

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์วิจัย คือ 1) เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) เพื่อประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย 4) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 5) เพื่อศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พระหัตถ์

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นการศึกษาและพัฒนา (research and development) แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง การพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยการสืบค้นเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมจำนวน 84 ฉบับ การนำสาระจากเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศมาวิเคราะห์จัดแยกหมวดหมู่ตามประเด็นที่กำหนด ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์กรอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวมาสังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อยของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่คัดสรร การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนที่สอง การพัฒนาเครื่องมือประเมิน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการประเมิน และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้น มีรายละเอียดดังนี้คือ 1.1) จากการศึกษาเชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้แนวทางและเครื่องมือประเมินที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ได้มาโดยใช้เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญรวม 3 ข้อ ดังนี้ คือ 1) มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี 2) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท 3) มีประสบการณ์ในการทำงานหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และ 4) เป็นผู้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ทั้งนี้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเครื่องมือฉบับร่างพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เครื่องมือวัด กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามปฏิบัติการของตัวแปร และ

ตารางการวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (table of specification) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ แนวทางและเครื่องมือประเมินบัณฑิตศึกษา โดยเป็นการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของตัวบ่งชี้ และความครอบคลุมของข้อคำถาม ความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของการใช้ภาษาในข้อคำถาม และความเหมาะสมของรูปแบบของเครื่องมือประเมินและเกณฑ์การวัดพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือประเมินและเกณฑ์การประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การวิเคราะห์ค่า IOC 1.2) **จากข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย** การตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดบัณฑิตศึกษารวม 3 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม (appropriateness) ความเป็นไปได้ (feasibility) และด้านความเป็นประโยชน์ (utility) จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) ทั้ง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า กลุ่มละ 30 คน รวม 120 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการประเมิน โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตามวิธีของครอนบาคโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) และอำนาจจำแนก โดยจะคัดเลือกสรรองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เหมาะสมไปใช้ต่อไป

ขั้นตอนที่สาม การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ นักศึกษา คณาจารย์ ผู้บริหาร และศิษย์เก่า และการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนา และการศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า และโดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนา และการศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขั้นตอนนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหมด จำนวน 41 แห่ง ทั้งนี้กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลคือผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักศึกษา และ กลุ่มที่ 4 กลุ่มศิษย์เก่า

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 10 แห่ง โดยกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลคือผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มที่ 4 กลุ่มศิษย์เก่า รวมทั้งสิ้น 2,100 คน

1) กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยวิธีการเลือกแตกต่างกันดังนี้ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) 10 แห่งๆ ละ 15 คนรวม 150 คน ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ได้มาโดยการเลือก 10 แห่งๆ ละ 45 คนรวม 450 คน ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาและศิษย์เก่าได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) 10 แห่งๆ ละ 75 คนรวม 1,500 คน รวมทั้งสิ้น 2,100 คน โดยประเมิน 1) สภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 2) การศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบปลายเปิด และส่วนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

- 1) การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินด้วยค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ นักศึกษา คณาจารย์ ผู้บริหาร และศิษย์เก่า
- 3) การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเมินจากสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนาตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น
- 4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analysis) ทั้งระดับบุคคล (micro level) และระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ (macro level)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติทดสอบที่แบบคู่อันดับ (paired sample t-test)

การวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งสาระการนำเสนอเป็น 6 หัวข้อ คือ 1) ผลการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มนักศึกษา กลุ่มอาจารย์ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มศิษย์เก่า 4) ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย 5) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 6) ผลการวิเคราะห์ปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศจำนวน 84 ฉบับ พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) **สมรรถนะหลัก (core competency)** ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1.1) สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ย่อย 1.2) สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ย่อย 1.3) สมรรถนะด้านการสอน ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ย่อย 1.4) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 13 ตัวบ่งชี้ย่อย และ 1.5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ย่อย 2) **สมรรถนะอื่นตามสายงาน (non-core competency)** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 2.1) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ย่อย 2.2) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ย่อย และ 2.3) สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ย่อย และ 3) **สมรรถนะการบริหารจัดการ (management competency)** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 3.1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ย่อย 3.2) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ย่อย และ 3.3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ย่อย ทั้งนี้รายละเอียดขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อยของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รายละเอียด ดังตาราง 5.1

ตาราง 5.1 สรุปองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้หลัก และตัวบ่งชี้ย่อยของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
สมรรถนะหลัก	ด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	สามารถอธิบาย แนวคิด หลักการ ทฤษฎีของสาขาวิชาชีพได้อย่างชัดเจน
		สามารถตอบคำถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎีของสาขาวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
		<p>สามารถแสดงความคิดเห็นและวิจารณ์งานของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตาม หลักการของสาขาวิชาชีพ</p> <p>มีการศึกษาเอกสารเชิงวิชาการในประเทศเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีการศึกษาเอกสารเชิงวิชาการต่างประเทศเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของสาขาวิชาชีพจาก ภายในประเทศเพื่อพัฒนาเทคนิคเฉพาะสาขาวิชาชีพให้ มีความทันสมัย</p> <p>มีการติดตามข้อมูลข่าวสารของสาขาวิชาชีพจาก ต่างประเทศเพื่อพัฒนาเทคนิคเฉพาะสาขาวิชาชีพให้ มี ความทันสมัย</p> <p>มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชาชีพร่วมกับบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัย</p> <p>มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชาชีพร่วมกับบุคลากรภายนอก มหาวิทยาลัย</p> <p>พัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p>
	<p>ด้านการวิจัยและพัฒนา</p>	<p>มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย และสามารถ นำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>สามารถแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์งานวิจัยของ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่าง ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย</p> <p>นำผลการวิจัยที่ดำเนินการมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน</p> <p>มีการดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ ความรู้ในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีการดำเนินการวิจัยในลักษณะที่เป็นสหสาขาวิชา เพื่อ พัฒนาองค์ความรู้แบบบูรณาการระหว่างสาขาวิชาอย่าง สร้างสรรค์</p> <p>สร้างผลงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด</p> <p>สามารถบริหารจัดการงานวิจัยในเสร็จทันกำหนด ระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ</p>

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
		<p>มีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายกับบุคลากรของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>มีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>ได้รับเงินทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>สามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติได้</p> <p>สามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติได้</p>
	<p>ด้านการสอน</p>	<p>แจ้งแผนการสอน การวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา และเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการปรับแผนการเรียนการสอน</p> <p>วางแผนการสอนและเตรียมเนื้อหาที่จะสอนก่อนล่วงหน้าทุกครั้ง</p> <p>สามารถจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างครบถ้วน</p> <p>สามารถอธิบายเนื้อหาที่สอนให้นักศึกษาเข้าใจได้ง่าย</p> <p>ใช้เทคนิคการสอนหลากหลายเน้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการคิด การแก้ปัญหา และการอภิปรายปัญหา</p> <p>ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ส่งเสริมให้นักศึกษานำความรู้หลักการต่างๆ จากทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและสอนได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด</p> <p>กำหนดเวลาที่ให้นักศึกษาเข้าปรึกษาที่แน่นอน และสอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอน</p> <p>เป็นที่ปรึกษาหลักหรือที่ปรึกษาร่วมเพื่อควบคุมวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ</p> <p>ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ</p> <p>ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>
	<p>ด้านการพัฒนาตนเอง</p>	<p>มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา</p>

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
		<p>ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ</p> <p>อบรมด้านองค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทันสมัย</p> <p>อบรมด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิจัย เพื่อพัฒนาหรือต่อยอดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>อบรมด้านการสอน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>อบรมด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อพัฒนาการวัดและประเมินผลได้อย่างถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น</p> <p>พัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดยการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้ทันสมัย</p> <p>ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>เข้าร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทันสมัย</p> <p>ทำงานร่วมกับสมาคมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ</p> <p>เยี่ยมชมหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>ศึกษาหนังสือ ตำรา หรือบทความวิชาการเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทันสมัย</p> <p>กำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน</p>
	ด้านการสื่อสาร	<p>สื่อสารด้วยการพูดที่สร้างสรรค์</p> <p>สื่อสารด้วยการเขียนได้อย่างถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ และระเบียบแบบแผน</p> <p>เข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง</p> <p>เข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยและสื่อสารข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง</p> <p>สามารถนำเสนอ และถ่ายทอดเนื้อหาที่จะสอนให้นักศึกษาเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน</p>

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
		<p>ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและชัดเจน</p> <p>มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติให้เข้าใจกันได้</p> <p>มีทักษะในการใช้ภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสารให้เข้าใจกันได้</p> <p>มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้นส่งผ่านและเผยแพร่ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการสื่อสารได้</p> <p>สามารถนำเสนอ เผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ชุมชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี</p> <p>สามารถดำเนินการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุมเชิงวิชาการได้อย่างชัดเจน</p>
<p>สมรรถนะอื่นตามสายงาน</p>	<p>ด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>ด้านการบริการวิชาการ</p>	<p>ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด</p> <p>มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง หน้าที่ และวิชาชีพอย่างจริงจัง</p> <p>มีความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติอย่างจริงจัง</p> <p>มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาในการทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่</p> <p>ปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด</p> <p>ปฏิบัติในสิ่งดีงามเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม</p> <p>ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน</p> <p>ใช้หลักของคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติจริงในห้องเรียนเสมอ</p> <p>นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>มีความเมตตา เอาใจใส่ และเป็นกันเองกับนักศึกษา</p> <p>มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของนักศึกษาอย่างยุติธรรม</p> <p>เคารพและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ</p> <p>ประพฤติปฏิบัติตนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน</p> <p>เป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม</p> <p>ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม</p> <p>ดำเนินงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</p>

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
		<p>เผยแพร่ผลงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นสู่ชุมชน เพื่อที่ชุมชนจะสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง</p> <p>เผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีการประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ</p> <p>เผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนานาชาติ</p> <p>เป็นกรรมการวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>เป็นกรรมการวิชาชีพแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>เป็นกรรมสอบวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทแก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ</p> <p>เป็นกรรมสอบวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกแก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ</p>
	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	<p>ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>พัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้</p> <p>พัฒนาผู้เรียนให้สามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานดีขึ้น</p> <p>พัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์แยกแยะประเด็นปัญหาเพิ่มขึ้น</p> <p>พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>พัฒนาทักษะทางด้านการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>พัฒนาทักษะทางด้านการวิจัยให้แก่ผู้เรียน</p> <p>ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>ส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญและประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น</p> <p>ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำดีขึ้น</p>
สมรรถนะการบริหารจัดการ	ด้านภาวะผู้นำ	<p>เข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และสามารถนำไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมได้</p> <p>สามารถนำกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>สามารถตัดสินใจกำหนดทิศทางและเป้าหมายการ</p>

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
		<p>ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างดี</p> <p>จัดลำดับความสำคัญและขั้นตอนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ</p> <p>สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ</p> <p>สามารถกระตุ้นให้ทีมงานนำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้</p> <p>สามารถจูงใจ โน้มน้าวให้ทีมงานปฏิบัติตามเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้</p> <p>มีความเสียสละ และอดทนต่อการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือยากลำบาก</p> <p>มีวุฒิภาวะในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ</p> <p>ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัย</p> <p>แสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีต่อตนเอง ทีมงาน หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย</p>
	<p>ด้านการทำงานเป็นทีม</p>	<p>กำหนดเป้าหมายและภารกิจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกฝ่ายเสมอ</p> <p>สามารถสื่อสารให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน</p> <p>เคารพและให้เกียรติในบทบาทและความคิดเห็นของทีมงานเสมอ</p> <p>ให้ความสำคัญกับผลงานของทีมงานหรือหน่วยงานมากกว่าผลงานส่วนตัวเสมอ</p> <p>ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานเสมอ</p> <p>ร่วมคิด และหาทางออกร่วมกันกับทีมงานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <p>กระตุ้นจูงใจให้ทีมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ</p> <p>ส่งเสริมบรรยากาศของการสนับสนุนการยอมรับและการเปิดเผยข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน</p> <p>มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผล ในการสอนร่วมกับทีมงานเป็นอย่างดี</p> <p>มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน</p>

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
		มีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพ
ด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง		มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมาพัฒนางาน
		มีความพร้อมที่จะรับรู้ปัญหาจากทุกฝ่าย เพื่อนำมาปรับการบริหารจัดการ
		ยอมรับ และปรับเปลี่ยนความคิดในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
		ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย
		วิเคราะห์และคาดการณ์ถึงผลกระทบของเหตุการณ์นโยบาย เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น
		สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย
		เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความเร่งด่วนของงานที่จะต้องดำเนินการเพื่อนำไปสู่การวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
		ผสมผสานวิธีการทำงาน โดยใช้กระบวนการ เทคโนโลยี และแนวคิดการวิจัยเป็นฐานในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
		สร้างสัมพันธ์ภาพเครือข่ายทางวิชาการที่มีความทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
		สร้างสัมพันธ์ภาพเครือข่ายทางวิชาชีพที่มีความทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
		สร้างสัมพันธ์ภาพเครือข่ายการวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
		บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่และประยุกต์ใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

2) ผลการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจาก 2 แนวทาง ดังนี้คือ

2.1) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน พบว่ามีความเห็นสอดคล้องกันว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม (Appropriateness) และมีความเป็นไปได้ (Feasibility) ซึ่งเป็นไปตามบริบท (Context) ของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากมหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มอื่น หรือมหาวิทยาลัยเอกชน โดยผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องของการปรับการใช้ภาษาของตัวบ่งชี้บางตัว ส่วนเรื่องของการเป็นประโยชน์ (Utility) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่ากรอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปในการวางแผนด้านการพัฒนาอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในครั้งนี้พิจารณาครอบคลุมจากทุกส่วนคือจากทั้งส่วนของเอกสารจากทางการของไทย ได้แก่ พจนานุกรมสมรรถนะสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การพัฒนาระบบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักเลขาธิการคุรุสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ ซึ่งจะมีเรื่องของความเป็นสากลเข้ามาซึ่งสอดคล้องกับการรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะมีความเหมาะสมกับการนำมาปรับใช้พัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้อย่างแท้จริงในอนาคต

2.2) ผลการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ผลการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 4 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า

เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ ในด้านความเหมาะสม (appropriateness) พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 4.06-4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.54-0.69) โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือองค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ ส่วนด้านความเป็นไปได้ (feasibility) พบว่าค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.94-4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.46-0.54) โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือองค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ สำหรับด้านความเป็น

ประโยชน์ (utility) พบว่าค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 4.09-4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.28-0.56) โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือองค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ

ผลการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ ในด้านความเหมาะสม (appropriateness) พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.98-4.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.23-0.93) โดยตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการสอน และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ส่วนด้านความเป็นไปได้ (feasibility) พบว่าค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.91-4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.31-0.78) โดยตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการสอน สำหรับด้านความเป็นประโยชน์ (utility) พบว่าค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.89-4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.23-0.91) โดยตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา มีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ย่อยมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่โดยใช้ Bartlett's test of sphericity (χ^2) เพื่อทดสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ และค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ย่อยของตัวบ่งชี้หลักแต่ละด้านแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าดัชนี KMO มีค่าอยู่ระหว่าง .672-.748 ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูงและเข้าใกล้ 1 แสดงว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ย่อยมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าค่าความแปรปรวนทั้งหมดที่องค์ประกอบอธิบายได้ (Total variance) มีค่าระหว่างร้อยละ 32.431-52.642

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อบรรยายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 71.33) ในขณะที่กลุ่มอาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.44, 67.07 และ 60.27 ตามลำดับ) ส่วนสถานภาพการสมรส กลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า ส่วนใหญ่สมรสแล้วและอยู่ร่วมกัน (ร้อยละ 82.66, 46.44, 48.53 และ 50.40 ตามลำดับ) และกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า ส่วนใหญ่อยู่กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์ (ร้อยละ

ละ 58.67, 54.67, 51.73 และ 52.27 ตามลำดับ) สำหรับระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มผู้บริหาร อาจารย์ และศิษย์เก่า ส่วนใหญ่ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 52.00, 59.78 และ 82.93) มีเพียงกลุ่มนักศึกษาที่ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.73 กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 61.34 ส่วนกลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 57.56 และกลุ่มผู้บริหารทุกคนมีภาระงานสอนน้อยกว่า 9 ภาระงานต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนกลุ่มอาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระงานสอน 9-12 ภาระงานต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 71.33

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามทุกตัวมีลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยกลุ่มผู้บริหารมีอายุเฉลี่ยสูงสุด 52.25 ปี รองลงมาคือ กลุ่มอาจารย์ กลุ่มศิษย์เก่า และกลุ่มนักศึกษา อายุเฉลี่ย 41.67, 40.62 และ 37.65 ปี ตามลำดับ และกลุ่มผู้บริหารมีประสบการณ์ในการสอนเฉลี่ยสูงสุด 28.58 ปี รองลงมาคือ กลุ่มอาจารย์มีประสบการณ์ในการสอนเฉลี่ย 17.25 ปี นอกจากนี้ กลุ่มผู้บริหารมีเงินเดือนเฉลี่ยสูงสุด 40,654 บาท รองลงมาคือกลุ่มอาจารย์มีเงินเดือนเฉลี่ย 31,956 บาท ส่วนเกรดเฉลี่ยสะสมพบว่ากลุ่มศิษย์เก่ามีเกรดเฉลี่ยสะสมเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.48 ส่วนกลุ่มนักศึกษา มีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.47

4) ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 4 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบพบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในองค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการประเมินของผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09, 4.08, 4.15 และ 4.19 ตามลำดับ) รองลงมาคือองค์ประกอบสมรรถนะหลัก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89, 3.98, 4.05 และ 4.11 ตามลำดับ) และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76, 3.65, 3.97 และ 4.05 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการประเมินของผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02, 4.11, 4.12 และ 4.19 ตามลำดับ) รองลงมาคือตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการสอน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94, 4.01, 4.09 และ 4.15 ตามลำดับ) และอันดับสุดท้ายคือ ตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54, 3.58, 3.68 และ 3.81 ตามลำดับ) ส่วนผลการประเมินเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะหลักมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการประเมินของผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67, 4.51, 4.58 และ 4.71 ตามลำดับ) รองลงมาคือองค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน และองค์ประกอบสมรรถนะการ

บริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51, 4.48, 4.49 และ 4.51 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่า เป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการประเมินของผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82, 4.71, 4.68 และ 4.81 ตามลำดับ) รองลงมาคือตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านองค์ความรู้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.78, 4.65, 4.67 และ 4.76 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม (ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า) พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันเองในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันเองในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจุบันและเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามกลุ่มผู้ประเมินทั้ง 4 กลุ่ม (ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่า) สอดคล้องกันไม่แตกต่างกันในทุกกลุ่มผู้ประเมิน ดังนั้น ในการนำเสนอการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏรายตัวบ่งชี้ย่อย และการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะกลุ่มอาจารย์

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพในเรื่องสามารถอธิบาย แนวคิด หลักการ ทฤษฎีของสาขาวิชาชีพได้อย่างชัดเจนเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18) รองลงมาคือสามารถตอบคำถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎีของสาขาวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15) และมีการศึกษาเอกสารเชิงวิชาการในประเทศเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10) และอันดับสุดท้ายคือพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพในเรื่องพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.71) รองลงมาคือมีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพร่วมกับบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.69) และมีการติดตามข้อมูลข่าวสารของสาขาวิชาชีพจากต่างประเทศเพื่อพัฒนาเทคนิคเฉพาะสาขาวิชาชีพให้มีความทันสมัย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.67)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการวิจัยและพัฒนาในเรื่องมีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย และสามารถนำมาใช้ได้อย่างถูกต้องเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.65) รองลงมาคือสามารถแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์งานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63) และมีการดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62) และอันดับสุดท้ายคือสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติได้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการวิจัยและพัฒนาในเรื่องสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติได้เป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.81) รองลงมาคือสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติได้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.79) และมีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการสอน พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการสอนในเรื่องแจ้งแผนการสอน การวัดและประเมินผลแก่นักศึกษาและเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการปรับแผนการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12) รองลงมาคือวางแผนการสอนและเตรียมเนื้อหาที่จะสอนก่อนล่วงหน้าทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10) และสามารถอธิบายเนื้อหาที่สอนให้นักศึกษาเข้าใจได้ง่าย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09) และอันดับสุดท้ายคือเป็นที่ปรึกษาหลักหรือที่ปรึกษาร่วมเพื่อควบคุมวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการสอนในเรื่องเป็นที่ปรึกษาหลักหรือที่ปรึกษาร่วมเพื่อควบคุมวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61) รองลงมาคือกำหนดเวลาที่ให้นักศึกษาเข้าปรึกษาที่แน่นอน และสอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58) และติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการพัฒนาตนเองในเรื่องอบรมด้านองค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทันสมัยเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11) รองลงมาคือมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08) และอบรมด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือต่อยอดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07) และอันดับสุดท้ายคือกำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการพัฒนาตนเองในเรื่องกำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจนเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58) รองลงมาคือพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดยการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อ

นำมาพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้ทันสมัย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54) และทำงานร่วมกับสมาคมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการสื่อสาร พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการสื่อสารในเรื่องใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและชัดเจนสื่อสารด้วยการพูดที่สร้างสรรค์เป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13) รองลงมาคือสื่อสารด้วยการพูดที่สร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12) และสามารถนำเสนอ และถ่ายทอดเนื้อหาที่จะสอนให้นักศึกษาเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11) และอันดับสุดท้ายคือสามารถนำเสนอ เผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ชุมชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการสื่อสารในเรื่องสามารถนำเสนอ เผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ชุมชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดีเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.64) รองลงมาคือมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติให้เข้าใจกันได้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.62) และเข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยและสื่อสารข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องมีความเมตตา เอาใจใส่ และเป็นกันเองกับนักศึกษาเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.39) รองลงมาคือใช้หลักของคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติจริงในห้องเรียนเสมอ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30) และมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง หน้าที่ และวิชาชีพอย่างจริงจัง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27) และอันดับสุดท้ายคือประพฤติปฏิบัติตนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องมีความรับผิดชอบต่องาน และประเทศชาติอย่างจริงจังเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.62) รองลงมาคือมีความรับผิดชอบต่องาน และประเทศชาติอย่างจริงจัง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.62) และประพฤติปฏิบัติตนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบริการวิชาการในเรื่องเป็นกรรมสอวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกแก่มหาวิทยาลัยต่างๆ เป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10) รองลงมาคือเป็นกรรมสอวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทแก่มหาวิทยาลัยต่างๆ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08) และเผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนานาชาติประเทศ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07) และอันดับสุดท้ายคือให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบริการวิชาการในเรื่องให้

คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53) รองลงมาคือเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.48) และเป็นกรรมการวิชาชีพแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการพัฒนาผู้เรียนในเรื่องปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12) รองลงมาคือปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10) และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09) และอันดับสุดท้ายคือพัฒนาทักษะทางการวิจัยให้แก่ผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการพัฒนาผู้เรียนในเรื่องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.59) รองลงมาคือเป็นพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์แยกแยะประเด็นปัญหาเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54) และพัฒนาทักษะทางการวิจัยให้แก่ผู้เรียน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านภาวะผู้นำในเรื่องสามารถกระตุ้นให้ทีมงานนำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้เป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01) รองลงมาคือจัดลำดับความสำคัญและขั้นตอนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98) และกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และให้คำแนะนำปรึกษาได้อย่างดี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97) และอันดับสุดท้ายคือประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านภาวะผู้นำในเรื่องประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61) รองลงมาคือมีความเสียสละ และอดทนต่อการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือยากลำบาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58) และสามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการทำงานเป็นทีมในเรื่องเคารพและให้เกียรติในบทบาทและความคิดเห็นของทีมงานเสมอเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02) รองลงมาคือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.01) และให้ความสำคัญกับผลงานของทีมงานหรือหน่วยงานมากกว่าผลงานส่วนตัวเสมอ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97) และอันดับสุดท้ายคือมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการทำงานเป็นทีมในเรื่องมีความสามัคคีและความเป็น

เอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.58) รองลงมาคือมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผล ในการสอนร่วมกับทีมงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56) และกำหนดเป้าหมายและภารกิจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกฝ่ายเสมอ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51)

ผลการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้กาเปลี่ยนแปลง พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงในเรื่องมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมาพัฒนางานเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51) รองลงมาคือยอมรับ และปรับเปลี่ยนความคิดในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49) และมีความพร้อมที่จะรับรู้ปัญหาจากทุกฝ่าย เพื่อนำมาปรับการบริหารจัดการ(ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45) และอันดับสุดท้ายคือสร้างสัมพันธ์ภาพเครือข่ายการวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.19) ส่วนเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงในเรื่องสร้างสัมพันธ์ภาพเครือข่ายการวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.42) รองลงมาคือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41) และสร้างสัมพันธ์ภาพเครือข่ายทางวิชาชีพที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40)

5) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนาด้วยสถิติการทดสอบทีแบบจับคู่ (paired sample t-test) พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ สำหรับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านการบริการวิชาการและด้านการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและ

เป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะในเรื่องพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง, มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพพร้อมกับบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย และมีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพพร้อมกับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะในเรื่องสามารถแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์งานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย, มีการดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง, มีการดำเนินการวิจัยในลักษณะที่เป็นสหสาขาวิชา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้แบบบูรณาการระหว่างสาขาวิชาอย่างสร้างสรรค์, มีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย, ได้รับเงินทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย, สามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติได้ และสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะในเรื่องอบรมด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือต่อยอดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง, พัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดยการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้ทันสมัย, ทำงานร่วมกับสมาคมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และกำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบริการวิชาการ พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะในเรื่องเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม, ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม และเป็นกรรมการวิชาชีพแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและ

เป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะในเรื่องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้, พัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะประเด็นปัญหาเพิ่มขึ้น และพัฒนาทักษะทางด้านการวิจัยให้แก่ผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านภาวะผู้นำ พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะในเรื่องประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัย, สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพและมีความเสถียร และอดทนต่อการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือยากลำบากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะในเรื่องมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพ, มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน, มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผล ในการสอนร่วมกับทีมงานเป็นอย่างดี และสามารถสื่อสารให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะในเรื่องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย, ผสานวิธีการทำงาน โดยใช้กระบวนการ เทคโนโลยี และแนวคิดการวิจัยเป็นฐานในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างสัมพันธภาพเครือข่ายการวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ผลการวิเคราะห์ปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ

ผลการศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ ในการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ 2 ระดับ คือระดับจุลภาค (micro level) คือระดับบุคคล และระดับมหภาค (macro level) คือระดับมหาวิทยาลัย

โดยในส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ระดับจุลภาคด้วยการวิเคราะห์โมเดลศูนย์ (null model) และการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (simple model) และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ระดับมหภาคด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน (hypothetical model)

1) ผลการวิเคราะห์ระดับจุลภาค (micro level) แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1.1) ผลการวิเคราะห์โมเดลศูนย์ (null model)

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect) และทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) เพื่อศึกษาความผันแปรภายในกลุ่มระดับบุคคลและความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับบุคคล (null model) ของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลทดสอบอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเท่ากับ 3.729 และค่าเฉลี่ยแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความแปรปรวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 22.432 แสดงว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2) ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (simple model)

การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (simple model) จะเป็นการนำตัวแปรในระดับบุคคลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมาอธิบายตัวแปรตามค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในสมการถดถอย แล้วตรวจสอบความผันแปรของตัวแปรระดับบุคคลของระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏว่ามีความผันแปรระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับมหาวิทยาลัยในขั้นต่อไปหรือไม่

จากการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรระดับบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย

เมื่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรระดับบุคคลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 28.483$) และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (POS) โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 1.949$) ส่วนสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ (EDU) มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.058$) ส่วนผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรระดับบุคคลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (intercept) มีความผันแปรระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 43.421$) ส่วนสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ มีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 40.821$ และ 41.167) ตามลำดับ ทั้งนี้ตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และระดับการศึกษาของอาจารย์ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 41.53

2) ผลการวิเคราะห์ระดับมหภาค (macro level)

การวิเคราะห์ระดับมหภาคหรือการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน (hypothetical model) เป็นการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรอิสระระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากการวิเคราะห์อิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (POS) และตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ (EDU) มาวิเคราะห์ในระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เมื่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏมีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 11.459$) และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.124$ และ 3.015) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ (intercept) มีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 48.471$) โดยมีความแปรปรวนของการกะประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 13.286

เมื่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.287, 2.192$) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่าอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของอาจารย์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 40.726$) โดยมีความแปรปรวนของการกะประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 23.672

เมื่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (fixed effect) พบว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏและสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 3.187$ และ 3.072) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (random effect) พบว่าอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 37.921$) โดยมีความแปรปรวนของการกะประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 40.523 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และระดับการศึกษาของอาจารย์ร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 48.06

อภิปรายผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยเรื่อง “การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ผู้วิจัยสรุปประเด็นอภิปรายผลการวิจัยรวม 3 หัวข้อ หัวข้อแรก องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หัวข้อที่สอง ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และหัวข้อที่สาม ปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการสังเคราะห์จากเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศจำนวน 84 ฉบับ พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) 2) สมรรถนะอื่นตามสายงาน (non-core competency) และ 3) สมรรถนะการบริหารจัดการ (management competency) โดยสมรรถนะหลักสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) Klein. J. D., Spector, J. M., Grabowski. B., & De laTeja. I. (2004) David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) และ Goodyear, P., Salmon. G., Spector. J. M., Steeples, C. & Tickner. S. (2001) สำหรับสมรรถนะอื่นตามสายงานสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) Klein. J. D., Spector, J. M., Grabowski. B., & De laTeja. I. (2004) และ David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) และสมรรถนะการบริหารจัดการสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน (2547) Klein. J. D., Spector, J. M., Grabowski. B., & De laTeja. I. (2004) และ David D. Dubois, William J. Rothwell (2004)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) Pantic, Natasa; Wubbels, Theo (2010) Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - University Park (2007) Na, Sonhwa (2006) Kim, Kyeong-Hwa (2006) Cho, Mei-Fang (2007) Branco, Cinthia K. (2004) ทัดศรี ชัยเมคคา (2553) พิมพ์ลักษณ์ เฮงสมบุรณ์ (2551) พนมพร ยงทองมุก (2551) ประกอบ ศรีตระกูล (2550) เชาวณี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ที่อธิบายว่าสมรรถนะหลักด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะผู้สอนเนื่องจากอาจารย์จะต้องมีความเชี่ยวชาญและแม่นยำในองค์ความรู้ของศาสตร์ที่สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่อาจารย์ควรจะต้องพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) Na, Sonhwa (2006) Kim, Kyeong-Hwa (2006) เชาวณี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) เนื่องจากการวิจัยเป็นหน้าที่หลักของอาจารย์นอกจากงานสอน อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างดี และสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ 3) สมรรถนะด้านการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) Sorensen, Tyson J. (2005) Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) Na, Sonhwa (2006) Kim, Kyeong-Hwa (2006) ทัดศรี ชัยเมคคา (2553) พิมพ์ลักษณ์ เฮงสมบุรณ์ (2551) พนมพร ยงทองมุก (2551) ประกอบ ศรีตระกูล (2550) เชาวณี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักของอาจารย์ 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) Na, Sonhwa (2006) Kim, Kyeong-Hwa (2006) เชาวณี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) โดยเฉพาะในเรื่องกำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน และพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดยการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป และ 5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - Shulman, L. S., & Shulman, J. H.

(2004) เชาวน์ นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครอบแคล้ว (2556) โดยเฉพาะในเรื่องสามารถนำเสนอเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ชุมชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากเป็นการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยสื่อสารให้เกิดประโยชน์จริงแก่ชุมชนและประเทศชาติ และในเรื่องของการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติให้เข้าใจกันได้ ซึ่งสอดคล้องการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการตรวจสอบคุณภาพองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเครื่องมือวัดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 6 ท่าน พบว่าองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และในเรื่องของความเป็นประโยชน์ (utility) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่านให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม (Appropriateness) และมีความเป็นไปได้ (Feasibility) ซึ่งเป็นไปตามบริบท (Context) ของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากมหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มอื่น หรือมหาวิทยาลัยเอกชน โดยผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องของการปรับการใช้ภาษาของตัวบ่งชี้บางตัว ส่วนเรื่องของความเป็นประโยชน์ (Utility) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่านให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ากรอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปในการวางแผนด้านการพัฒนาอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในครั้งนี้พิจารณาครอบคลุมจากทุกส่วนคือ จากทั้งส่วนของเอกสารจากทางการของไทย ได้แก่ พจนานุกรมสมรรถนะสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การพัฒนาระบบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักเลขาธิการคุรุสภา การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ ซึ่งจะมีเรื่องของความเป็นสากลเข้ามาซึ่งสอดคล้องการรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะมีความเหมาะสมกับการนำมาปรับใช้พัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้อย่างแท้จริงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ แนวทาง และเครื่องมือวัดคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 4 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า ในด้านความเหมาะสม (appropriateness) พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 4.06-4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.54-0.69) โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือองค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ ส่วนด้านความเป็นไปได้ (feasibility) พบว่าค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.94-4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.46-0.54) โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือองค์ประกอบ

สมรรถนะอื่นตามสายงาน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ สำหรับด้านความเป็นประโยชน์ (utility) พบว่าค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 4.09-4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.28-0.56) โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือองค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ

ส่วนคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พบว่าเครื่องมือวิจัยมีความตรงเชิงเนื้อหาสูงพิจารณาได้จาก ค่า IOC ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.71-1.00 ส่วนคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยง (reliability) จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าข้อมูลของทุกตัวแปรพบว่ามีค่าความเที่ยงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับแรกแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.7521 – 0.9042

2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนาด้วยสถิติการทดสอบทีแบบจับคู่ (paired sample t-test) พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ สำหรับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านการบริการวิชาการและด้านการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะหลัก เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่าสมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพร่วมกับบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการสอนนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - University Park (2007) Cho, Mei-Fang (2007) ทัดศรี ชัยเมตตา (2553) พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) และกิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) สำหรับสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องความสามารถแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์งานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย เพื่อที่จะให้

วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาที่มีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย การดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง, มีการดำเนินการวิจัยในลักษณะที่เป็นสหสาขาวิชา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้แบบบูรณาการระหว่างสาขาวิชาอย่างสร้างสรรค์, มีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) เซาหนี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) ส่วนสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการอบรมด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือต่อยอดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง, พัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดยการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้ทันสมัย, ทำงานร่วมกับสมาคมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และกำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน เพื่อที่จะทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมการสอนและการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) Na, Sonhwa (2006) Kim, Kyeong-Hwa (2006) จันทนา ครบแคล้ว (2556) กิตติพิทธ์ เอี่ยมรอด (2554)

ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่าสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม, ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม และเป็นกรรมการวิชาชีพแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) ทัดศรี ชัยเมตตา (2553) พิมพลักษณ์ เสงสมบูรณ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) และกิตติพิทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ส่วนสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้, พัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์แยกแยะประเด็นปัญหาเพิ่มขึ้น และพัฒนาทักษะทางการวิจัยให้แก่ผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ได้รับจากการเรียนไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) Na, Sonhwa (2006) Kim, Kyeong-Hwa (2006) จันทนา ครบแคล้ว (2556) กิตติพิทธ์ เอี่ยมรอด (2554)

ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัย, สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพและมีความเสียสละ และอดทนต่อการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือยากลำบาก เพื่อที่จะทำให้อาจารย์

ระดับบัณฑิตศึกษาพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเพื่อให้การทำหน้าที่ของอาจารย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ The Pennsylvania State University - Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) Na, Sonhwa (2006) Kim, Kyeong-Hwa (2006) เชาวนี้ นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) สำหรับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพ, มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน, มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผล ในการสอนร่วมกับทีมงานเป็นอย่างดี และสามารถสื่อสารให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Na, Sonhwa (2006) Kim, Kyeong-Hwa (2006) เชาวนี้ นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ส่วนสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย, ผลิตนวัตกรรมการทำงาน โดยใช้กระบวนการ เทคโนโลยี และแนวคิดการวิจัยเป็นฐานในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างสัมพันธภาพเครือข่ายการวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ The Pennsylvania State University - Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) Na, Sonhwa (2006) เชาวนี้ นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554)

3. ปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analysis) ในการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ 2 ระดับ คือระดับจุลภาค (micro level) คือระดับบุคคล และระดับมหภาค (macro level) คือระดับมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยระดับบุคคลและระดับมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 41.53 และ 48.06 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Plunkett, Margaret (2012) Kim, Kyeong-Hwa (2006) Cho, Mei-Fang (2007) Branco, Cinthia K. (2004) ทัดศรี ชัยเมตตา (2553) พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบูรณ์ (2551) พนมพร ยงทองมุก (2551) เชาวนี้ นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) ที่ศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของอาจารย์ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยตรง เนื่องจากหากอาจารย์มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะส่งผลให้องค์ความรู้ในเนื้อหาที่จะสอนนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้สมรรถนะของอาจารย์ระดับ

บัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และผลการวิจัยในตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - University Park (2007) Cho, Mei-Fang (2007) Branco, Cinthia K. (2004) ทัดศรีชัยเมคา (2553) พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551) ประกอบ ศรีตระกูล (2550) เชาวณี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพิทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ที่อธิบายว่าการพัฒนาอาจารย์ด้วยการพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการนั้นจะช่วยให้อาจารย์มีประสบการณ์อย่างมากในด้านการพัฒนางานเขียนในศาสตร์ของตนจากการแต่งตั้งตำรา หนังสือ ตลอดจนการพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ จะส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสนับสนุน/ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีการผลักดันหรือเสริมแรงให้อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการทำตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามกรอบการพัฒนาตัวบ่งชี้จากการสังเคราะห์เอกสารร่วมกับการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ ทำให้ได้ชุดของตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามที่มีความเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2. ผลจากการพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทำให้ได้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้ตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) พบว่า

องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ควรพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏรวม 3 ด้านคือ

สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพร่วมกับบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย

สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องความสามารถแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์งานวิจัยของนักศึกษาระดับ

บัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย เพื่อที่จะให้งานวิทยานิพนธ์ของ นักศึกษามีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย การดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ ความรู้ในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง, มีการดำเนินการวิจัยในลักษณะที่เป็นสหสาขาวิชา เพื่อพัฒนาองค์ ความรู้แบบบูรณาการระหว่างสาขาวิชาอย่างสร้างสรรค์, มีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายกับ บุคลากรของหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการอบรมด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนา หรือต่อยอดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง, พัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดย การศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้ทันสมัย, ทำงาน ร่วมกับสมาคมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และกำหนดแผนงาน ในการพัฒนาตนเองในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน

องค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน ควรพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรวม 2 ด้านคือ

สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม, ให้คำปรึกษาแก่ หน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม และเป็นกรรมการวิชาชีพแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชน

สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้, พัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์แยกแยะประเด็นปัญหาเพิ่มขึ้น และพัฒนาทักษะทางการ วิจัยให้แก่ผู้เรียน

องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ ควรพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับ บัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏรวม 3 ด้านคือ

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏในเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้าง รายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัย, สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้ อย่างมีคุณภาพและมีความเสียสละ และอดทนต่อการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือยากลำบาก

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายใน การทำงานอย่างมีคุณภาพ, มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน ร่วมกัน, มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผล ในการสอนร่วมกับ ทีมงานเป็นอย่างดี และสามารถสื่อสารให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการ ทำงานร่วมกัน

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปของโลกเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย, ฝึคนวัตกรรมการทำงาน โดยใช้กระบวนการ

เทคโนโลยี และแนวคิดการวิจัยเป็นฐานในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างสัมพันธภาพเครือข่ายการวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรให้นโยบายหรือแนวทางดังกล่าวในการพัฒนาสมรรถนะ อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ด้าน การวิจัยและพัฒนา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการวิชาการ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะ ผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามตัวบ่งชี้ย่อยที่ เสนอแนะข้างต้น

4. จากการวิเคราะห์พหุระดับปัจจัยระดับบุคคลและระดับมหาวิทยาลัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะ อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้นจึงควรมีการวางนโยบายเพื่อพัฒนา อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสนับสนุน/ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นและมีการผลักดันหรือเสริมแรงให้อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการทำ ตำแหน่งทางวิชาการต่อไป เพื่อที่จะทำให้ส่งผลต่อเนื่องถึงการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีคุณภาพต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรมภาษาไทย

- กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด. (2554). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2554.) หน้า 12-19.
- จารุณี แก้วทอง. (2551). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทนา ครบแคล้ว. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จิระประภา อัครบวร. (2547). *Competency Pitfalls*. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร.เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมสมัย.
- ชนกนาถ กัปตพล. (2550). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนากระบวนการปรับปรุงโรงเรียนหลังการตรวจสอบคุณภาพ*. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขาวนิ นาโควงศ์. (2551). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชวนณรงค์ ชื่นจันทร์. (2546). *การพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการศึกษาของอาจารย์ส่วนวิชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการประเมินการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หัตศรี ชัยเมคา. (2553). *การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม คณะจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- ธีรพจน์ ฐิริโสภณ. (2549). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดวงมณี ศุภสร. (2554). *การประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- นิตยา โพธิ์ศรีขาม ชัญญา เจียมใจ และประภาพร ธนบรรตระกุล. (2553). *การประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- น้ำทิพย์ องอาจวานิชย์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์หุระดับ*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกอบ ศรีตระกูล. (2550). *การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผกาวรรณ อู่สกุล. (2551). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี ชันอาสาสะวะ. (2544). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์. (2551). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบุรณ์เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์. (2549). *สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัญญา งามแสง. (2547). *กลยุทธ์ทางเลือกในการพัฒนาทักษะการประเมินภายในสำหรับครูอนุบาล : การประเมินความต้องการจำเป็นสมบุรณ์แบบโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และพหุเทศกรณีศึกษา*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มยุรีย์ เขียวอ่อน. (2541). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาลโดยใช้การวิเคราะห์งาน*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธพงษ์ อายุสุข. (2549). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัฐ พิสัยวรกุล. (2554). *ความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร*. ปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิไลรัตน์ วิสารทวิศิษฐ์ และ ชัยวิจิต เขียรชนะ (2556). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริการและการประสานงานการจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ : ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์วารสารการอาชีวและเทคนิคศึกษา*. ปีที่ 3 ฉบับที่ 6 กรกฎาคม - ธันวาคม 2556. 1-15.
- สมศักดิ์ สงวนเดือน. (2547). *สมรรถนะพื้นฐานของครูช่างตาม พ.ร.บ. การศึกษาปี 2542 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นใน
วิทยานิพนธ์ของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). คู่มือพจนานุกรมสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.). สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). การพัฒนาระบบสมรรถนะ. *Retrieved*
from: http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=section&id=68&Itemid=310
- สำนักเลขาธิการคุรุสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). “แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency): เรื่องเก่าที่เรา
ยังหลงทาง” *จุฬาลงกรณ์วารสาร*. 16 (64): 57-78.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2547). *Competency Dictionary*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2548). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำทาง
วิชาการ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ. *วารสารพฤติกรรม
ศาสตร์*. 11(1) 51-72.
- อุไรวรรณ หาญวงศ์. (2555). การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู.
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

บรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ

- Brewster, C., Farndale, E. and Ommeren, J.V. (2000). *HR Competencies and Professional Standard*. Report: World Federation of personnel Management Associations, June 2000.
- Dannefer, E. F., & Henson, L. C. (2007). The portfolio approach to competency-based assessment at the Cleveland Clinic Lerner College of Medicine. *Academic Medicine*, 82(5), 493-502.
- Dubois D. David, Rothwell J. William. (2004). *Competenc - Based Human Resource Management*. Davies – Black Publishing, California.
- Egan, T. M., & Akdere, M. (2005). Clarifying distance education roles and competencies: Exploring similarities and differences between professional and student-practitioner perspectives. *American Journal of Distance Education*, 19(2), 87–103. doi: 10.1207/s15389286ajde1902_3.
- Green, P.C. (1999) *.Building Rebutts Competencies*. San Francisco: Jossey-Bass Ins.

- Goodyear, P., Salmon, G., Spector, J. M., Steeples, C. & Tickner, S. (2001). Competences for online teaching; A special report. *Educational Technology Research & Development*, 49, 65-72.
- Hellriegel, D., S. E. Jackson, and J. W. Slocum. (2008). *Management A Competency-based approach* Cincinnati, OH South-Western Educational Publishing.
- Hoogveld, A., Pass, F. & Jochems, W. (2005). Training higher education teachers for instructional design of competency-based education: product-oriented vs. process-oriented worked examples. *Teaching and Teacher Education*. 21(3), 287-297.
- Hyatt, L., Evans, L., & Haque, M. D. (2009). Leading across cultures: Designing a learning agenda for global praxis. In M. A. Moodian (Ed.), *Contemporary leadership and intercultural competence* (pp. 111–125). Thousand Oaks, CA: Sage.
- IBSTPI (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction) (2012). *The 2012 Instructional Designer Competencies*. Retrieved from <http://www.ibstpi.org/introducing-the-2012-instructional-design-competencies/>
- Kennedy, P.W. and S.G. Dresser (2005) *Creating a Competency-Based Workplace, Benefits Compensation Digest* Brookfield.
- King S, King M, Rothwell W. (2001). *The complete guide to training delivery: A competency-based approach*. New York: American Management Association.
- Rethans, J. J., Norcini, J. J., Baron-Maldonado, M., Blackmore, D., Jolly, B. C., & LaDuce, T. (2002) The relationship between competence and performance: Implications for assessing practice performance. *Medical Education* 36, 901-909.
- Richey, R. C., Fields, D. C., Foxon, M., Roberts, R. C., Spannaus, T., & Spector, M. (2001). *Instructional design competencies: The standards* (Third ed.). Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on Information & Technology. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED453803.pdf>
- Tigelaar, D. E. H., Dolmans, D. H. J. M., Wolfhagen, I. H. A. P., & van der Vleuten, C. P. M. (2004). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. *Higher Education*, 48(2), 253–268.
- Schippmann, J., Ash, A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L., Hesketh, B., Kehoe, J., Pearlman, K., Prien, P., & Sanchez, I. (2000). The practice of competency modeling. *Personnel Psychology*, 53(2), 703- 740.
- Sims, R. & Koszalka, T.A. (2008). Competencies for the new-age instructional designer. In Spector, J.M., Merrill, M.D., van Merriënboer, J., & Driscoll, M.P. (Eds.).

- Handbook of research on educational communications and technology* (3rd ed.). New York: Taylor & Francis (pp. 569-575).
- Tracey, W. and K. Sharyn. (2003). *Coaching competency and corporate leadership*. New York: CRC Press.
- Van Zuilen, M. H., Kaiser, R. M., & Mintzer, M. J. (2012). A competency-based medical student curriculum: Taking the medication history in older adults. *Journal of The American Geriatrics Society*, 60(4), 781-785. doi:10.1111/j.1532-5415.2011.03871.x
- Varvel, V. (2007). Master online teacher competencies. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 10(1). Retrieved from <http://www.westga.edu/%7Edistance/ojdl/spring101/varvel101.pdf>
- Williams, P. E. (2003). Roles and competencies for distance education programs in higher education institutions. *American Journal of Distance Education*, 17(1), 45.
- Bowden, J. A. & Masters, G. N. (1993). *Implications for higher education of a competency based approach to education and training*. Australian Government Publishing Service: Canberra.
- Brewster, C., Farndale, E. and Ommeren, J.V. (2000). *HR Competencies and Professional Standard*. Report: World Federation of personnel Management Associations, June 2000.
- Cho, Mei-Fang, (2007). "Professional Competencies of Foreign English Teachers Instructing Young Children in Taiwan," *Dissertation Abstracts International*. 68(05) : November, 2007.
- Green, P.C. (1999) *Building Rebutts Competencies*. San Francisco : Jossey-Bass Ins.
- Goodyear, P., Salmon. G., Spector. J. M., Steeples, C. & Tickner. S. (2001). Competences for online teaching; A special report. *Educational Technology Research & Development*, 49, 65-72.
- Klein. J. D., Spector, J. M., Grabowski. B., & De laTeja. I. (2004). *Instructor competencies: Standards for face-to-face, online, and blended settings*. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Klein, J. D., & Richey. R. C. (2005). Improving individual and organizational performance: The case for international standards. *Performance Improvement*, 44, 9-14.
- Isaeva, T. E. (2007). Classification of the College Instructor's Professional and Personal Competencies. *Russian Education & Society*. Sep 2007, Vol. 49 Issue 9, p31-41.

- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill
- Na, Sonhwa. (2006). "A Delphi Study to Identify Teaching Competencies of Teacher Education Faculty in 2015," *Dissertation Abstracts International*. 67(06) ;December, 2006.
- Shermon, Ganesh. (2000). *Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres*. New Delhi, Tata: McGraw-Hill.
- Sorensen, Tyson J. (2005). "Inservice Need and Perceived Competencies of Utah Secondary Agricultural Education Instructors," *Masters Abstracts International*. 43(06) :1894 ; December, 2005.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ