การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล[1]
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

วิชุดา กิจธรธรรม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จันทร์เพ็ญ ตั้งจิตรเจริญกุล
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

บทความวิจัย

รับต้นฉบับ: 27 เมษายน 2564 วันที่แก้ไข: 26 พฤษภาคม 2564 วันตอบรับ: 2 มิถุนายน 2564

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์วิจัย คือ 1) เพื่อสังเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ วิธีการวิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปว่า

1. จากการสังเคราะห์จากเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศจำนวน 84 ฉบับ เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญ และจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียจำนวน 120 คน พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1.1) สมรรถนะหลัก 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านการสื่อสาร 1.2) สมรรถนะอื่นตามสายงาน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ และสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน และ 1.3) สมรรถนะการบริหารจัดการ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจำแนกตามกลุ่มผู้ประเมินทั้ง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.54-4.16 และ 4.49–4.82 และผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา พบว่าสมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการวิชาการ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์พหุระดับ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น สมรรถนะที่พึงประสงค์ อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา

[1]การติดต่อและการร้องขอบทความนี้ กรุณาส่งถึง รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต Email: atrungnapa@hotmail.com
DOI: 10.14456/jefpru.2021.17

A NEEDS ASSESSMENT FOR DESIRABLE COMPETENCIES' GRADUATE INSTRUCTORS OF RAJABHAT UNIVERSITY

Rungnapa Tangchitcharoenkhul[1]
Suan Dusit University

Wichuda Kijtorntham
Srinakharinwirot University

Janpen Tangjitjaroenkun
Kasetsart University, Sriracha Campus

Research Article

Received: 27 April 2021 Revised: 26 May 2021 Accepted: 2 June 2021

The purposes of this research were 1) to study, formulate and examine the quality of the components and indicators for desirable competencies' graduate instructors of Rajabhat University, 2) to study need assessment of desirable competencies' graduate instructors of Rajabhat University, and 3) to study factors affecting on desirable competencies' graduate instructors of Rajabhat University. Research Method used quantitative research and qualitative research.

The significant research findings were as follows:

1. Eighty four related literatures were reviewed for synthesis the components and indicators for desirable competencies' graduate instructors of Rajabhat University and 6 experts and 120 stakeholders helped verifying the content validity, appropriateness, feasibility and utility. They were 3 components of desirable competencies' graduate instructors of Rajabhat University: 1. 1) *core competency* composed of body of knowledge competency, research and development competency, self development competency, communication competency 1. 2) *non-core competency* composed of moral and ethics competency, academic service competency and learner development competency and 1. 3) *management competency* composed of leadership competency, teamwork competency, performance management under the changes's competency.

2. The result of needs assessment of desirable competencies' graduate instructors of Rajabhat University evaluated from 4 groups of stakeholders (administrators, instructors, students, alumni), their mean ranged from 3.54 - 4.16 and 4.49 – 4.82. And the compare of current and goal evaluation of desirable competencies' graduate instructors found that there were significant different between current and goal evaluation of body of knowledge competency, research and development competency, personal development competency, academic service competency and learner development competency, leadership competency, teamwork competency and management under changing's competency.

3. The result of multi-level analysis indicated that factors explaining the desirable competencies' graduate instructors of Rajabhat University were education level and academic position of faculty members.

Keywords: Need assessment, Desirable competency, Graduate instructor.

[1]Correspondence concerning this article and requests for reprints should be addressed to Rungnapa Tangchitcharoenkhul Email: atrungnapa@hotmail.com

บทนำ

ปัจจุบันระบบการบริหารงานภาครัฐ ได้มีการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคนให้มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา โดยในระบบการบริหารจัดการ คนถือว่าเป็นทรัพยากรทุนมนุษย์ที่สำคัญ ควรที่จะดูแลรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดกับองค์กร ดังนั้นในการจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงมีระบบการพัฒนาคนที่ชัดเจนขึ้น ขณะเดียวกันก็มีระบบการประเมินผลการทำงานของคนว่ามีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้กับองค์กรมากน้อยแค่ไหน จากประเด็นดังกล่าวแต่ละองค์กรในทุกภาคส่วนจึงได้มีการพัฒนาสมรรถนะของคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศก็ตาม ควรมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจน มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

บุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาขององค์กรทางการศึกษาก็คือครูอาจารย์ เพราะครูอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาทุกด้านของผู้เรียน ครูอาจารย์เป็นผู้ให้บริการด้านวิชาความรู้แก่สังคม จึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะทั้งในด้านวิชาชีพและวิชาการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาครูอาจารย์ซึ่งมีสมรรถนะ (Competency) ทั้งในด้านพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ให้ประสบผลสำเร็จ (Spector et al., 2015) ทั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์โดยเลือกศึกษาเฉพาะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังคงมีปัญหาเรื่องคุณภาพการจัดการศึกษา (รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล และนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) เป็นกระบวนการประเมินเพื่อระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริง (What is) และสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใด และสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าควรเปลี่ยนแปลงสิ่งใดบ้าง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้สารสนเทศที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์หรือการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ดังนั้นการที่จะพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงพิจารณาจากโดยอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น

จากความสำคัญของสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ และปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อเนื่องไปยังสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตลอดจนความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษามีอะไรบ้าง และศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา โดยศึกษาว่าปัจจุบันระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาเป็นอย่างไร อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษามีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะใดบ้าง ด้วยแนวทางการพัฒนาอย่างไร จึงทำให้อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์ งานวิจัยนี้จึงเป็นการพัฒนาและการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อมุ่งหวังให้ได้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา และผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งผลทำให้ได้ความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวอาจารย์และ

ผู้เรียน ตลอดจนสถานศึกษาให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

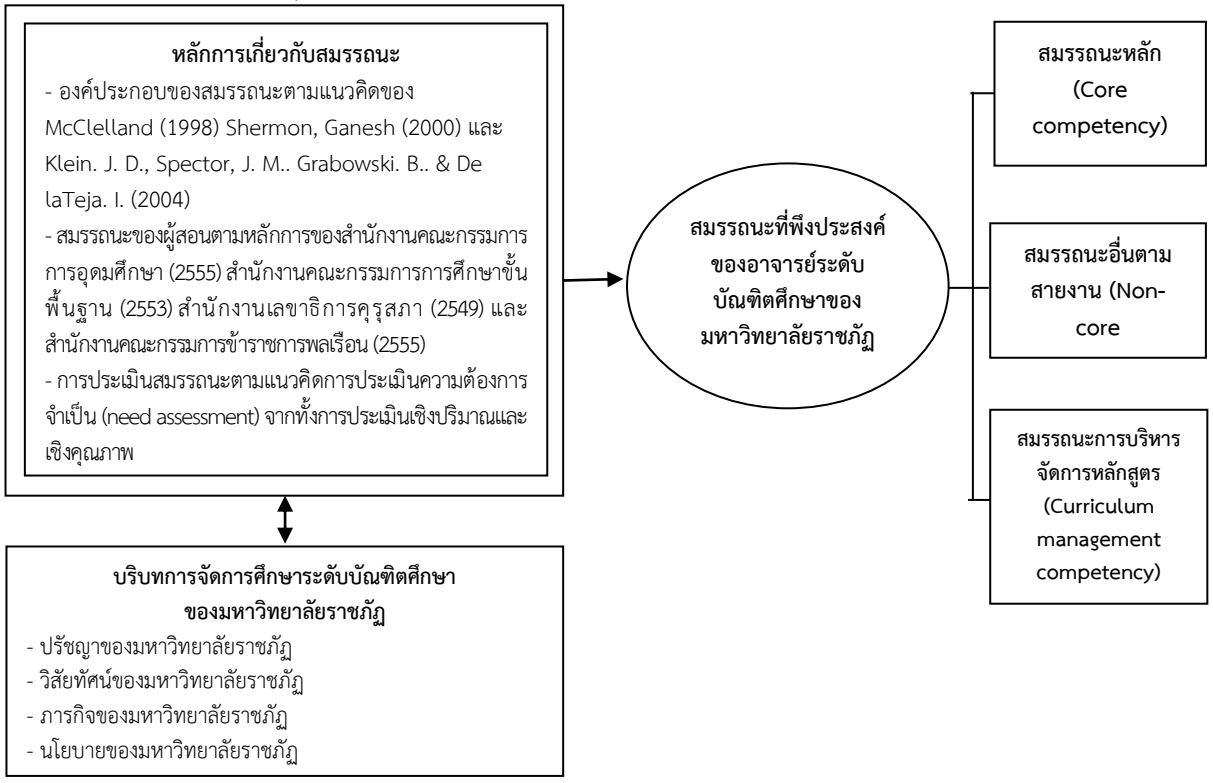
1. เพื่อสังเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

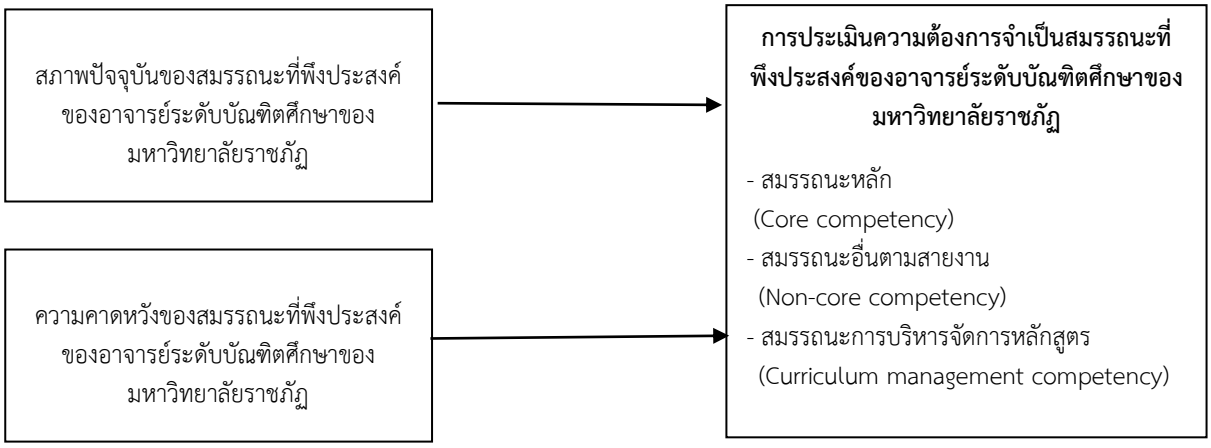
3. เพื่อศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยที่สังเคราะห์ขึ้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงไว้ในภาพที่ 1 และกรอบแนวคิดของการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงถึงความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงไว้ในภาพที่ 2 และกรอบความคิดในการศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ ทั้งนี้จาการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิเคราะห์เป็น 2 ระดับ คือระดับบุคคล และระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยทั้งสองโมเดลจะมีตัวแปรสาเหตุตัวเดียวกัน ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงไว้ในภาพ 3

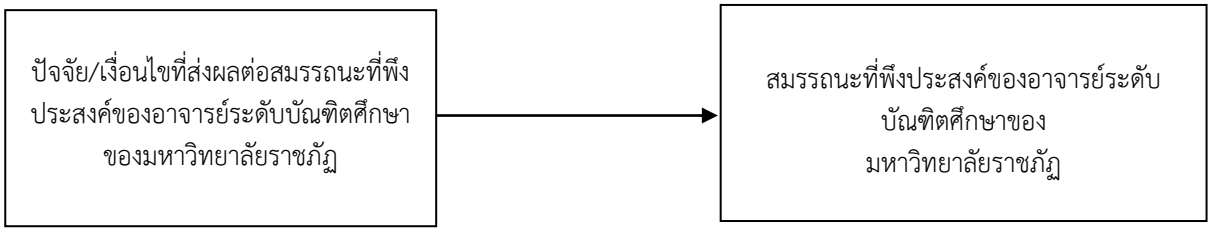


ภาพ 1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

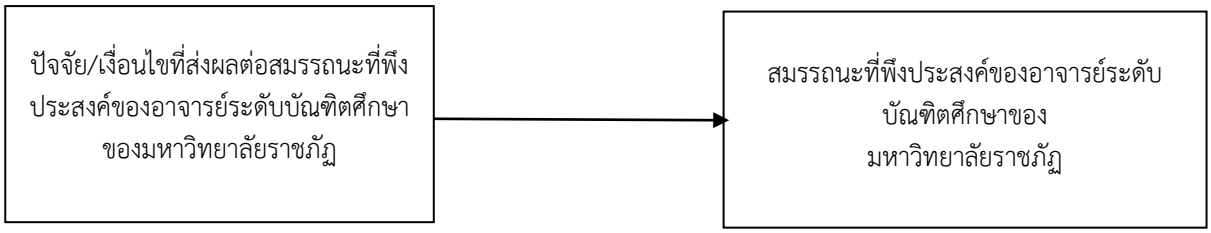


ภาพ 2 กรอบความคิดของการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ระดับจุลภาค (Micro Level): ระดับบุคคล



ระดับมหภาค (Macro Level): ระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาพ 3 กรอบความคิดในการศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง การพัฒนากรอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การสืบค้นเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การนำสาระจากเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศมาวิเคราะห์จัดแยกหมวดหมู่ตามประเด็นที่กำหนด ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์กรอบ

และตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่คัดสรร

2. การพัฒนาร่างเกณฑ์การประเมินตามกรอบตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น

3. การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของกรอบตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งตัวบ่งชี้หลัก ตัวบ่งชี้ย่อย และการตรวจสอบคุณภาพของเกณฑ์การประเมินจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และศิษย์เก่า กลุ่มละ 10 คน รวม 40 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 46 คน และการตรวจสอบความเหมาะสมของกรอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และความเหมาะสม (Appropriateness) ของตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้น จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียทั้ง 4 กลุ่ม จำนวน 120 คน

ขั้นตอนที่สอง การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการประเมิน และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาฯ ที่พัฒนาขึ้น

1. การพัฒนาเครื่องมือการประเมิน ซึ่งประกอบด้วยแบบประเมินตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน โดยเป็นการตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาในข้อคำถาม และความเหมาะสมของรูปแบบของเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินพร้อม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเครื่องมือวิจัยมีความตรงเชิงเนื้อหาพิจารณาได้จาก ค่า IOC ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.71-1.00

3. การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงของเครื่องมือการประเมิน โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม (กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า) กลุ่มละ 30 คน รวมจำนวน 120 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการประเมิน โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตามวิธีของครอนบาคโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach’s alpha coefficient) จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าข้อมูลของทุกตัวแปรพบว่ามีค่าความเที่ยงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.7521 – 0.9042

ขั้นตอนที่สาม การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ นักศึกษา คณาจารย์ ผู้บริหาร และศิษย์เก่า และการศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 5 ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และจังหวัดกรุงเทพมหานคร) รวม 10 แห่ง จากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า รวมทั้งสิ้น 2,100 คน ทั้งนี้ 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) สภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์

ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 2) การศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามกรอบตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า จำนวน 40 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 6 คน รวม 46 คน ตามประเด็นการสัมภาษณ์ในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของกรอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1) การตรวจสอบความเหมาะสมของกรอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4 กลุ่ม ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) และความเหมาะสม (Appropriateness) ของตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้น

2) การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินด้วยค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาฯ เพื่อให้ได้ความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและเป้าหมาย

4) การศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาฯ ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-level analysis) ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์พหุระดับ 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป HLM for Windows

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิต ศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศ และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจน ได้ตรวจสอบคุณภาพของกรอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาฯ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจน ได้ตรวจสอบคุณภาพของกรอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสีย ในด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.98-4.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.23-0.93) ความเป็นประโยชน์ (Utility) พบว่าค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.91-4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.31-0.78) และความเหมาะสม (Appropriateness) พบว่าค่าเฉลี่ยความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.89-4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.23-0.91) ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราช

ภัฏ 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

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มศิษย์เก่า เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่าสภาพปัจจุบันสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในองค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการประเมินของผู้บริหาร 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) และเมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่าสภาพปัจจุบันสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการประเมินของผู้บริหาร 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 และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51, 4.48, 4.49 และ 4.51 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่า เป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากการประเมินของผู้บริหาร 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) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	สภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา								เป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา							
	ผู้บริหาร		อาจารย์		นักศึกษา		ศิษย์เก่า		ผู้บริหาร		อาจารย์		นักศึกษา		ศิษย์เก่า	
	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S
สมรรถนะหลัก	3.89	0.64	3.98	1.04	4.05	1.14	4.11	0.97	4.67	1.19	4.51	0.93	4.58	0.56	4.71	0.73
ด้านองค์	3.89	0.56	4.02	0.43	4.04	0.93	4.16	1.04	4.78	1.03	4.65	0.92	4.67	0.82	4.76	0.93

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	สภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา								เป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา							
	ผู้บริหาร		อาจารย์		นักศึกษา		ศิษย์เก่า		ผู้บริหาร		อาจารย์		นักศึกษา		ศิษย์เก่า	
	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S	M	S
ความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา	3.54	1.04	3.58	0.95	3.68	0.48	3.81	0.87	4.82	0.75	4.71	1.07	4.68	1.06	4.81	0.32
ด้านการสอน	3.94	0.97	4.01	1.28	4.09	0.32	4.15	0.42	4.60	0.91	4.51	1.43	4.62	0.74	4.62	0.64
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.88	0.75	3.87	0.64	4.01	1.02	3.98	0.81	4.69	1.18	4.54	0.51	4.42	1.21	4.54	1.07
ด้านการสื่อสาร	3.90	1.24	4.01	0.91	3.99	0.67	4.02	1.07	4.54	0.74	4.52	0.78	4.41	0.76	4.49	1.32
สมรรถนะอื่นตามสายงาน	4.09	0.92	4.08	0.27	4.15	0.87	4.19	0.63	4.62	1.04	4.50	0.76	4.58	0.48	4.69	0.83
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.22	1.05	4.21	0.34	4.26	0.32	4.29	1.26	4.67	1.32	4.52	0.28	4.61	1.02	4.71	1.09
ด้านการบริการวิชาการ	3.78	0.58	3.79	0.54	3.97	0.92	4.01	0.57	4.52	0.94	4.52	1.03	4.53	0.79	4.65	0.93
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.01	0.72	3.99	0.21	4.02	1.05	4.02	0.83	4.58	1.14	4.49	1.17	4.60	0.65	4.71	0.76
สมรรถนะการบริหารจัดการ	3.76	0.81	3.70	0.45	3.97	0.42	4.05	0.36	4.51	0.73	4.48	0.73	4.49	0.91	4.51	0.49
ด้านภาวะผู้นำ	3.79	1.07	3.71	0.71	3.99	0.26	4.11	0.84	4.53	0.39	4.46	1.15	4.48	1.27	4.49	0.64
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.71	0.79	3.80	0.63	4.02	1.43	4.02	0.29	4.59	0.98	4.49	0.73	4.52	0.63	4.57	0.97
ด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง	3.70	0.54	3.39	0.38	3.87	0.23	4.07	1.08	4.43	1.06	4.35	0.56	4.51	0.84	4.48	1.02

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจุบันของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม พบว่าสภาพปัจจุบันและเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันเองในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจุบันและเป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามกลุ่มผู้ประเมินทั้ง 4 กลุ่ม สอดคล้องกันไม่แตกต่างกันในทุกกลุ่มผู้ประเมิน ดังนั้น ในการนำเสนอการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอเฉพาะกลุ่มอาจารย์

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อทดสอบสภาพปัจจุบันและเป้าหมายด้วยสถิติการทดสอบทีแบบจับคู่ (Paired sample t-test) พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ สำหรับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านการบริการวิชาการและด้านการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	Paired Differences			t	p
	mean	S	SE.Mean		
สมรรถนะหลัก	0.53	0.036	0.0194	4.219**	.000
ด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	0.63	0.025	0.0230	5.672**	.000
ด้านการวิจัยและพัฒนา	1.13	0.037	0.0413	6.512**	.000
ด้านการสอน	0.50	0.049	0.0183	1.324	.067
ด้านการพัฒนาตนเอง	0.67	0.021	0.0172	5.628**	.000
ด้านการสื่อสาร	0.51	0.031	0.0186	1.336	.061
สมรรถนะอื่นตามสายงาน	0.42	0.019	0.0153	1.289	0.64
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.31	0.011	0.0113	1.164	0.78
ด้านการบริการวิชาการ	0.73	0.029	0.0194	5.791**	.000
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	0.80	0.025	0.0183	6.087**	.000
สมรรถนะการบริหารจัดการ	0.78	0.022	0.0285	5.959**	.000
ด้านภาวะผู้นำ	0.75	0.034	0.0274	5.813**	.000
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.69	0.025	0.0252	5.708**	.000
ด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง	0.96	0.017	0.0350	6.139**	.000

** หมายถึง $p < .01$

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ ในการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ 2 ระดับ คือระดับจุลภาค (micro level) คือระดับบุคคล และระดับมหภาค (Macro level) คือ ระดับมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยทั้งในระดับบุคคล และระดับมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งนี้ตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และระดับการศึกษาของอาจารย์ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับบุคคล และระดับมหาวิยาลัย ได้ร้อยละ 41.53 และ 48.06 ตามลำดับ มีรายละเอียด ดังนี้

จากการวิเคราะห์การถดถอยของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ระดับจุลภาค (Micro level) คือระดับบุคคล ด้วยการโมเดลอย่างง่าย (Simple model)

เมื่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรระดับบุคคลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($t = 28.483$) และสัมประสิทธิ์

ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (POS) โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 1.949) ส่วนสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ (EDU) มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 2.058) ส่วนผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรระดับบุคคลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (Intercept) มีความผันแปรระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (χ^2 = 43.421) ส่วนสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ มีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (χ^2 = 40.821 และ 41.167) ตามลำดับ ทั้งนี้ตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และระดับการศึกษาของอาจารย์ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 41.53 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (simple model) จากการวิเคราะห์พหุระดับ 2 ระดับของ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Fixed effect	Coefficient	SE	df	t	p
Intercept2, G_{00}	3.546	1.021	9	28.483	.000
Intercept2, G_{10}	3.145	1.329	9	1.949	.031
Intercept2, G_{20}	5.012	1.407	9	2.058	.027
Random effect	Standard deviation	Variance Component	Variance Component (percentage level)	df	χ^2	p
Intercept, U_0	3.382	9.235	45.07	9	43.421	.017
Level1, U_1 POS Slope	1.983	5.154	25.15	9	40.821	.038
Level1, U_2 EDU Slope	2.063	4.034	19.69	9	41.167	.036
Level1, R_0	1.165	2.067	10.09			

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

เมื่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็น ตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏมีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (t= 11.459) และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 2.124 และ 3.015) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ (intercept) มีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (χ^2 = 48.471) โดยมีความแปรปรวนของการกะประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 13.286

เมื่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 2.287, 2.192) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่าอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของอาจารย์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (χ^2 = 40.726) โดยมีความแปรปรวนของการกะประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 23.672

เมื่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏและสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 3.187 และ 3.072) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่าอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผันแปรระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (χ^2 = 37.921) โดยมีความแปรปรวนของการกะประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 40.523 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และระดับการศึกษาของอาจารย์ร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 48.06 ดังตาราที่ 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน (Hypothetical model) จากการวิเคราะห์พหุระดับ 2 ระดับของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Fixed effect	Coefficient	SE	df	t	p
Intercept2, G_{00}	3.618	0.547	7	11.459	.000
Intercept2, G_{01}	9.412	8.783	7	2.124	.020
Intercept2, G_{02}	11.218	10.621	7	3.015	.014
Intercept2, G_{10}	1.034	2.521	7	2.241	.024
Intercept2, G_{11}	3.217	8.238	7	2.287	.025
Intercept2, G_{12}	9.249	11.917	7	2.192	.026
Intercept2, G_{20}	8.215	5.517	7	2.021	.030
Intercept2, G_{21}	11.216	18.452	7	3.072	.012
Intercept2, G_{22}	12.764	21.823	7	3.187	.011
Random effect	**Standard deviation**	**Variance Component**	**VarianceComponent (percentagelevel)**	**df**	**χ^2**	**p**
Intercept, U_0	3.714	12.289	15.34	7	48.471	.005
Level1, U_1						
POS Slope	4.158	20.892	26.07	7	40.726	.008
Level1, U_2						
EDU Slope	5.035	40.523	50.57	7	37.921	.011
Level1, R_0	2.326	6.421	8.01	7		

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปประเด็นอภิปรายผลการวิจัยรวม 3 หัวข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิต ศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศ และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มนักศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจน ได้ตรวจสอบคุณภาพของกรอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาฯ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะอื่นตามสายงาน และ 3) สมรรถนะการบริหารจัดการ โดยสมรรถนะหลักสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) IBSTPI (International Board of Standards for Training, Performance & Instruction) (2012) Van Zuilen, Kaiser & Mintzer (2012) Raja (2008) Gerber (2010) Ganieva (2013) Spector, Klein, Reiser, Ali & Saad (2015) Guasch, Alvarez & Espasa (2010) Shonhiwa (2016) McBride & Al-Khateeb (2010) สำหรับสมรรถนะอื่นตามสายงานสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) Gerber (2010) Ganieva (2013) Spector, Klein, Reiser, Ali & Saad (2015) และสมรรถนะการบริหารจัดการสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) Spector, Klein, Reiser, Ali & Saad (2015)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลัก (Core competency) อันเป็นสมรรถนะที่สำคัญ จากการสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิต ศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากเอกสารของประเทศไทยและต่างประเทศ และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) IBSTPI (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction) (2012) Isaeva (2007) Hyatt, Evans & Haque (2009) Guasch, Alvarez & Espasa (2010) McBride & Al-Khateeb (2010) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ที่อธิบายว่าสมรรถนะหลักด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะผู้สอนเนื่องจากอาจารย์จะต้องมีความเชี่ยวชาญและแม่นยำในองค์ความรู้ของศาสตร์ที่สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่อาจารย์ควรจะต้องพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) Raja (2008) Gerber (2010) Ganieva (2013) Spector, Klein, Reiser, Ali & Saad (2015) จันทนา ครบแคล้ว (2556) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) เนื่องจากการวิจัยเป็นหน้าที่หลักของอาจารย์นอกจากงานสอน อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างดี และสามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติ 3) สมรรถนะด้านการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) IBSTPI (International Board of Standards for

Training, Performance & Instruction) (2012) Spector, Klein, Reiser, Ali & Saad (2015) Shonhiwa (2016) Ismail H, Al -Zoubi, Bani Abdel Rahman & Al-Shabatat (2009) ทัดศรี ชัยเมคา (2553) จารุณี แก้วทอง (2551) เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักของอาจารย์ 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) Van Zuilen, Kaiser & Mintzer (2012) Raja (2008) Gerber (2010) Shonhiwa (2016) Kim& Kyeong-Hwa (2006) เชาวนี นาโควงศ์ (2551) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) โดยเฉพาะในเรื่องกำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน และพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดยการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป และ 5) สมรรถนะด้านการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) IBSTPI (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction) (2012) โดยเฉพาะในเรื่องสามารถนำเสนอเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ชุมชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากเป็นการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยสื่อสารให้เกิดประโยชน์จริงแก่ชุมชนและประเทศชาติ และในเรื่องของการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติให้เข้าใจกันได้ ซึ่งสอดรับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่าสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม, ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม และเป็นกรรมการวิชาชีพแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแลนประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kronborg, Leonie, Plunkett & Margaret (2012) ทัดศรี ชัยเมคา (2553) พิมพ์ลักษณ์ เฮงสมบูรณ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) และกิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ส่วนสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้, พัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์แยกแยะประเด็นปัญหาเพิ่มขึ้น และพัฒนาทักษะทางด้านการวิจัยให้แก่ผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ได้รับจากการเรียนไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) The Pennsylvania State University - Shulman & Shulman (2004) Sonhwa (2006) Kim & Kyeong-Hwa (2006) จันทนา ครบแคล้ว (2556) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554)

ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัย, สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพและมีความเสียสละ และอดทนต่อการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือยากลำบาก เพื่อที่จะทำให้อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเพื่อให้การทำหน้าที่ของอาจารย์มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ The Pennsylvania State University–Shulman & Shulman (2004) Sonhwa (2006) Kim & Kyeong-Hwa (2006) เชาวนี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) สำหรับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพ, มีการแลกเปลี่ยน

ข้อมูลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน, มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผล ในการสอนร่วมกับทีมงานเป็นอย่างดี และสามารถสื่อสารให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sonhwa (2006) Kim & Kyeong-Hwa (2006) เชาวนี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ส่วนสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย, ผสานวิธีการทำงาน โดยใช้กระบวนการ เทคโนโลยี และแนวคิดการวิจัยเป็นฐานในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างสัมพันธภาพเครือข่ายการวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ The Pennsylvania State University-Shulman & Shulman (2004) Sonhwa (2006) เชาวนี นาโควงศ์ (2551) จันทนา ครบแคล้ว (2556) จารุณี แก้วทอง (2551) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554)

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาด้วยสถิติการทดสอบทีแบบจับคู่ (Paired sample t-test) พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ สำหรับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านการบริการวิชาการและด้านการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะหลัก เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ พบว่า เป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ยจากการประเมินของผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่าอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.78, 4.65, 4.67 และ 4.76 ตามลำดับ) ดังนั้น จึงควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีการศึกษาค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพร่วมกับบุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการสอนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพต่อไปซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) IBSTPI (International Board of Standards for Training, Performance & Instruction) (2012) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) สำหรับสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่า เป้าหมายของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนามีค่าเฉลี่ยจากการประเมินของผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และศิษย์เก่าอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82, 4.71, 4.68 และ 4.81 ตามลำดับ) ดังนั้น

จึงควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องความสามารถแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์งานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย เพื่อที่จะให้งานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษามีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย การดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง, มีการดำเนินการวิจัยในลักษณะที่เป็นสหสาขาวิชา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้แบบบูรณาการระหว่างสาขาวิชาอย่างสร้างสรรค์, มีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างครือข่ายกับบุคลากรของหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) Gerber (2010) Ganieva (2013) Spector, Klein, Reiser, Salman & Saad (2015) Kim & Kyeong-Hwa (2006) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ส่วนสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการอบรมด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือต่อยอดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง, พัฒนาความรู้ด้านการวิจัยโดยการศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้ทันสมัย, ทำงานร่วมกับสมาคมทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และกำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน เพื่อที่จะทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมการสอนและการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) Van Zuilen, Kaiser & Mintzer (2012) Raja (2008) Gerber (2010) Shonhiwa (2016) Kim & Kyeong-Hwa (2006) เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักของอาจารย์ 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) Van Zuilen, Kaiser & Mintzer (2012) Raja (2008) Gerber (2010) Shonhiwa (2016) Kim & Kyeong-Hwa (2006) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ทั้งนี้ในส่วนของสมรรถนะด้านการสอน และสมรรถนะด้านการสื่อสารไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการที่ประเมินว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการสอน และสมรรถนะด้านการสื่อสารมีค่าอยู่ในระดับสูงอยู่แล้วจึงไม่แตกต่างจากเป้าหมายที่คาดหวัง

ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่าสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม, ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม และเป็นกรรมการวิชาชีพแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแลนประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) IBSTPI (International Board of Standards for Training, Performance & Instruction) (2012) Gerber (2010) Ganieva (2013) Spector, Klein, Reiser, Ali & Saad (2015) ทัดศรี ชัยเมคา (2553) และกิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ส่วนสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้, พัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์แยกแยะประเด็นปัญหาเพิ่มขึ้น และพัฒนาทักษะทางด้านการวิจัยให้แก่ผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ได้รับจากการเรียนไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) Spector, Klein, Reiser, Ali & Saad (2015) ดวงมณี ศุภศร (2554)

ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้พบว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัย, สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพและมีความเสียสละ และอดทนต่อการทำงานภายใต้ภาวะกดดันหรือยากลำบาก เพื่อที่จะทำให้อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเพื่อให้การทำหน้าที่ของอาจารย์มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) The Pennsylvania State University-Shulman & Shulman (2004) Sonhwa (2006) Kim & Kyeong-Hwa (2006) กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) สำหรับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพ, มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน, มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัดและประเมินผล ในการสอนร่วมกับทีมงานเป็นอย่างดี และสามารถสื่อสารให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) Spector, Klein, Reiser, Ali & Saad (2015) ส่วนสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย, ผสานวิธีการทำงานโดยใช้กระบวนการ เทคโนโลยี และแนวคิดการวิจัยเป็นฐานในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างสัมพันธภาพเครือข่ายการวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) Sonhwa (2006) เชาวนี นาโควงศ์ (2551)

3. ปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการวิเคราะห์ปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-level analysis) ในการวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ 2 ระดับ คือระดับจุลภาค (Micro level) คือระดับบุคคล และระดับมหาภาค (Macro level) คือระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยทั้งในระดับบุคคล และระดับมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ตัวแปรระดับการศึกษาของอาจารย์ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งนี้ตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และระดับการศึกษาของอาจารย์ ร่วมกันอธิบายความผันแปรของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับบุคคล และระดับมหาวิยาลัย ได้ร้อยละ 41.53 และ 48.06 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ Ganieva (2013) Baran, Correia & Thompson (2011) Van Zuilen, Kaiser & Mintzer (2012) Plunkett & Margaret (2012) Kim & Kyeong-Hwa (2006) Cho Mei-Fang (2007) ทัดศรี ชัยเมคา (2553) ที่ศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของอาจารย์ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยตรง เนื่องจากหากอาจารย์มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะส่งผลให้องค์ความรู้ในเนื้อหาที่จะสอนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้สมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และผลการวิจัยในตัวแปรตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Chappell & Carlin (2011) McBride & Al-Khateeb (2010) Ismail,

Al-Zoubi, Bani Abdel Rahman & Al-Shabatat (2009) Bataineh, Dababneh & Baniabdelrahman (2010) ทัดศรี ชัยเมคา (2553) เชาวนี นาโควงศ์ (2551) ที่อธิบายว่าการพัฒนาอาจารย์ด้วยการพัฒนาให้มีตำแหน่งทางวิชาการนั้นจะช่วยให้อาจารย์มีประสบการณ์อย่างมากในด้านการพัฒนางานเขียนในศาสตร์ของตน จากการแต่งตำรา หนังสือ ตลอดจนการพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพ จะส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงควรมีการวางนโยบายเพื่อพัฒนาอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสนับสนุน/ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีการผลักดันหรือเสริมแรงให้อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการทำตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามกรอบการพัฒนาตัวบ่งชี้จากการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้เสีย ร่วมกับการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ทั้งจากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ได้ชุดของตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามที่มีความเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัย ราชภัฏและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

2. ผลจากการพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทำให้ได้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้ตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและเป้าหมายเพื่อการพัฒนา พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ควรพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวม 3 ด้านคือ 1) สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องความสามารถแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์งานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย เพื่อที่จะให้งานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษามีคุณภาพและถูกต้องตามหลักการวิจัย การดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการอบรมด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือต่อยอดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบสมรรถนะอื่นตามสายงาน ควรพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวม 2 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม และ 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในเรื่องการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการ ควรพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏรวม 3 ด้านคือ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อประเมินโอกาสในการสร้างรายได้และความมั่นคงให้แก่มหาวิทยาลัย 2) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพ และ 3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง ควรที่จะพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเรื่องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกเพื่อความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรให้นโยบายหรือแนวทางดังกล่าวในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการวิชาการ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลงตามตัวบ่งชี้ย่อยที่เสนอแนะข้างต้น

4. จากการวิเคราะห์พหุระดับปัจจัยระดับบุคคลและระดับมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางนโยบายเพื่อพัฒนาอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสนับสนุน/ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีการผลักดันหรือเสริมแรงให้อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาพัฒนาตนเองด้วยการทำตำแหน่งทางวิชาการต่อไป เพื่อที่จะทำให้ส่งผลต่อเนื่องถึงการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด. (2554). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา,* 6(2), 12-19.

จารุณี แก้วทอง. (2551). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. (สาขารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทนา ครบแคล้ว. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

เชาวนี นาโควงศ์. (2551). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดวงมณี ศุภศร. (2554). *การประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทัดศรี ชัยเมคา. (2553). *การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล และนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.).

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). *คู่มือพจนานุกรมสมรรถนะสาหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). *การพัฒนาระบบสมรรถนะ.* **สืบค้น 30 สิงหาคม 2558, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=section&id=68&Itemid=310**.

สำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Ali, S., & Saad, S. D. (2015). Online Political Participation: A Study of Youth Usage of New Media. *Mediterranean Journal of Social Sciences,* 6(4), 88-97.

Baran, E., Correia, A. P., & Thompson, A. (2011). Understanding what is lacking in the online teaching literature is critical to helping researchers and practitioners develop programs and support mechanisms for online teachers in higher education. *Distance Education,* 32(3), 421-439.

Bataineh, S, D., Abdallah, A. B., & Kholoud, B. A. (2010). Investigated teachers' competencies regarding educating students of learning disabilities in regular classrooms in Jordan. *Journal of Humanities & Social Sciences*, 7(1), 22-29.

Ganieva, Y. N. (2013). Educational competence of university teachers agricultural profile. *Integration of Education Journal*, 11(8), 12-15.

Gerber, M. (2010). *Early identification of learning difficulties.* Presentation at Pacific Rim Planning Meeting, Shanghai.

Guasch, T., Alvarez, I., & Espasa, A. (2010). University teacher competencies in a virtual teaching/learning environment: Analysis of a teacher training experience. *Teaching and Teacher Education,* 26(2), 199–206.

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.* Thousand Oaks, CA: Sage.

IBSTPI (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction). (2012). *The 2012 Instructional Designer Competencies.* **Retrieved October 18, 2014, from http://www. ibstpi.org/introducing-the-2012instructional-designcompetencies**.

Isaeva, T. E. (2007). Classification of the College Instructor's Professional and Personal Competencies. *Russian Education & Society,* 49(9), 31-41.

Ismail, N. H., Al-Zoubi, S., Bani, M., & Suhail, M. (2009). Competency Based Teacher Education: A Training Module for Improving Knowledge Competencies for Resource Room Teachers in Jordan. *European Journal* of *Social Sciences,* 10(2), 166-178.

Kyeong-Hwa, K., & Morningstar, M. (2006). Enhancement of Secondary Special Education Teacher's Knowledge and Competencies in Working with Families though Online Training Modules, *International Special Education,* 30(2), 116-128.

Margaret, K. (2012). Treaties, Truths, and Transgressive Pedagogies. *In Coburn, E. (Ed), Socialist Studies: Special Issue on Transgressive Pedagogies and Research*, 9(1), 109-127.

McBride, A., & Al-Khateeb, J. (2010). *Policy Options of Special Education in Jordan, Final Report prepared for the Ministry of Education.* The Hashemite Kingdome of Jordan.

Sonhwa, Na. (2006). *"A delphi study to identify teaching competencies of teacher education faculty in 2015" Graduate Theses, Dissertations, and Problem Reports. 3448.* **Retrieved August 30, 2014, from https://researchrepository.wvu.edu/etd/3448**.

Plunkett, M., & Kronborg, L. (2012). Learning to be a teacher of the gifted: The importance of examining opinions and challenging misconceptions. *Gifted and Talented International*, 26(2), 31-46.

Raja, S. R. K. (2008). *The relationship of knowledge management practices, competencies and the organizational performance of government departments in Malaysia.* **Retrieved August 30, 2014, from https://www.waset.org/journals /ijhss/v5/v5-4-33.pdf**.

Shonhiwa, D. C. (2016). An Examination of the Situational Leadership Approach: Strengths and Weaknesses. Cross-Currents: An International Peer-Reviewed*. Journal on Humanities & Social Sciences*, 2(2), 35–40.

Spector, M., Klein, J. D., Reiser, R. A., Sims, R. C., Grabowski, B. L., & Teja, I. (2015). *Competencies and standards for instructional design and educational technology.* **Retrieved October 18, 2014, from http://it.coe.uga.edu/itforum/paper89/ITForumpaper89.pdf**.

The Pennsylvania State University - University Park. (2007). *Selecting master teacher: A preliminary study, Pennsylvania.* The Pennsylvania State University.

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.