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.09	0.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.23**	**0.44**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยเห็นว่าสามารถใช้เครื่องมือ และทรัพยากรในการวางแผนได้มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมาคือ รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และอธิบายและสามารถวางแผนได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านภาวะผู้นำ

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. แสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำที่ดี	3.57	0.65	มาก
2. ตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและรับผิดชอบการตัดสินใจได้	3.60	0.65	มาก
3. โน้มน้าวนำพาให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้	3.60	0.77	มาก
4. ให้คำแนะนำในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ร่วมงาน	3.51	0.51	มาก
5. ผลักดันให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.74	0.44	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.60**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านภาวะผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยเห็นว่าผลักดันให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ ตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและรับผิดชอบการตัดสินใจได้และโน้มน้าวนำพาให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และแสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทักษะการบริหารจัดการ

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. รู้และเข้าใจในหลักการ และเทคนิคการบริหารงาน	3.43	0.88	ปานกลาง
2. อธิบายหลักการ เครื่องมือ เทคนิควิธีการที่ใช้ในการบริหารงานได้	3.53	0.75	มาก
3. ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการบริหารเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	3.60	0.77	มาก
4. แนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการจนผู้อื่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	0.77	มาก
5. แก้ปัญหาหรือจุดอ่อนที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน พัฒนาระบบการบริหารใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.51	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.53**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทักษะการบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยเห็นว่าประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการบริหารเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ แนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการจนผู้อื่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และอธิบายหลักการ เครื่องมือ เทคนิควิธีการที่ใช้ในการบริหารงานได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. เรียนรู้เข้าใจแนวทางการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา	3.68	0.86	มาก
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	3.57	0.77	มาก
3. มีความสามารถในการคาดการณ์ปัญหา	3.51	0.88	มาก
4. สามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาได้	3.43	0.77	ปานกลาง
5. กำหนดตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.55**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.27 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทักษะการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5 3 โดยเห็นว่าเรียนรู้เข้าใจแนวทางการตัดสินใจ แก้ไขปัญหามากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และมีความสามารถในการคาดการณ์ปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในภาพรวม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.57	0.44	มาก
2. ด้านการวางแผน	3.23	0.44	ปานกลาง
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.60	0.53	มาก
4. ด้านทักษะการบริหารจัดการ	3.53	0.71	มาก
5. ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	3.55	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.50**	**0.46**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.28 พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยเห็นว่าด้านภาวะผู้นำมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านวิสัยทัศน์

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. มีวิสัยทัศน์ เข้าใจแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย	4.74	3.60	1.14	น้อยที่สุด
2. มีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.43	3.83	0.60	น้อยที่สุด
3. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้รู้และเข้าใจได้	4.32	3.51	0.81	น้อยที่สุด
4. นำวิสัยทัศน์มากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงาน	4.57	3.51	1.06	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
5. มีผลงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้	4.49	3.43	1.06	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.51**	**3.57**	**0.94**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.29 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 โดยควรพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ เข้าใจแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยมากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.14 รองลงมาคือ นำวิสัยทัศน์มากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงานและมีผลงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้รู้และเข้าใจได้ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านวิสัยทัศน์ ควรเน้นพัฒนาการมีวิสัยทัศน์สร้างความเข้าใจในเรื่องแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้กับผู้บริหาร โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำแผนของมหาวิทยาลัย ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้บริหารระดับ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และผู้แทนคณาจารย์ ร่วมระดมความคิด ศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา ร่วมกันคิดอภิปรายหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้แผนของมหาวิทยาลัยต่อไป

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผน

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน	4.66	3.32	1.34	น้อยที่สุด
2. อธิบายและสามารถวางแผนได้	4.43	3.23	1.20	น้อยที่สุด
3. สามารถใช้เครื่องมือและทรัพยากรในการวางแผนได้	4.17	3.34	0.83	น้อยที่สุด
4. สามารถนำแผนสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลได้	4.49	3.15	1.34	น้อยที่สุด
5. ประเมินและปรับปรุงแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.43	3.09	1.34	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.43**	**3.23**	**1.20**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.30 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 โดยควรรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน สามารถนำแผนสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลได้ และประเมินและปรับปรุงแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.34 รองลงมาคือ อธิบายและสามารถวางแผนได้ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 และสามารถใช้เครื่องมือ และทรัพยากรในการวางแผนได้ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการวางแผน ควรเน้นความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน สามารถนำแผนสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลได้ ประเมินและปรับปรุงแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารเพื่อทบทวนการจัดทำแผนเป็นประจำทุกปี และจัดทำแผนระยะ 4 ปี

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านภาวะผู้นำ

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. แสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำที่ดี	4.49	3.57	0.92	น้อยที่สุด
2. ตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและรับผิดชอบการตัดสินใจได้	4.57	3.60	0.97	น้อยที่สุด
3. โน้มน้าวนำพาให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้	4.40	3.60	0.80	น้อยที่สุด
4. ให้คำแนะนำในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ร่วมงาน	4.40	3.51	0.89	น้อยที่สุด
5. ผลักดันให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.49	3.74	0.75	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.47**	**3.60**	**0.87**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.31 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านภาวะผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.87 โดยควรพัฒนาการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและรับผิดชอบการตัดสินใจได้มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.97

รองลงมาคือ แสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำที่ดี ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 และสามารถใช้เครื่องมือ และให้คำแนะนำในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ร่วมงาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านภาวะผู้นำ ควรเน้นพัฒนาผู้บริหารในการตัดสินใจ การดำเนินงานอย่างเหมาะสมและรับผิดชอบการตัดสินใจได้ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการควบคู่ไปกับการบรรยาย และการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทักษะการบริหารจัดการ

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. รู้และเข้าใจในหลักการและเทคนิคการบริหารงาน	4.49	3.43	1.06	น้อยที่สุด
2. อธิบายหลักการ เครื่องมือ เทคนิควิธีการที่ใช้ในการบริหารงานได้	4.23	3.53	0.70	น้อยที่สุด
3. ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการบริหารเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.49	3.60	0.89	น้อยที่สุด
4. แนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการจนผู้อื่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	3.57	0.77	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
5. แก้ปัญหาหรือจุดอ่อนที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน พัฒนาระบบการบริหารใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	3.51	1.06	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.43**	**3.53**	**0.90**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.32 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทักษะการบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 โดยควรรู้และเข้าใจในหลักการ และเทคนิคการบริหารงานและแก้ปัญหาหรือจุดอ่อนที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน พัฒนาระบบการบริหารใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.06 รองลงมาคือ ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการบริหารเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 และแนะนำและถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารจัดการจนผู้อื่นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.77 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านทักษะการบริหารจัดการ ควรเน้นพัฒนาผู้บริหารในรู้และเข้าใจในหลักการ และเทคนิคการบริหารงาน และแก้ปัญหาหรือจุดอ่อนที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน พัฒนาระบบการบริหารใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือเป็น

แบบอย่างของผู้บริหารที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ผู้บริหารศึกษาดูงานในมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ในประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. เรียนรู้เข้าใจแนวทางการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา	4.49	3.68	0.81	น้อยที่สุด
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	4.49	3.57	0.92	น้อยที่สุด
3. มีความสามารถในการคาดการณ์ปัญหา	4.40	3.51	0.89	น้อยที่สุด
4. สามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาได้	4.51	3.43	1.08	น้อยที่สุด
5. กำหนดตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.34	3.57	0.77	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.45**	**3.55**	**0.90**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.33 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 โดยควรสามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาได้ มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.08รองลงมาคือ มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.92 และมีความสามารถในการ

คาดการณ์ปัญหา ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ควรเน้นพัฒนาผู้บริหารให้สามารถวางแผนการแก้ไขปัญหาได้ โดยการโดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารเพื่อทบทวนการจัดทำแผนเป็นประจำทุกปี และจัดทำแผนระยะ 4 ปี

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะผู้บริหาร	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.51	3.57	0.94	น้อยที่สุด
2. ด้านการวางแผน	4.43	3.23	1.20	น้อยที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.47	3.60	0.87	น้อยที่สุด
4. ด้านทักษะการบริหารจัดการ	4.43	3.53	0.90	น้อยที่สุด
5. ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	4.45	3.55	0.90	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.46**	**3.50**	**0.96**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.34 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.96 โดยควรด้านการวางแผนมากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.94 ด้านทักษะการบริหารจัดการและด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 0.90 ตามลำดับ แสดงว่า สมรรถนะประจำกลุ่มงานของผู้บริหาร ด้านการวางแผน ควรมีการพัฒนาเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีระยะห่างสมรรถนะมากที่สุด ในการพัฒนาควรจัดในรูปแบบ การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมถึงการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

ตอนที่ 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการ

ตารางที่ 4.35 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	46	35.1
หญิง	85	64.9
รวม	**131**	**100.0**
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	13	9.9
ระหว่าง 31 – 40 ปี	69	52.7
ระหว่าง 41 – 50 ปี	35	26.7
51 ปีขึ้นไป	14	10.7
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	99	75.6
ปริญญาเอก	32	24.4
สังกัด		
คณะครุศาสตร์	19	14.5
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	5	3.8
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	38	29.0
คณะวิทยาการจัดการ	21	16.0
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	40	30.5
วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	4	3.1
วิทยาลัยนานาชาติ	3	2.3
สถาบันพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	1	0.8

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	25	19.1
พนักงานมหาวิทยาลัย	106	80.9
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่		
น้อยกว่า 5 ปี	25	19.1
ระหว่าง 5 – 10 ปี	44	33.6
ระหว่าง 11 – 15 ปี	29	22.1
ระหว่าง 16 – 20 ปี	18	13.7
มากกว่า 20 ปี	15	11.5

จากตารางที่ 4.35 พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.9 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.7 การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 75.6 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 30.5 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 80.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6

ตอนที่ 9 สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.36 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน	4.89	0.33	มากที่สุด
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.82	0.41	มากที่สุด
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	4.65	0.51	มากที่สุด
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.60	0.52	มากที่สุด
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	4.56	0.56	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.70**	**0.35**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.36 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 โดยเห็นว่าทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 รองลงมาคือ ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	4.85	0.38	มากที่สุด
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	4.81	0.41	มากที่สุด
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.77	0.44	มากที่สุด
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.74	0.46	มากที่สุด
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.52	0.61	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.74**	**0.32**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.37 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 โดยเห็นว่าปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 รองลงมาคือ ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.79	0.43	มากที่สุด
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	4.82	0.39	มากที่สุด
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.62	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	4.56	0.57	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.72**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.38 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 โดยเห็นว่ามีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.79	0.43	มากที่สุด
2. มีความภักดีต่อองค์กร	4.81	0.43	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	4.73	0.46	มากที่สุด
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.79	0.43	มากที่สุด
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.69	0.48	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.76**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.39 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 โดยเห็นว่ามีความภักดีต่อองค์กร มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 รองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.70	0.35	มากที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	4.74	0.32	มากที่สุด
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	4.72	0.34	มาก
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	4.76	0.36	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.73**	**0.29**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.40 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 โดยเห็นว่าด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และด้านทีมงานและเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ตามลำดับ

ตอนที่ 10 สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.41 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะพนักงานสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน	3.38	0.73	ปานกลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

รายการสมรรถนะพนักงานสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	3.17	0.82	ปานกลาง
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	2.96	0.90	ปานกลาง
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	2.86	0.82	ปานกลาง
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	2.82	0.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.04**	**0.70**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.41 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 โดยเห็นว่าทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	3.34	0.75	ปานกลาง
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	3.26	0.84	ปานกลาง
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.10	0.85	ปานกลาง

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	3.07	0.80	ปานกลาง
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	2.81	0.95	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.12**	**0.72**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.42 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 โดยเห็นว่าปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมาคือ ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะบุคลากรบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.15	0.77	ปานกลาง
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.84	ปานกลาง
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	3.10	0.79	ปานกลาง
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	2.91	0.84	ปานกลาง
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	2.84	0.89	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.00**	**0.68**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.43 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่ายภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยเห็นว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รองลงมาคือ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.05	0.85	ปานกลาง
2. มีความภักดีต่อองค์กร	3.15	0.81	ปานกลาง
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	3.00	0.74	ปานกลาง
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	3.08	0.77	ปานกลาง
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.92	0.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.04**	**0.68**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.44 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 โดยเห็นว่ามีความภักดีต่อองค์กรมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รองลงมาคือ ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.04	0.70	ปานกลาง
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	3.12	0.72	ปานกลาง
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	3.00	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	3.04	0.68	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.05**	**0.62**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.45 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยเห็นว่าด้านการยึดมั่นในคุณธรรม มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และด้านทีมงานและเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 11 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของพนักงานสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของพนักงานสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะพนักงานสายวิชาการ	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน	4.89	3.38	1.51	น้อยที่สุด
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.82	3.17	1.65	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

รายการสมรรถนะพนักงานสายวิชาการ	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	4.65	2.96	1.69	น้อยที่สุด
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.60	2.86	1.74	น้อยที่สุด
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	4.56	2.82	1.74	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.70**	**3.04**	**1.66**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.46 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.66 โดยควรสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดีและกล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.74 รองลงมาคือ ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.69 และทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.65 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรเน้นพัฒนาสายวิชาการให้สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี และกล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ให้แก่ สายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ในการเขียน

เอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือ เพื่อพัฒนาผลงานวิชาการ และสามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ โดยวิทยาการ คือ ผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ระหว่างประชุมเชิงปฏิบัติการมีการสอนแนะของวิทยากรพี่เลี้ยง

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะพนักงานสายวิชาการ	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	4.85	3.34	1.51	น้อยที่สุด
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	4.81	3.26	1.55	น้อยที่สุด
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.77	3.10	1.67	น้อยที่สุด
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.74	3.07	1.67	น้อยที่สุด
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.52	2.81	1.71	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.74**	**3.12**	1.62	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.47 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.62 โดยควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.71 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ของ

องค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.67 และทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.55 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ควรเน้นพัฒนาสายวิชาการในปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งอาจกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยประจำปีที่กำหนดให้มีพัฒนาสายวิชาการในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะพนักงานสายวิชาการ	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.79	3.15	1.64	น้อยที่สุด
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	4.80	3.00	1.80	น้อยที่สุด
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	4.82	3.10	1.72	น้อยที่สุด
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.62	2.91	1.71	น้อยที่สุด
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	4.56	2.84	1.72	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.72**	**3.00**	**1.72**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.48 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.72 โดยควรให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.80 รองลงมาคือ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น และสร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะ

เท่ากับ 1.72 และผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.71 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านทีมงานและเครือข่าย ควรพัฒนาสายวิชาการในการให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ในการบรรจุสายวิชาการเข้าปฏิบัติควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ได้รู้จักกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะพนักงานสายวิชาการ	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.79	3.05	1.74	น้อยที่สุด
2. มีความภักดีต่อองค์กร	4.81	3.15	1.66	น้อยที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	4.73	3.00	1.73	น้อยที่สุด
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.79	3.08	1.71	น้อยที่สุด
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.69	2.92	1.77	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.76**	**3.04**	**1.72**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.49 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.72 โดยควรเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.77 รองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.74 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.73 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ควรเน้นพัฒนาสายวิชาการเรื่องเสียสละเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร ซึ่งอาจกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปี ที่กำหนดให้มีพัฒนาสายวิชาการในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.70	3.04	1.66	น้อยที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	4.74	3.12	1.62	น้อยที่สุด
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	4.72	3.00	1.72	น้อยที่สุด
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	4.76	3.04	1.72	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.73**	**3.05**	**1.68**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.50 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.68 โดยควรพัฒนาด้านทีมงานและเครือข่าย และด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.72 รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.66 และด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.62 ตามลำดับ แสดงว่า สมรรถนะหลักของสายวิชาการ ด้านทีมงานและเครือข่าย และด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ควรมีการพัฒนาเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีระยะห่างสมรรถนะมากที่สุด ในการพัฒนาควรจัดในรูปแบบ การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอาจกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยประจำปี ที่กำหนดให้มีพัฒนาสายวิชาการในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 12 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของพนักงานสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.51 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	4.86	0.37	มากที่สุด
2. จัดการเรียนการสอนได้ตามแผน	4.73	0.46	มากที่สุด
3. พัฒนาเนื้อหา/รูปแบบที่เหมาะสมกับธรรมชาติ/บริบทของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	4.77	0.44	มากที่สุด
4. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการเรียนการสอน	4.66	0.55	มากที่สุด
5. มีผลงานเชิงประจักษ์แสดงถึงความรู้/สามารถจัดการเรียนการสอน รวมทั้งใช้การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้	4.69	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.74**	**0.38**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.51 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 โดยเห็นว่ามีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 รองลงมาคือ พัฒนาเนื้อหา/รูปแบบที่เหมาะสมกับธรรมชาติ/บริบทของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และจัดการเรียนการสอนได้ตามแผน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.52 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดเกณฑ์วิธีการในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน	4.78	0.44	มากที่สุด
2. มีวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน	4.73	0.48	มากที่สุด
3. มีเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เชื่อถือได้ ในการประเมินผลการเรียนการสอน	4.71	0.47	มากที่สุด
4. มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเครื่องมือ วิธีการในการประเมินผลการเรียนการสอน	4.71	0.50	มากที่สุด
5. มีมาตรฐานในการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่ชัดเจน	4.74	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.73**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.52 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 โดยเห็นว่ามีการกำหนดเกณฑ์วิธีการในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 รองลงมาคือ มีมาตรฐานในการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และมีวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.53 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตนหรือที่เกี่ยวข้อง	4.81	0.41	มากที่สุด
2. มีความรู้ในวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	4.80	0.40	มากที่สุด
3. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน	4.69	0.48	มากที่สุด
4. พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ถ่ายทอดความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและบริการได้	4.69	0.51	มากที่สุด
5. แสดงออกซึ่งการทำงานของตน ที่เน้นความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน	4.70	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.74**	**0.37**	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.53 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 โดยเห็นว่ามีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 รองลงมาคือ มีความรู้ในวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และแสดงออกซึ่งการทำงานของตนที่เน้นความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.54 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน	4.79	0.43	มากที่สุด
2. สอนหรือแนะนำให้ผู้เรียนมีการพัฒนา	4.75	0.45	มากที่สุด
3. สนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้เรียน	4.82	0.40	มากที่สุด
4. ติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.81	0.41	มากที่สุด
5. อุทิศเวลาและเสียสละเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้	4.79	0.43	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.79**	**0.35**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.54 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 โดยเห็นว่าสนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้เรียน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ ติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและอุทิศเวลาและเสียสละเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.55 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	4.74	0.38	มากที่สุด
2. ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน	4.73	0.39	มากที่สุด
3. ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ	4.74	0.37	มากที่สุด
4. ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	4.79	0.35	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.75**	**0.33**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.55 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 โดยเห็นว่าด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอนและด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และด้านการประเมินผลการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ตามลำดับ

ตอนที่ 13 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.56 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	3.13	0.83	ปานกลาง
2. จัดการเรียนการสอนได้ตามแผน	2.95	0.86	ปานกลาง
3. พัฒนาเนื้อหา/รูปแบบที่เหมาะสมกับธรรมชาติ/บริบทของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	2.97	0.81	ปานกลาง
4. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการเรียนการสอน	2.94	0.80	ปานกลาง
5. มีผลงานเชิงประจักษ์แสดงถึงความรู้/สามารถจัดการเรียนการสอน รวมทั้งใช้การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้	2.87	0.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.97**	**0.71**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.56 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 โดยเห็นว่ามีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา มากเป็นอันดับหนึ่ง

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมาคือ พัฒนาเนื้อหา/รูปแบบที่เหมาะสมกับธรรมชาติ/บริบทของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และจัดการเรียนการสอนได้ตามแผน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.57 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดเกณฑ์วิธีการในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน	2.98	0.89	ปานกลาง
2. มีวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน	2.91	0.86	ปานกลาง
3. มีเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เชื่อถือได้ ในการประเมินผลการเรียนการสอน	2.98	0.79	ปานกลาง
4. มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเครื่องมือ วิธีการในการประเมินผลการเรียนการสอน	2.94	0.84	ปานกลาง
5. มีมาตรฐานในการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่ชัดเจน	2.93	0.93	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.95**	**0.73**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.57 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 โดยเห็นว่ามีการกำหนดเกณฑ์วิธีการในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจนและมีเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เชื่อถือได้ ในการประเมินผลการเรียนการสอน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 รองลงมาคือ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเครื่องมือ วิธีการในการประเมินผลการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และมีมาตรฐานในการกำหนด

เกณฑ์การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.58 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตนหรือที่เกี่ยวข้อง	2.92	0.80	ปานกลาง
2. มีความรู้ในวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	3.10	0.67	ปานกลาง
3. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน	3.01	0.69	ปานกลาง
4. พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ถ่ายทอดความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและบริการได้	2.87	0.83	ปานกลาง
5. แสดงออกซึ่งการทำงานของตน ที่เน้นความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน	2.82	0.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.94**	**0.61**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.58 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 โดยเห็นว่ามีความรู้ในวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และมีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.59 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน	2.91	0.83	ปานกลาง
2. สอนหรือแนะนำให้ผู้เรียนมีการพัฒนา	2.98	0.85	ปานกลาง
3. สนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้เรียน	2.88	0.90	ปานกลาง
4. ติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง	2.98	0.87	ปานกลาง
5. อุทิศเวลาและเสียสละเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้	2.85	0.90	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.92**	**0.61**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.59 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 โดยเห็นว่าสอนหรือแนะนำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาและติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 รองลงมาคือ ใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และสนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.60 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	2.97	0.71	ปานกลาง
2. ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน	2.95	0.73	ปานกลาง
3. ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ	2.94	0.61	ปานกลาง
4. ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	2.92	0.61	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.95**	**0.65**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.60 พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 โดยเห็นว่าด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ

ตอนที่ 14 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. มีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	4.86	3.13	1.73	น้อยที่สุด
2. จัดการเรียนการสอนได้ตามแผน	4.73	2.95	1.78	น้อยที่สุด
3. พัฒนาเนื้อหา/รูปแบบที่เหมาะสมกับธรรมชาติ/บริบทของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี	4.77	2.97	1.80	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.61 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
4. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการเรียนการสอน	4.66	2.94	1.72	น้อยที่สุด
5. มีผลงานเชิงประจักษ์แสดงถึงความรู้/สามารถจัดการเรียนการสอน รวมทั้งใช้การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้	4.69	2.87	1.82	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.74**	**2.97**	**1.77**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.61 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.77 โดยควรมีผลงานเชิงประจักษ์แสดงถึงความรู้/สามารถจัดการเรียนการสอน รวมทั้งใช้การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อย ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.82 รองลงมาคือ พัฒนาเนื้อหา/รูปแบบที่เหมาะสมกับธรรมชาติ/บริบทของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.80 และจัดการเรียนการสอนได้ตามแผน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.78 ตามลำดับ แสดงว่าด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ควรเน้นพัฒนาให้สายวิชาการมีผลงานเชิงประจักษ์แสดงถึงความรู้/สามารถจัดการเรียนการสอน รวมทั้งใช้การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยการจัดอบรมสัมมนาในเรื่องการเขียนแผน การจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน มหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้คณะครุศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเนื่องจากเป็นคณะที่มีความเชี่ยวชาญด้านความเป็นครู

ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. มีการกำหนดเกณฑ์วิธีการในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน	4.78	2.98	1.80	น้อยที่สุด
2. มีวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน	4.73	2.91	1.82	น้อย
3. มีเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่เชื่อถือได้ ในการประเมินผลการเรียนการสอน	4.71	2.98	1.73	น้อยที่สุด
4. มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเครื่องมือ วิธีการในการประเมินผลการเรียนการสอน	4.71	2.94	1.77	น้อยที่สุด
5. มีมาตรฐานในการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่ชัดเจน	4.74	2.93	1.81	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.73**	**2.95**	**1.78**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.62 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.78 โดยควรมีวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อย ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.82 รองลงมาคือ มีมาตรฐานในการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนที่ชัดเจน ระดับควรพัฒนาน้อย ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.81 และมีการกำหนดเกณฑ์วิธีการในการวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.80 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนควรเน้นพัฒนาให้สายวิชาการมีวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน ซึ่งสอดคล้องกับด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นมหาวิทยาลัยอาจมอบหมายให้คณะครุศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเนื่องจากเป็นคณะที่มีความเชี่ยวชาญด้านความเป็นครู

ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตนหรือที่เกี่ยวข้อง	4.81	2.92	1.89	น้อย
2. มีความรู้ในวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	4.80	3.10	1.70	น้อยที่สุด
3. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน	4.69	3.01	1.68	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
4. พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ถ่ายทอดความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและบริการได้	4.69	2.87	1.82	น้อย
5. แสดงออกซึ่งการทำงานของตน ที่เน้นความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน	4.70	2.82	1.88	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.74**	**2.94**	**1.80**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.63 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.80 โดยควรมีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตนหรือที่เกี่ยวข้อง มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อย ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.89 รองลงมาคือ แสดงออกซึ่งการทำงานของตน ที่เน้นความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน ระดับควรพัฒนาน้อย ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.88 และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ถ่ายทอดความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและบริการได้ ระดับควรพัฒนาน้อย ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.82 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ควรเน้นพัฒนาให้สายวิชาการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือเอกสารวิชาการต่าง ๆ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ หรือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน โครงการของงานในมหาวิทยาลัยที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน	4.79	2.91	1.88	น้อย
2. สอนหรือแนะนำให้ผู้เรียนมีการพัฒนา	4.75	2.98	1.77	น้อยที่สุด
3. สนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้เรียน	4.82	2.88	1.94	น้อย
4. ติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.81	2.98	1.83	น้อย
5. อุทิศเวลาและเสียสละเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้	4.79	2.85	1.94	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.79**	**2.92**	**1.87**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.64 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อย โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.87 โดยควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้เรียนและอุทิศเวลาและเสียสละเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้ มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อย ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.94 รองลงมาคือ ใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ระดับควรพัฒนาน้อย ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.88 และติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดับควรพัฒนาน้อย ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.83 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ควรเน้นพัฒนาให้สายวิชาการสนับสนุนให้มีการพัฒนาผู้เรียน และอุทิศเวลาและเสียสละเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้ โดยกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งในการ

พัฒนาสายวิชาการประจำปี เพื่อสร้างความตระหนักให้กับสายวิชาการทุกคนให้ส่งเสริมสนับสนุนนักศึกษา และรักองค์กร อุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน	4.74	2.97	1.77	น้อยที่สุด
2. ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน	4.73	2.95	1.78	น้อยที่สุด
3. ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ	4.74	2.94	1.80	น้อยที่สุด
4. ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	4.79	2.92	1.87	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.75**	**2.95**	**1.80**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.65 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.80 โดยควรพัฒนาด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อย ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.87 รองลงมาคือ ด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.80 และด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.78 ตามลำดับ แสดงว่า สมรรถนะประจำกลุ่มงานของสายวิชาการ ด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ควรมีการพัฒนาเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีระยะห่างสมรรถนะมากที่สุด ในการพัฒนาควรจัดในรูปแบบ การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอาจกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ประจำปี ที่กำหนดให้มีพัฒนาสายวิชาการในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย และขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยอาจปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสายวิชาการ

ตอนที่ 15 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสายสนับสนุน

ตารางที่ 4.66 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	51	38.9
หญิง	80	61.1
รวม	**131**	**100.0**
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	40	30.5
ระหว่าง 31 – 40 ปี	75	57.3
ระหว่าง 41 – 50 ปี	10	7.6
51 ปีขึ้นไป	6	4.6
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.0
ปริญญาตรี	99	75.6
ปริญญาโท	28	21.4
สังกัด		
1. คณะครุศาสตร์	11	8.4
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	9	6.9
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6	4.6
4. คณะวิทยาการจัดการ	13	9.9
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	10	7.6
6. วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	5	3.8
7. สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	3.1

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
8. สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม	10	7.6
9. สำนักวิทยบริการฯ	-	-
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	7	5.3
11. บัณฑิตวิทยาลัย	3	2.3
12. วิทยาลัยนานาชาติ	4	3.1
13. สถาบันพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	1	0.8
14. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	2	1.5
15. สำนักงานสภาคณาจารย์ฯ	1	0.8
16. สำนักงานมาตรฐานฯ	1	0.8
17. กองกลาง	24	18.3
18. กองคลัง	8	6.1
19. กองนโยบายและแผน	3	2.3
20. กองพัฒนานักศึกษา	4	3.1
21. กองบริหารงานบุคคล	3	2.3
22. สำนักงานบริหารศูนย์แม่ริม	-	-
23. สำนักงานบริหารจัดการทรัพย์สิน	1	0.8
24. หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.8
25. โรงเรียนสาธิตฯ	-	-
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	-	-
ลูกจ้างประจำ	7	5.3
พนักงานมหาวิทยาลัย	116	88.5
พนักงานราชการ	8	6.1

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่		
น้อยกว่า 5 ปี	51	38.9
ระหว่าง 5 – 10 ปี	41	31.3
ระหว่าง 11 – 15 ปี	20	15.3
ระหว่าง 16 – 20 ปี	12	9.2
มากกว่า 20 ปี	7	5.3

จากตารางที่ 4.66 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.9 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 57.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.6 สังกัดกองกลาง คิดเป็น ร้อยละ 18.3 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 88.5 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9

ตอนที่ 16 สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.67 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน	4.64	0.48	มากที่สุด
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.54	0.50	มากที่สุด
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	4.46	0.59	มาก

ตารางที่ 4.67 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.44	0.65	มาก
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	4.41	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.50**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.67 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 โดยเห็นว่าทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือ ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.68 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	4.61	0.62	มากที่สุด
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	4.66	0.59	มากที่สุด
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.61	0.60	มากที่สุด
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.52	0.66	มากที่สุด
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.56	0.65	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.59**	**0.56**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.68 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 โดยเห็นว่าทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือ ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.69 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.64	0.53	มากที่สุด
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	4.62	0.52	มากที่สุด
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	4.59	0.55	มากที่สุด
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.53	0.64	มากที่สุด
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	4.50	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.58**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.69 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่ายภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 โดยเห็นว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.70 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.60	0.57	มากที่สุด
2. มีความภักดีต่อองค์กร	4.63	0.64	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	4.50	0.64	มาก
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.60	0.62	มากที่สุด
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.57	0.61	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.58**	**0.54**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.70 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 โดยเห็นว่ามีความภักดีต่อองค์กรมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.71 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.50	0.47	มาก
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	4.59	0.56	มากที่สุด
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	4.58	0.49	มากที่สุด
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	4.58	0.54	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.56**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.71 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยเห็นว่าด้านการยึดมั่นในคุณธรรม มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมา คือ ด้านทีมงานและเครือข่าย และด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 17 สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.72 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน	3.63	0.79	มาก
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	3.52	0.88	มาก
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	3.34	0.88	ปานกลาง
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	3.27	0.85	ปานกลาง
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	3.26	1.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.41**	**0.77**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.72 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยเห็นว่าทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.73 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	3.51	0.85	มาก
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	3.63	0.95	มาก
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.56	0.93	มาก
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	3.31	1.01	ปานกลาง
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.41	1.04	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.48**	**0.87**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.73 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยเห็นว่าทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.74 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.52	0.85	มาก
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.95	ปานกลาง
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	3.51	0.98	มาก
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.38	0.93	ปานกลาง
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	3.25	0.96	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.43**	**0.83**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.74 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่ายภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยเห็นว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.75 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.50	0.91	ปานกลาง
2. มีความภักดีต่อองค์กร	3.40	0.96	ปานกลาง
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	3.34	0.98	ปานกลาง
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	3.40	1.02	ปานกลาง
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.43	1.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.41**	**0.91**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.75 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยเห็นว่าปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีความภักดีต่อองค์กรและยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.76 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.41	0.77	ปานกลาง
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	3.48	0.87	ปานกลาง
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	3.43	0.83	ปานกลาง
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	3.41	0.91	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.43**	**0.80**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.76 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยเห็นว่าด้านการยึดมั่นในคุณธรรม มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมา คือ ด้านทีมงานและเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 18 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.77 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องครบถ้วน	4.64	3.63	1.01	น้อยที่สุด
2. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.54	3.52	1.02	น้อยที่สุด
3. ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน	4.46	3.34	1.12	น้อยที่สุด
4. สร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.44	3.27	1.17	น้อยที่สุด
5. กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน	4.41	3.26	1.15	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.50**	**3.41**	**1.09**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.77 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.09 โดยควรสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.17 รองลงมาคือ กล้าตัดสินใจโดยยึดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด

ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.15 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมุ่งสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.12 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรเน้นพัฒนาสายสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยให้สายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก หรือศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันนำมาใช้ประโยชน์ ปรับปรุงการทำงานของตน

ตารางที่ 4.78 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	4.61	3.51	1.10	น้อยที่สุด
2. ทำงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม	4.66	3.63	1.03	น้อยที่สุด
3. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.61	3.56	1.05	น้อยที่สุด
4. ปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.52	3.31	1.21	น้อยที่สุด
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.56	3.41	1.15	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.59**	**3.48**	**1.11**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.78 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมี

ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 โดยควรปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.15 และปฏิบัติตนตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.10 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ควรเน้นพัฒนาสายสนับสนุนให้มีความสามารถปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บังคับบัญชาต้องสอนแนะวิธีปฏิบัติงาน เป็นผู้คอยดูแลแนะนำช่วยเหลือให้รู้วิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้องอาจเป็นการสอนแนะแบบตัวต่อตัวหรือแบบกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

ตารางที่ 4.79 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.64	3.52	1.12	น้อยที่สุด
2. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน	4.62	3.50	1.12	น้อยที่สุด
3. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น	4.59	3.51	1.08	น้อยที่สุด
4. ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.53	3.38	1.15	น้อยที่สุด
5. สร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ	4.50	3.25	1.25	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.58**	**3.43**	**1.15**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.79 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านทีมงานและเครือข่าย ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.15 โดยควรสร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ

มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.25 รองลงมาคือ ผลักดันให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.15 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.12 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านทีมงานและเครือข่าย ควรเน้นพัฒนาสายสนับสนุนสร้างเครือข่ายการทำงานให้งานประสบผลสำเร็จ โดยมหาวิทยาลัยจัดอบรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนประจำปีของมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมีโอกาสพบปะพูดคุยกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกันแต่ต่างสังกัด สามารถพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานได้

ตารางที่ 4.80 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.60	3.50	1.10	น้อยที่สุด
2. มีความภักดีต่อองค์กร	4.63	3.40	1.23	น้อยที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	4.50	3.34	1.16	น้อยที่สุด
4. ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.60	3.40	1.20	น้อยที่สุด
5. เสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.57	3.43	1.14	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.58**	**3.41**	**1.17**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.80 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่า

ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.17 โดยควรมีความภักดีต่อองค์กร มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.23 รองลงมาคือ ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ควรเน้นพัฒนาเรื่องความภักดีต่อองค์กร โดยกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งในการพัฒนาสายสนับสนุนประจำปี เพื่อสร้างความตระหนักให้กับสายสนับสนุนทุกคนให้มีความภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.81 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.50	3.41	1.09	น้อยที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม	4.59	3.48	1.11	น้อยที่สุด
3. ด้านทีมงานและเครือข่าย	4.58	3.43	1.15	น้อยที่สุด
4. ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร	4.58	3.41	1.17	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.56**	**3.43**	**1.13**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.81 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะหลักที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.13 โดยควรพัฒนาด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.17 รองลงมาคือ ด้านทีมงานและเครือข่าย ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.15 และด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.11 ตามลำดับ แสดงว่า สมรรถนะหลักของสายสนับสนุน ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร ควรมีการพัฒนาเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีระยะห่างสมรรถนะมากที่สุด ในการพัฒนาควรจัดในรูปแบบ การอบรมประจำปีของสายสนับสนุนทั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยประจำปี และขณะเดียวกัน

มหาวิทยาลัยอาจปรับค่าจ้างให้สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสายสนับสนุน

ตอนที่ 19 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.82 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านจิตบริการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้อย่างเต็มใจ	4.65	0.54	มากที่สุด
2. ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้	4.53	0.55	มากที่สุด
3. ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	4.44	0.63	มาก
4. สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	4.50	0.59	มาก
5. ให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ	4.46	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.52**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.82 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านจิตบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 โดยเห็นว่าสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้อย่างเต็มใจ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 รองลงมาคือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.83 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน / ที่เกี่ยวข้อง	4.50	0.60	มาก
2. มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน	4.53	0.55	มากที่สุด
3. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน	4.47	0.62	มาก
4. ศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	4.42	0.61	มาก
5. ให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ	4.36	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.45**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.83 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 โดยเห็นว่ามีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน / ที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และสามารถนำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.84 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้และสามารถทำงานได้ตามแนวทางที่กำหนด	4.48	0.61	มาก
2. รับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	4.51	0.61	มากที่สุด
3. นำเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.45	0.54	มาก
4. สนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน่วยงานและภารกิจของหน่วยงานร่วมกัน	4.44	0.54	มาก
5. สร้างมูลค่าเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ	4.38	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.45**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.84 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 โดยเห็นว่ารับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ มีความรู้และสามารถทำงานได้ตามแนวทางที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และนำเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.85 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความสามารถในการจัดการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. เรียนรู้และมีความเข้าใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมายแผนการดำเนินงาน	4.44	0.58	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้	4.47	0.59	มาก
3. กำหนดแผนงาน ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.64	มาก

ตารางที่ 4.85 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
4. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหาพัฒนางาน	4.37	0.66	มาก
5. สามารถกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน บริหารความเสี่ยงของหน่วยงานได้	4.24	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.39**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.85 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความสามารถในการจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 โดยเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ เรียนรู้และมีความเข้าใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และกำหนดแผนงาน ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.86 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	4.34	0.62	มาก
2. สามารถนำหลัก กฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน	4.33	0.61	มาก
3. ปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบได้	4.27	0.68	มาก
4. สามารถ นำ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง	4.26	0.70	มาก
5. เสนอแนะเพื่อการพัฒนา กฎ ระเบียบได้	4.21	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.28**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.86 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 โดยเห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ สามารถนำหลัก กฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.87 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\overline{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วน	4.47	0.55	มาก
2. ตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบเป็นประจำ	4.41	0.54	มาก
3. ดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	4.37	0.51	มาก
4. ให้คำแนะนำ และ/หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นในหน่วยงาน	4.31	0.60	มาก
5. พัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนงาน	4.27	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.37**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.87 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 โดยเห็นว่าปฏิบัติงามีสนด้วยความละเอียดถี่ถ้วน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบเป็นประจำ มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.88 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการดำเนินการเชิงรุก

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. เห็นปัญหาและระบุสาเหตุของปัญหาได้	4.35	0.53	มาก
2. จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ	4.41	0.58	มาก
3. มีหรือใช้วิธีการที่ใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส	4.30	0.59	มาก
4. คิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส	4.34	0.63	มาก
5. มีผลงานเชิงรุกในการพัฒนาหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์	4.31	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.34**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.88 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการดำเนินการเชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 โดยเห็นว่าจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ เห็นปัญหาและระบุสาเหตุของปัญหาได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.89 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความทุ่มเทเสียสละ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.47	0.56	มาก
2. ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน	4.46	0.59	มาก

ตารางที่ 4.89 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
3. ทุ่มเทเสียสละทั้งในและนอกเวลางานเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.46	0.57	มาก
4. ผลงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน	4.42	0.55	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่น ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	4.39	0.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.44**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.89 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความทุ่มเทเสียสละ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 โดยเห็นว่าแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานและทุ่มเทเสียสละทั้งในและนอกเวลางานเป็นประจำสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และผลงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ แสดงว่า ความทุ่มเทเสียสละ ควรเน้นพัฒนาสายสนับสนุนให้มีผลการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่น ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องของความมีคุณธรรม จริยธรรม อาจกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งของการฝึกอบรมประจำปีที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

ตารางที่ 4.90 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านจิตบริการ	4.52	0.49	มากที่สุด
2. ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ	4.45	0.52	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.45	0.47	มาก
4. ด้านความสามารถในการจัดการ	4.39	0.55	มาก

ตารางที่ 4.90 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
5. ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน	4.28	0.61	มาก
6. ด้านละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง ของงาน	4.37	0.49	มาก
7. ด้านการดำเนินการเชิงรุก	4.34	0.52	มาก
8. ด้านความทุ่มเทเสียสละ	4.44	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.37**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.90 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 โดยเห็นว่าด้านจิตบริการ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมา คือ ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพและด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และด้านความทุ่มเทเสียสละ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ

ตอนที่ 20 สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.91 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านจิตบริการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้อย่างเต็มใจ	3.53	0.85	มาก
2. ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้	3.29	0.89	ปานกลาง
3. ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	3.18	0.93	ปานกลาง
4. สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	3.31	0.90	ปานกลาง
5. ให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ	3.37	0.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.34**	**0.81**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.91 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านจิตบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยเห็นว่าสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้อย่างเต็มใจ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ ให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.92 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน / ที่เกี่ยวข้อง	3.37	0.95	ปานกลาง
2. มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน	3.32	0.95	ปานกลาง
3. สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน	3.30	1.04	ปานกลาง
4. ศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	3.19	1.00	ปานกลาง
5. ให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ	3.13	1.08	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.26**	**0.89**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.92 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยเห็นว่ามีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน / ที่เกี่ยวข้อง มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.93 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้และสามารถทำงานได้ตามแนวทางที่กำหนด	3.39	0.97	ปานกลาง
2. รับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	3.43	0.90	ปานกลาง
3. นำเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.39	0.93	ปานกลาง
4. สนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน่วยงานและภารกิจของหน่วยงานร่วมกัน	3.36	0.92	ปานกลาง
5. สร้างมูลค่าเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ	3.24	0.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.36**	**0.82**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.93 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยเห็นว่ารับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ มีความรู้และสามารถทำงานได้ตามแนวทางที่กำหนดและนำเทคโนโลยี และ องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน่วยงาน และภารกิจของหน่วยงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.94 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความสามารถในการจัดการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. เรียนรู้และมีความเข้าใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน	3.27	0.93	ปานกลาง
2. สามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้	3.34	1.00	ปานกลาง
3. กำหนดแผนงาน ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม	3.22	1.14	ปานกลาง
4. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหา พัฒนางาน	3.16	1.11	ปานกลาง
5. สามารถกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน บริหารความเสี่ยงของหน่วยงานได้	3.01	1.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.20**	**0.97**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.94 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความสามารถในการจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมาคือ เรียนรู้และมีความเข้าใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมายแผนการดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และกำหนดแผนงานขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.95 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	3.19	0.88	ปานกลาง
2. สามารถนำหลัก กฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน	3.24	0.92	ปานกลาง
3. ปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบได้	3.10	1.06	ปานกลาง
4. สามารถ นำ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง	3.07	1.10	ปานกลาง
5. เสนอแนะเพื่อการพัฒนา กฎ ระเบียบได้	2.85	1.18	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.09**	**0.95**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.95 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยเห็นว่าสามารถนำหลัก กฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.96 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วน	3.40	0.88	ปานกลาง
2. ตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบเป็นประจำ	3.32	0.92	ปานกลาง
3. ดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	3.11	0.95	ปานกลาง
4. ให้คำแนะนำ และ/หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นในหน่วยงาน	3.06	1.01	ปานกลาง
5. พัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนงาน	3.02	1.09	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.18**	**0.88**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.96 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 โดยเห็นว่าปฏิบัติงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ ตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบเป็นประจำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.97 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการดำเนินการเชิงรุก

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. เห็นปัญหาและระบุสาเหตุของปัญหาได้	3.19	0.96	ปานกลาง
2. จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ	3.17	1.05	ปานกลาง
3. มีหรือใช้วิธีการที่ใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส	2.98	1.00	ปานกลาง
4. คิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส	2.91	1.07	ปานกลาง
5. มีผลงานเชิงรุกในการพัฒนาหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์	3.02	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.05**	**0.94**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.97 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการดำเนินการเชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยเห็นว่าเห็นปัญหาและระบุสาเหตุของปัญหาได้ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 รองลงมาคือ จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และมีผลงานเชิงรุกในการพัฒนาหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.98 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความทุ่มเทเสียสละ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน	3.28	1.08	ปานกลาง
2. ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน	3.37	0.99	ปานกลาง
3. ทุ่มเทเสียสละทั้งในและนอกเวลางานเป็นประจำสม่ำเสมอ	3.25	1.05	ปานกลาง
4. ผลงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน	3.14	0.97	ปานกลาง

ตารางที่ 4.98 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
5. ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่น ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	3.09	0.98	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.23**	**0.93**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.98 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความทุ่มเทเสียสละ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยเห็นว่าปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และทุ่มเทเสียสละทั้งในและนอกเวลางานเป็นประจำสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.99 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านจิตบริการ	3.34	0.81	ปานกลาง
2. ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ	3.26	0.89	ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.36	0.82	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถในการจัดการ	3.20	0.97	ปานกลาง
5. ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน	3.09	0.95	ปานกลาง
6. ด้านละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	3.18	0.88	ปานกลาง
7. ด้านการดำเนินการเชิงรุก	3.05	0.94	ปานกลาง
8. ด้านความทุ่มเทเสียสละ	3.23	0.93	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.21**	**0.83**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.99 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 โดยเห็นว่าด้านความรับผิดชอบ มากเป็นอันดับหนึ่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมา คือ ด้านจิตบริการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ

ตอนที่ 21 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางที่ 4.100 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านจิตบริการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้อย่างเต็มใจ	4.65	3.53	1.12	น้อยที่สุด
2. ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้	4.53	3.29	1.24	น้อยที่สุด
3. ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	4.44	3.18	1.26	น้อยที่สุด
4. สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	4.50	3.31	1.19	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.100 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
5. ให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ	4.46	3.37	1.09	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.52**	**3.34**	**1.18**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.100 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านจิตบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.18 โดยควรให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.26 รองลงมาคือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการได้ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.24 และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านจิตบริการควรเน้นพัฒนาเรื่องให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมากโดยกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งในการพัฒนาสายสนับสนุนประจำปี เพื่อสร้างเข้าใจในการให้บริการของสายสนับสนุน และเป็นการกระตุ้นให้สายสนับสนุนมีจิตบริการเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.101 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง	4.50	3.37	1.13	น้อยที่สุด
2. มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน	4.53	3.32	1.21	น้อยที่สุด
3. สามารถนำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน	4.47	3.30	1.17	น้อยที่สุด
4. ศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	4.42	3.19	1.23	น้อยที่สุด
5. ให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ	4.36	3.13	1.23	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.45**	**3.26**	**1.19**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.101 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 โดยควรศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และ

ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่องและให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.23 รองลงมาคือ มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.17 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ ควรเน้นพัฒนาเรื่องศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับด้านจิตบริการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดอบรมเรื่องของการให้บริการ โดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการให้บริการ หรือจิตสาธารณะ มาให้ความรู้

ตารางที่ 4.102 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. มีความรู้และสามารถทำงานได้ตามแนวทางที่กำหนด	4.48	3.39	1.09	น้อยที่สุด
2. รับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	4.51	3.43	1.08	น้อยที่สุด
3. นำเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.45	3.39	1.06	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.102 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
4. สนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน่วยงาน และภารกิจของหน่วยงานร่วมกัน	4.44	3.36	1.08	น้อยที่สุด
5. สร้างมูลค่าเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ	4.38	3.24	1.14	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.45**	**3.36**	**1.09**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.102 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.09 โดยควรสร้างมูลค่าเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.14 รองลงมาคือ มีความรู้และสามารถทำงานได้ตามแนวทางที่กำหนด ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.09 รับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน่วยงาน และภารกิจของหน่วยงานร่วมกัน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.08 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความรับผิดชอบ ควรเน้นพัฒนาสร้างมูลค่าเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับด้านจิตบริการ และด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดอบรมเรื่องของการให้บริการ โดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการให้บริการ หรือจิตสาธารณะ มาให้ความรู้

ตารางที่ 4.103 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความสามารถในการจัดการ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. เรียนรู้และมีความเข้าใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน	4.44	3.27	1.17	น้อยที่สุด
2. สามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้	4.47	3.34	1.13	น้อยที่สุด
3. กำหนดแผนงาน ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม	4.42	3.22	1.20	น้อยที่สุด
4. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหา พัฒนางาน	4.37	3.16	1.21	น้อยที่สุด
5. สามารถกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน บริหารความเสี่ยงของหน่วยงานได้	4.24	3.01	1.23	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.39**	**3.20**	**1.19**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.103 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความสามารถในการจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 โดยควรสามารถกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน บริหารความเสี่ยงของหน่วยงานได้ มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.23 รองลงมาคือ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหา พัฒนางาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 และกำหนดแผนงาน ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม

ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.20 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความสามารถในการจัดการ ควรเน้นพัฒนาให้สายสนับสนุนมีสามารถกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน บริหารความเสี่ยงของหน่วยงานได้ โดยการจัดสัมมนา ให้สายสนับสนุนศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่กำหนดขึ้น โดยอาจเกี่ยวข้องกับปัญหา การหาทางแก้ไข การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน และมีผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้ข้อมูล และทุกคนมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ สรุปผล

ตารางที่ 4.104 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	4.34	3.19	1.15	น้อยที่สุด
2. สามารถนำหลัก กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน	4.33	3.24	1.09	น้อยที่สุด
3. ปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ ได้	4.27	3.10	1.17	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.104 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
4. สามารถนำกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง	4.26	3.07	1.19	น้อยที่สุด
5. เสนอแนะเพื่อการพัฒนากฎระเบียบได้	4.21	2.85	1.36	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.28**	**3.09**	**1.19**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.104 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 โดยควรเสนอแนะเพื่อการพัฒนา กฎระเบียบได้ มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.36 รองลงมา คือ สามารถ นำ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 และปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ได้ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.17 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน ควรเน้นพัฒนาให้สายสนับสนุนมีสามารถเสนอแนะเพื่อการพัฒนา กฎ ระเบียบได้ โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งความรู้เรื่องกฎและระเบียบเป็นเรื่องเฉพาะที่มหาวิทยาลัยต้องส่งสายสนับสนุน บางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี บุคลากร เข้าอบรมยังหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เปิด

อบรมหลักสูตรเฉพาะ ขณะเดียวกันสายสนับสนุนดังกล่าวก็ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้จากหนังสือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.105 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วน	4.47	3.40	1.07	น้อยที่สุด
2. ตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบเป็นประจำ	4.41	3.32	1.09	น้อยที่สุด
3. ดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	4.37	3.11	1.26	น้อยที่สุด
4. ให้คำแนะนำ และ/หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นในหน่วยงาน	4.31	3.06	1.25	น้อยที่สุด
5. พัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนงาน	4.27	3.02	1.25	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.37**	**3.18**	**1.19**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.105 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ภาพรวมอยู่ใน

ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 โดยควรดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.26 รองลงมาคือ ให้คำแนะนำ และ/หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นในหน่วยงานและพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนงาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.25 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบเป็นประจำระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.09 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ควรเน้นพัฒนาสายสนับสนุนในการดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น พัฒนาโดยในขณะปฏิบัติงาน การเรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน ได้รับความชำนาญจากการฝึกหรือทดลองปฏิบัติงานรวมทั้งการถ่ายทอดแนวความคิด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานพร้อม ๆ ไปกับการปฏิบัติงานจริง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้สอนแนะวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง

ตารางที่ 4.106 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการดำเนินงานเชิงรุก

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. เห็นปัญหาและระบุสาเหตุของปัญหาได้	4.35	3.19	1.16	น้อยที่สุด
2. จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ	4.41	3.17	1.24	น้อยที่สุด
3. มีหรือใช้วิธีการที่ใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส	4.30	2.98	1.32	น้อยที่สุด
4. คิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส	4.34	2.91	1.43	น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.106 (ต่อ)

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
5. มีผลงานเชิงรุกในการพัฒนาหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์	4.31	3.02	1.29	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.34**	**3.05**	**1.29**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.106 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.29 โดยคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.43 รองลงมาคือ มีหรือใช้วิธีการที่ใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.32 และมีผลงานเชิงรุกในการพัฒนาหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.29 ตามลำดับ แสดงว่า ด้านการดำเนินการเชิงรุก ควรเน้นพัฒนาสายสนับสนุนให้คิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาส โดยการเข้ารับการฝึกอบรม อภิปรายเป็นคณะ แต่ละคนจะเป็นผู้ให้ความรู้ประสบการณ์ ข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นในเรื่องที่มีการอภิปรายและเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้เรียนรู้แนวคิดประสบการณ์ที่มีค่าและน่าสนใจของผู้อภิปรายแต่ละคนมากกว่าการเรียนรู้ทางทฤษฎีหรือหลักวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้สายสนับสนุนสามารถคิดออกจากกรอบได้

ตารางที่ 4.107 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความทุ่มเทเสียสละ

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.47	3.28	1.19	น้อยที่สุด
2. ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของงาน	4.46	3.37	1.09	น้อยที่สุด
3. ทุ่มเทเสียสละทั้งในและนอกเวลางานเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.46	3.25	1.21	น้อยที่สุด
4. ผลงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน	4.42	3.14	1.28	น้อยที่สุด
5. ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่นทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	4.39	3.09	1.30	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.44**	**3.23**	**1.21**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.107 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้านความทุ่มเทเสียสละ ภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 โดยผลการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่นทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.30 รองลงมาคือ ผลงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.28 และทุ่มเทเสียสละทั้งในและนอกเวลางานเป็นประจำ

สม่ำเสมอ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 ตามลำดับ แสดงว่า ความทุ่มเทเสียสละ ควรเน้นพัฒนาสายสนับสนุนให้มีผลการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่น ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องของความมีคุณธรรม จริยธรรม อาจกำหนดเป็นหัวข้อหนึ่งของการฝึกอบรมประจำปีที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

ตารางที่ 4.108 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในภาพรวม

รายการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมี	สมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ด้านจิตบริการ	4.52	3.34	1.18	น้อยที่สุด
2. ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ	4.45	3.26	1.19	น้อยที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.45	3.36	1.09	น้อยที่สุด
4. ด้านความสามารถในการจัดการ	4.39	3.20	1.19	น้อยที่สุด
5. ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน	4.28	3.09	1.19	น้อยที่สุด
6. ด้านละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง ของงาน	4.37	3.18	1.19	น้อยที่สุด
7. ด้านการดำเนินการเชิงรุก	4.34	3.05	1.29	น้อยที่สุด
8. ด้านความทุ่มเทเสียสละ	4.44	3.23	1.21	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.37**	**3.21**	**1.16**	**น้อยที่สุด**

จากตารางที่ 4.108 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นต้องมีกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด โดยมีค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.16 โดยควรพัฒนาด้านการดำเนินการเชิงรุก มากเป็นอันดับหนึ่ง ระดับ

ควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.29 รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเทเสียสละ ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.21 ด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความสามารถในการจัดการ ด้านความรู้เรื่องกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับงาน และด้านละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง ของงาน ระดับควรพัฒนาน้อยที่สุด ค่าระยะห่างสมรรถนะเท่ากับ 1.19 ตามลำดับแสดงว่า สมรรถนะประจำกลุ่มงานของสายสนับสนุน ด้านการดำเนินการเชิงรุก ควรมีการพัฒนาเป็นอันดับแรกเนื่องจากมีระยะห่างสมรรถนะมากที่สุด ในการพัฒนาควรจัดในรูปแบบ การอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นประจำปีสำหรับสายสนับสนุนทั้งมหาวิทยาลัย เพราะสมรรถนะข้อนี้ไม่ใช่สมรรถนะเฉพาะของตำแหน่งใด แต่สายสนับสนุนที่ทุกคนสามารถเข้ารับการพัฒนาได้