

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Techniques) ในการตอบคำถามงานวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ด้วยการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องและเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร วิทยุผู้จัดการบริหารบัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 36 คน เพื่อแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีเกี่ยวกับการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค จุดเด่น จุดอ่อน และความคาดหวังในอนาคตเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจัดการศึกษาที่มีขีดสมรรถนะสูง สำหรับใช้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัยโดยดำเนินการเก็บข้อมูลไว้ 3 รอบ คือ รอบที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงอย่างอิสระเกี่ยวกับการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยโดยใช้คำถามแบบเปิดและนำความคิดเห็นมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญสำหรับดำเนินการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 แล้วจัดทำมาเป็นคำถามแบบปลายปิดในลักษณะประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับแล้วจากนั้นได้นำมาสรุปสำหรับใช้ข้อมูลในรอบที่ 3 โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าสถิติในลักษณะทบทวนคำตอบแล้วส่งกลับคืนมาแล้วได้คำตอบเมื่อนำเนินการครบทั้ง 3 รอบแล้วผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัดให้ครอบคลุมวิสัยทัศน์ของสมรรถนะทั้ง 7 ด้านแล้วนำมาเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้เป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพการดำเนินงานการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ประเมินผลระดับความคิดเห็นระดับบัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 4 ผลการยืนยันคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสมรรถนะหลัก

ทั้ง 7 ด้าน

ตอนที่ 6 การกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยสู่องค์กรที่มี

ขีดสมรรถนะสูง

ซึ่งแต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1 สภาพการดำเนินงานการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ**

ซึ่งมีสถานภาพดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 สถานภาพผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. อธิการบดี	3	8.33
2. รองอธิการบดี	9	14.99
3. คณบดี	10	27.77
4. ผู้ช่วยอธิการบดีผู้อำนวยการ	3	8.33
5. ผู้อำนวยการ	3	8.33
6. กรรมการสภามหาวิทยาลัย	3	8.33
7. ประธานสาขาวิชา/ผู้สอน	5	13.88
รวม	36	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งคณบดี ร้อยละ 27.77 รองลงมาคือ ตำแหน่งรองอธิการบดี ร้อยละ 14.99

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบเปิด (Open-Ended Question) เพื่อวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการบัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบันของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 36 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่และร้อยละดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยด้านการขับเคลื่อนองค์กร

การขับเคลื่อนองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
จุดเด่น/ความภาคภูมิใจ		
1. การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในองค์กร	18	49.86
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	15	41.55
3. เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งเน้นนวัตกรรม	15	41.55
4. มีการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาชัดเจน	13	36.01
5. มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร	13	36.01
6. มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ	12	33.24
7. มีความเป็นผู้นำสูงของคณบดี	10	27.70
จุดอ่อน/สิ่งที่ควรปรับปรุง		
1. ผู้บริหารมีภาระงานมากและไม่กล้าตัดสินใจ	14	38.78
2. บุคลากรของบัณฑิตมีจำนวนจำกัดและไม่ตรงกับลักษณะงาน	13	36.01
3. ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	12	33.24
4. หน่วยงานไม่เทียบเท่าคณะต้องอาศัยบุคลากรจากส่วนอื่น	10	27.70
5. ผู้บริหารไม่มีอำนาจโดยแท้จริง	8	22.16
สภาพการจัดการในปัจจุบัน		
1. การบริหารเป็นหน่วยงานกึ่งคณะกึ่งสำนักงาน	18	49.86
2. บัณฑิตวิทยาลัยพัฒนาตามอัตลักษณ์ท้องถิ่น	15	41.55
3. การบริหารจัดการการเรียนการสอนอยู่ที่รายวิชา	15	41.55
4. การบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยขึ้นอยู่กับรายได้ของตนเอง	14	38.78
5. การบริหารองค์กรไม่คล่องตัว ต้องเสนอต่อสำนักงานอธิการบดี	13	36.01
แนวทางการพัฒนา/ความคาดหวังในอนาคต		
1. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยต้องเป็นผู้นำการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์กร	14	38.78
2. คณบดีต้องทำให้บัณฑิตวิทยาลัยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย	12	33.24
3. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยจะต้องดูแลให้ยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการต่อเนื่องโดยใช้หลักธรรมาภิบาล	12	33.24
4. ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่อง	10	27.70

ตาราง 2 (ต่อ)

การขับเคลื่อนองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
5. มีวิธีบริหารกิจการสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	9	24.93
6. มีการบริหารสอดคล้องบริบทการเปลี่ยนแปลง	7	19.39

จากตาราง 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดเด่นของการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มากที่สุด (ร้อยละ 49.86) เรื่องการแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในองค์กร รองลงมาคือ เรื่องการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ร้อยละ 41.55)

ในด้านจุดอ่อนคือ ผู้บริหารมีภาระงานมาก และไม่กล้าตัดสินใจ (ร้อยละ 38.78) รองลงมาคือ บุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยมีจำนวนจำกัด และไม่ตรงกับลักษณะงาน (ร้อยละ 36.01)

ด้านสภาพการจัดการในปัจจุบัน คือ การบริหารงานกึ่งคณะกึ่งสำนักงาน (ร้อยละ 49.86) รองลงมา บัณฑิตวิทยาลัยพัฒนาตามอัตลักษณ์ท้องถิ่น (ร้อยละ 41.55)

ด้านแนวทางการพัฒนา คือ คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัยต้องเป็นผู้นำการขับเคลื่อนและการเปลี่ยนแปลงองค์กร (ร้อยละ 38.78) รองลงมา คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย ต้องกำกับดูแลยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (ร้อยละ 33.24)

ตาราง 3 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน

การมุ่งเน้นผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
จุดเด่น/ความภาคภูมิใจ		
1. เร่งจัดหาแหล่งเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา	20	55.40
2. กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์คุณภาพของบัณฑิต	18	49.86
3. กระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	17	47.09
4. ระบบการเรียนการสอนมุ่งเน้นสาขาวิชา	17	47.09
5. กลไกดำเนินการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	15	41.55
6. มีการบริการและส่งเสริมต่อเนื่อง	14	38.78
7. มีการพัฒนาคนในท้องถิ่นและผู้ชำนาญ	10	27.70
8. มีการประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8	22.16

ตาราง 3 (ต่อ)

การมุ่งเน้นผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ
จุดอ่อน/สิ่งที่ควรปรับปรุง		
1. กำหนดมาตรฐานที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนไม่ชัดเจน	21	58.17
2. ขาดการปลูกฝังจรรยาบรรณและคุณธรรมแก่ผู้เรียน	19	52.63
3. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศไม่เอื้อต่อการเรียน	18	49.86
4. ขาดระบบการคัดเลือกผู้เรียน	17	47.09
5. ขาดการต่อเนื่องของรายวิชาด้านการวิจัยและแหล่งเรียนรู้	15	41.55
6. ขาดความหลากหลายในวิธีสอนและสื่อช่วยสอน	14	38.78
7. ขาดห้องเรียนที่เอื้อต่อระบบและวิธีสอนที่หลากหลาย	14	38.78
8. ขาดอัตราอาจารย์สังกัดบัณฑิตโดยตรง	12	33.24
สภาพการจัดการในปัจจุบัน		
1. มีการเรียนการสอนเฉพาะวันเสาร์และอาทิตย์เป็นภาคพิเศษ	25	69.25
2. มีการทำแนวการสอนและรายงานการสอน	23	63.71
3. มีคณะกรรมการบริหารของบัณฑิตวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดนโยบาย	20	55.40
4. มีการประเมินตนเองตามเกณฑ์ สกอ.	18	49.86
5. การจัดกิจกรรมขาดความร่วมมือของนักศึกษา	15	41.55
6. เรียนทฤษฎีมากเกินไป ควรเปิดวิสัยทัศน์ใหม่แก่นักศึกษาให้กว้างขึ้น	10	27.70
แนวทางการพัฒนา/ความคาดหวังในอนาคต		
1. มุ่งเน้นผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	29	80.33
2. มุ่งเน้นการสอนแบบยึดหลักปฏิสัมพันธ์ทางวิชาการ	27	74.79
3. มุ่งเน้นนวัตกรรมแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนา	25	69.25
4. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	24	66.48
5. ระบบการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นสู่คุณภาพ	24	66.48
6. การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่ดีขึ้น เช่น ห้องสมุด	20	55.40
การเปิดเวทีการแลกเปลี่ยนทางความเห็น		

จากตาราง 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ที่เป็นจุดเด่นคือ เร่งจัดหาแหล่งเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (ร้อยละ 55.40) รองลงมาคือ การกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์คุณภาพของบัณฑิตวิทยาลัย (ร้อยละ 49.86)

ด้านจุดอ่อนคือ การกำหนดมาตรฐานที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนไม่ชัดเจน (ร้อยละ 58.17) รองลงมาคือ ขาดการปลูกฝังจรรยาบรรณคุณธรรมแก่ผู้เรียน (ร้อยละ 52.63)

ด้านสภาพการเรียนรู้ในปัจจุบัน คือ มีการเรียนการสอนเฉพาะวันเสาร์ และวันอาทิตย์ เป็นภาคพิเศษ (ร้อยละ 69.25) รองลงมาคือ มีการทำแนวการสอนและรายงานการสอน (ร้อยละ 63.71)

แนวทางการพัฒนา คือ มุ่งเน้นผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ร้อยละ 80.33) รองลงมาคือ มุ่งเน้นการสอนแบบยึดหลักปฏิสัมพันธ์ทางวิชาการ (ร้อยละ 74.79)

ตาราง 4 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
จุดเด่น/ความภาคภูมิใจ		
1. สร้างค่านิยมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	25	69.25
2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม	23	63.71
3. มีการปรับองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง	22	60.94
4. มีบรรยากาศแบบพี่น้องรักใคร่สามัคคี	22	67.94
5. ยึดเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.	21	58.17
6. มีการพัฒนาการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	18	49.86
7. มียุทธศาสตร์สู่ภาคปฏิบัติด้วยโครงการ	16	44.32
8. ยึดเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.	15	41.55
จุดอ่อน/สิ่งที่ควรปรับปรุง		
1. ขาดระบบการพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	18	49.86
2. อ่อนด้านธรรมาภิบาลและการตรวจสอบ	17	47.09
3. ขาดการพัฒนาสู่ความสุขและผูกพันอย่างยั่งยืน	15	41.55
4. ขาดการบูรณาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมในรายวิชา	13	36.01
5. กิจกรรมของนักศึกษามีน้อย	13	36.01

ตาราง 4 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
สภาพการจัดการในปัจจุบัน		
1. การบริหารเนื้องานประจำขาดการพัฒนางานใหม่	16	44.32
2. สาขาวิชาขาดการประสานงานกับสาขาวิชาอื่น	15	41.55
3. วัฒนธรรมองค์กรขาดการสนใจการเปลี่ยนแปลง	15	41.55
4. คณะกรรมการบัณฑิตทำตามกฎระเบียบเท่านั้น	12	33.24
5. มีการแทรกแซงระบบการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย	8	22.16
แนวทางการพัฒนา/ความคาดหวังในอนาคต		
1. มุ่งเน้นธรรมาภิบาลโดยมีเป้าหมายเดียวกัน	23	63.71
2. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์กรตามอัตลักษณ์	20	55.40
3. พัฒนาแนวคิดพร้อมที่จะรับสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร	19	55.40
4. การพัฒนาบัณฑิตต้องสอดคล้องตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	14	38.78
5. มีระบบการสื่อสารและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ	10	27.70
6. เน้นระบบการทำงานเป็นทีม	9	24.93

จากตาราง 4 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จุดเด่นคือ สร้างค่านิยมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 69.25) รองลงมาคือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม (ร้อยละ 63.71)

ด้านจุดอ่อนคือ ขาดระบบการพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (ร้อยละ 49.86) รองลงมาคือ อ่อนด้านธรรมาภิบาลและการตรวจสอบ (ร้อยละ 47.09)

ด้านสภาพการจัดการปัจจุบันคือ การบริหารเนื้องานประจำขาดการพัฒนางานใหม่ (ร้อยละ 44.32) รองลงมาคือ สาขาวิชาขาดการประสานงานกับสาขาวิชาอื่นและวัฒนธรรมองค์กรขาดการสนใจการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ 41.50)

ด้านแนวทางการพัฒนาในอนาคต คือ มุ่งเน้นธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมายเดียวกัน (ร้อยละ 63.71) รองลงมาคือ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์กรตามอัตลักษณ์ (ร้อยละ 55.40)

ตาราง 5 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาอย่างยั่งยืน	จำนวน	ร้อยละ
จุดเด่น/ความภาคภูมิใจ		
1. สร้างความเข้าใจไปสู่ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)	21	58.17
2. พัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัย	20	55.40
3. เร่งสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย	18	49.86
4. เร่งสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย	15	41.55
5. แสวงหาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและอัตลักษณ์	14	38.78
6. ให้ความสำคัญและส่งเสริมงานวิจัยท้องถิ่น	13	36.01
7. มีการบูรณาการองค์ความรู้จากการวิจัยสู่ท้องถิ่น	10	27.70
8. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย	9	24.93
9. สร้างความเข้าใจไปสู่ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)	8	22.16
จุดอ่อน/สิ่งที่ควรปรับปรุง		
1. ขาดความเป็นเลิศด้านวิจัยและพัฒนา	28	77.56
2. ขาดบุคลากรขาดความสามารถในการพัฒนาความรู้	25	69.25
3. องค์กรไม่พัฒนาสู่ท้องถิ่น	23	63.71
4. งานวิจัยมีมากด้านวิจัยเชิงปริมาณ แต่เชิงคุณภาพมีน้อย	22	67.94
5. งานวิจัยไม่ได้มุ่งเน้นปัญหาของท้องถิ่นอย่างแท้จริง	20	55.40
6. งานวิจัยยึดติดกับระยะเวลาการวิจัยมากเกินไป	18	49.86
7. ขาดเครือข่ายและองค์กรภายนอกสนับสนุนการวิจัย	17	47.09
8. งานวิจัยคุณภาพยังไม่น่าพอใจ ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่	15	41.55
9. มีอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอในการดำเนินการให้มี		
คุณภาพ	12	33.24

ตาราง 5 (ต่อ)

การพัฒนาอย่างยั่งยืน	จำนวน	ร้อยละ
สภาพการจัดการในปัจจุบัน		
1. สัดส่วนงานวิจัยของอาจารย์ยังต่ำอยู่	20	55.40
2. มีการวิจัยที่เป็นทีม	15	41.55
3. งานวิจัยเชิงคุณภาพสูงงานวิจัย R&D มีน้อย	14	38.78
4. งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นบุคคลเดิมๆไม่มีผลงานนักวิจัยรุ่นใหม่	12	33.24
5. สามารถดำเนินการตามเกณฑ์ของ สกอ.	12	33.24
6. ยังขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน	10	27.70
7. มีคณะกรรมการ มีการประชุมที่สม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง นำเสนอปัญหาและแก้ปัญหาร่วมกัน	9	24.93
8. ปรับปรุงหลักสูตร ตามบัณฑิตศึกษา การส่งเสริมการศึกษาตามระเบียบ สกอ.	7	19.39
แนวทางการพัฒนา/ความคาดหวังในอนาคต		
1. มียุทธศาสตร์สู่ภาคปฏิบัติ	18	49.86
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก	18	49.86
3. มีการบูรณาการองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น	16	44.32
4. จูงใจให้ทุกส่วนให้ความร่วมมือต่องานวิจัย	14	38.78
5. ดูแลและบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการต่อเนื่อง	10	27.70

จากตาราง 5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เป็นจุดเด่นคือ การสร้างความเข้าใจสู่ความรู้ที่ชัดเจน (ร้อยละ 58.17) รองลงมาคือ การพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัย (ร้อยละ 55.40)

ด้านจุดอ่อน คือ ขาดความเป็นเลิศด้านวิจัยและพัฒนา (ร้อยละ 77.56) รองลงมาคือ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการพัฒนาความรู้ (ร้อยละ 69.25)

ด้านสภาพการจัดการในปัจจุบัน คือ การมีสัดส่วนของงานวิจัยยังต่ำอยู่ (ร้อยละ 55.40) รองลงมาคือ มีการทำวิจัยเป็นทีม (ร้อยละ 41.55)

แนวทางการพัฒนาในอนาคต คือ การมียุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (ร้อยละ 49.86) รองลงมา คือ มีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก (ร้อยละ 49.86)

ตาราง 6 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยด้านการบริการทางวิชาการ

การบริการวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
จุดเด่น/ความภาคภูมิใจ		
1. จัดตั้งศูนย์บริการด้านเทคโนโลยีและศูนย์การศึกษาพิเศษ	23	63.71
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)	21	58.17
3. ส่งเสริมระบบบริการวิชาการที่ยืดหยุ่น และต่อเนื่อง	18	49.86
4. เข้าถึงและรับรู้ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	17	47.09
5. มีการบริการวิชาการผ่านงานวิจัยเกิดรูปธรรมชัดเจน	15	41.55
6. อาจารย์ได้รับการยอมรับจากท้องถิ่น/ชุมชน/ผู้รับบริการ	13	36.01
7. มหาวิทยาลัยอยู่ในทำเลที่เอื้อต่อการบริการวิชาการ	10	27.70
8. มีเครือข่ายวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ	9	24.93
9. นักศึกษามีโอกาสเผยแพร่และนำเสนอผลงานวิจัย	7	19.39
จุดอ่อน/สิ่งที่ควรปรับปรุง		
1. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานเป็นทีม	24	66.48
2. จัดบริการวิชาการไม่ครบวงจร	20	55.40
3. วิจัยและพัฒนาท้องถิ่นไม่ตรงกับความต้องการ	19	52.63
4. งานบริการวิชาการต้องการงบประมาณสนับสนุน	18	49.86
5. การบริการด้านภาษาต่างประเทศยังไม่ได้มาตรฐาน	16	44.32
6. บัณฑิตวิทยาลัยขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	14	38.78
7. ยังเน้นกิจกรรมตามหลักสูตรกำหนด ขาดการเข้าถึงชุมชน	13	36.01
8. ขาดทีมงานที่มีประสบการณ์ด้านประชาสัมพันธ์	10	27.70

ตาราง 6 (ต่อ)

การบริการวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
สภาพการจัดการในปัจจุบัน		
1. ขาดการมีส่วนร่วมของประชากรท้องถิ่นกับบัณฑิตวิทยาลัย	14	38.78
2. จัดในรูปแบบประชุมวิชาการและสัมมนา	12	33.24
3. การจัดบริการอยู่ภายในมากกว่าภายนอกมหาวิทยาลัย	10	27.70
4. ขาดการสนับสนุนงบประมาณด้านบริการวิชาการ	7	19.39
5. ไม่มียุทธศาสตร์ด้านบริการวิชาการ	5	13.85
แนวทางการพัฒนา/ความคาดหวังในอนาคต		
1. จัดบริการวิชาการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการ	25	69.25
2. มุ่งพัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการ	22	67.94
3. มีระบบ กลไกการบริการวิชาการและบริหารการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย	20	55.40
4. มีการพัฒนาบุคลากรด้านบริการวิชาการเฉพาะ	15	41.55
5. สนับสนุนการจัดกิจกรรมภายนอกด้านบริการวิชาการ	10	27.70

จากตาราง 6 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อด้านบริการวิชาการ ที่เป็นจุดเด่นคือ จัดตั้งศูนย์บริการเทคโนโลยี และศูนย์การศึกษาพิเศษ (ร้อยละ 63.71) รองลงมาคือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 58.17)

จุดอ่อนคือ ขาดการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 66.48) รองลงมาคือ จัดบริการวิชาการไม่ครบวงจร (ร้อยละ 55.40)

ด้านสภาพการจัดการในปัจจุบันคือ ขาดการมีส่วนร่วมของประชากรท้องถิ่นกับบัณฑิตวิทยาลัย (ร้อยละ 38.78) รองลงมาคือ จัดในรูปแบบประชุมวิชาการและสัมมนา (ร้อยละ 33.24)

แนวทางการพัฒนาคือ จัดบริการวิชาการที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการ (ร้อยละ 69.25) รองลงมาคือ มุ่งพัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการ (ร้อยละ 67.94)

ตาราง 7 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยด้านการมุ่งเน้น
ทรัพยากรบุคคล

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จุดเด่น/ความภาคภูมิใจ		
1. มุ่งเน้นการจัดการบุคลากรสู่การมีส่วนร่วม	19	52.63
2. พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)	17	47.09
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณวุฒิเฉพาะด้าน	17	47.09
4. มีแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณพัฒนาบุคลากร	15	41.55
5. บุคลากรพัฒนาศักยภาพสูงขึ้นระดับบัณฑิตวิทยาลัย	14	38.78
6. มีนโยบายพัฒนาบุคลากรเฉพาะสาขาวิชา	12	33.24
7. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้านทรัพยากรบุคคล	10	27.70
8. บุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงาน	9	24.93
จุดอ่อน/สิ่งที่ควรปรับปรุง		
1. ขาดการพัฒนาสู่การสร้างสมรรถนะหลัก	19	52.63
2. ขาดการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม	18	49.86
3. ขาดแผนพัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน	18	49.86
4. ขาดแผนพัฒนาบุคลากรและงบประมาณพัฒนาบุคลากร	17	47.09
5. ขาดบุคลากรตามสาขาวิชาที่เปิดสอน	15	41.55
6. ตำแหน่งงานไม่พอเพียงกับปริมาณงาน	14	38.78
7. ขาดการบริหารองค์ความรู้สำหรับบุคลากร	12	33.24
8. ขาดแผนบุคลากรจากระดับบัณฑิตศึกษายังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน	10	27.70
สภาพการจัดการในปัจจุบัน		
1. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง	20	55.40
2. มียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	18	49.86
3. พนักงานขาดขวัญ กำลังใจ และสวัสดิการ	16	44.32
4. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	15	41.55
5. ผู้สอนสังกัดคณะเดิม จึงเป็นภาระของคณะเดิมในการพัฒนา	13	36.01

ตาราง 7 (ต่อ)

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
แนวทางการพัฒนา/ความคาดหวังในอนาคต		
1. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ	25	69.25
2. มุ่งเน้นระบบการบริหาร เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	23	63.71
3. พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น	21	58.17
4. ปรับปรุงโดยสภาพด้านบุคลากรประจำบัณฑิตวิทยาลัย	18	49.86
5. มีหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบัณฑิตวิทยาลัย	16	41.55

จากตาราง 7 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่เป็นจุดเด่นคือ มุ่งเน้นการจัดการบุคลากรสู่การมีส่วนร่วม (ร้อยละ 52.63) รองลงมาคือ พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (ร้อยละ 47.09)

ด้านจุดอ่อนคือ ขาดการพัฒนาสู่การสร้างสมรรถนะหลัก (ร้อยละ 52.63) รองลงมาคือ ขาดการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน อย่างเป็นรูปธรรม (ร้อยละ 49.86)

สภาพการจัดการในปัจจุบันคือ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง (ร้อยละ 55.40) รองลงมาคือ มียุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (ร้อยละ 49.86)

แนวทางการพัฒนาคือ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ (ร้อยละ 69.25) รองลงมาคือ มุ่งเน้นระบบการบริหารเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ร้อยละ 63.71)

ตาราง 8 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยด้านการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	จำนวน	ร้อยละ
จุดเด่น/ความภาคภูมิใจ		
1. เจริญรุดสนับสนุนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกบัณฑิตวิทยาลัย	26	72.02
2. เน้นการทำงานและการวิจัยกับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	24	66.48
3. เชื่อมโยงและส่งถ่ายนวัตกรรมร่วมกับสถาบันภายนอก	23	63.71
4. มีโครงการร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน	20	55.40
5. มีการประสานงานกับคณะอื่นในมหาวิทยาลัย	18	49.86
6. มีการจัดประชุมวิชาการทุกปี	18	49.86
7. มีเครือข่ายร่วมกันพัฒนานักศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย	16	44.32
8. มีการร่วมมือสนับสนุนด้านการวิจัยและวิทยานิพนธ์	12	33.24
จุดอ่อน/สิ่งที่ควรปรับปรุง		
1. ไม่มีแผนสร้างเครือข่ายกับท้องถิ่นและชุมชน	26	72.02
2. ไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน	24	66.48
3. ขาดแผนแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีกับสถานประกอบการ	23	63.71
4. เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรน้อยที่สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย	20	55.40
5. เครือข่ายการบริหารจัดการบัณฑิตมีน้อย	18	49.86
6. ขาดความพร้อมในการร่วมมือสู่ประชาคมอาเซียน	17	47.09
7. ต้องปรับยุทธศาสตร์เป็นเชิงรุก	15	41.55
8. ขาดการพัฒนาศูนย์ข้อมูลเพื่อการวิจัยพัฒนาาร่วมกัน	13	36.01
สภาพการจัดการในปัจจุบัน		
1. บัณฑิตวิทยาลัยขาดอิสระในการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ	20	55.40
2. ให้โอกาสนักวิชาการจากหน่วยงานอื่นร่วมงานวิชาการ	18	49.86
3. มีปัญหาด้านการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่นด้านงบประมาณและด้านการวิจัยท้องถิ่น	16	44.32
4. เกิดการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติราชการระหว่างคณะกับบัณฑิตวิทยาลัย	15	41.55

ตาราง 8 (ต่อ)

การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	จำนวน	ร้อยละ
5. ค่อนข้างแยกตัวเองออกจากสังคมบริหารของมหาวิทยาลัย แต่มีสัมพันธ์อยู่กับบัณฑิตวิทยาลัยอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยอื่นๆ	10	27.70
แนวทางการพัฒนา/ความคาดหวังในอนาคต		
1. สร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อ		
ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	28	77.56
2. มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน	25	69.25
3. พัฒนาระบบ TQF เพื่อการถ่ายโอนนักศึกษา	23	63.71
4. มีระบบเครือข่ายศูนย์รวม ข้อมูลเพื่อการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น	24	66.48
5. ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้การทำงานมีเอกภาพและรวดเร็ว	21	58.17
6. มีการประชุมเสนอผลงานการวิจัยที่มีมาตรฐานสากล	18	49.86

จากตาราง 8 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ที่เป็นจุดเด่นคือ เจริญสนับสนุนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกบัณฑิตวิทยาลัย (ร้อยละ 72.02) รองลงมาคือ เน้นการทำงานและการวิจัยกับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 66.48)

ด้านจุดอ่อนคือ ไม่มีแผนสร้างเครือข่ายกับท้องถิ่นและชุมชน (ร้อยละ 72.02) รองลงมาคือ ไม่มีการตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจในการสร้างความร่วมมือกับชุมชน (ร้อยละ 66.48)

สภาพการจัดการในปัจจุบันคือ บัณฑิตวิทยาลัยขาดอิสระในการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ (ร้อยละ 55.40) รองลงมาคือ ให้โอกาสนักวิชาการจากหน่วยงานอื่นร่วมงานวิชาการ (ร้อยละ 49.86)

แนวทางการพัฒนาคือ สร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (ร้อยละ 77.56) รองลงมาคือ มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน (ร้อยละ 69.25)

ตอนที่ 3 ประเมินผลระดับความคิดเห็นระดับบัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 36 คนนั้นประเมินผลระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ค่าน้ำหนักคิดตามแต่ละข้อโดยให้น้ำหนักคำถามแต่ละข้อกำหนดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 ความคิดเห็นรอบแรกของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการนำการขับเคลื่อนองค์กร

การบริหารจัดการ ไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบแรก			
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยฐานกับ ฐานนิยม	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
ด้านการนำการขับเคลื่อนองค์กร				
1. การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในองค์กร	4.00	4	0.00	0.50
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.00	4	0.00	0.50
3. เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งมั่น นวัตกรรม	4.00	4	0.00	1
4. ทักษะความสามารถของผู้บริหาร	4.00	4	0.00	0.50
5. มีความรับผิดชอบในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	4.00	4	0.00	0
6. ผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้า	4.00	4	0.00	0

จากตาราง 9 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการขับเคลื่อนองค์กรสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 10 ความคิดเห็นรอบแรกของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีด
สมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการการมุ่งเน้นผู้เรียน

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบแรก			
	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยมศึกษากับ ฐานนิยม	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน				
1. เร่งจัดหาแหล่งเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัย และพัฒนา	5.00	4	1.00	0.50
2. กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์คุณภาพของ บัณฑิต	5.00	4	1.00	0.50
3. กระบวนการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	5	-0.5	0.50
4. กำหนดมาตรฐานที่สามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน	4.50	4	0.5	0.50
5. ปลูกฝังจรรยาบรรณและคุณธรรมแก่ผู้เรียน	4.00	4	0.00	0.80
6. พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการ เรียนรู้	4.00	4	0.00	0.50

จากตาราง 10 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง
ด้านการการมุ่งเน้นผู้เรียนสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยมศึกษากับฐานนิยมไม่เกิน 1.00
และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 11 ความคิดเห็นรอบแรกของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบแรก			
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
ด้านมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กร				
1. สร้างค่านิยมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.00	4	0.00	4.00
2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม	4.00	4	0.00	4.00
3. มีการปรับองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง	4.00	5	-1.00	4.00
4. พัฒนาองค์กรสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	4.50	4	0.5	4.50
5. พัฒนาด้านธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้	4.00	5	-1.00	4.00
6. มุ่งพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขและผูกพันอย่างยั่งยืน	4.00	4	0.00	0.80
7. สร้างความเข้าใจไปสู่ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)	4.00	4	0.00	0.80
8. พัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัย	5.00	5	0.00	0.50
9. เร่งสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย	4.00	4	0.00	0.50
10. สร้างความเป็นเลิศด้านวิจัยและพัฒนา	4.50	5	-0.5	0.50
11. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย	4.50	5	-0.5	0.50
12. แสวงหาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและอัตลักษณ์	4.00	4	0.00	1

จากตาราง 11 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 12 ความคิดเห็นรอบแรกของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบแรก			
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน				
1. สร้างความเข้าใจไปสู่ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)	4.00	4	0.00	0.80
2. พัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัย	5.00	5	0.00	0.50
3. เร่งสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย	4.00	4	0.00	0.50
4. สร้างความเป็นเลิศด้านวิจัยและพัฒนา	4.50	5	-0.50	0.50
5. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัย	4.50	5	-0.50	0.50
6. แสวงหาคำรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและอัตลักษณ์	4.00	4	0.00	1

จากตาราง 12 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกันในทุกข้อ(ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 13 ความคิดเห็นรอบแรกของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการบริการทางวิชาการ

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบแรก			
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยฐานกับ ฐานนิยม	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
ด้านการบริการทางวิชาการ				
1. จัดตั้งศูนย์บริการด้านเทคโนโลยีและศูนย์ การศึกษาพิเศษ	4.00	4	0.00	0.50
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)	4.00	4	0.00	0.50
3. ส่งเสริมระบบบริการวิชาการที่ยืดหยุ่น และ ต่อเนื่อง	4.00	5	-1.00	0.50
4. พัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการเฉพาะโดย ทำงานเป็นทีม	4.00	4	0.00	0.50
5. จัดบริการวิชาการแบบครบวงจรและเน้นความพึง พอใจของผู้รับบริการ	4.00	4	0.00	0.50
6. วิจัยและพัฒนาด้านการบริการวิชาการเพื่อ ท้องถิ่น	4.00	4	0.00	0.50

จากตาราง 13 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการบริการทางวิชาการสอดคล้องกันในทุกข้อ(ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 14 ความคิดเห็นรอบแรกของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการ ไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบแรก			
	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยมศึกษากับฐาน นิยม	พิสัยระหว่าง ควอไทล์
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล				
1. มุ่งเน้นการจัดการบุคลากรสู่การมีส่วนร่วม	4.00	4	0.00	0.50
2. พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)	4.00	4	0.00	1
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณวุฒิเฉพาะด้าน	4.00	4	0.00	0.50
4. มุ่งเน้นบุคลากรสู่การสร้างสมรรถนะหลัก (Core competency)	4.00	4	0.00	0.50
5. เร่งพัฒนาการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	4.50	5	-0.50	0.50
6. พัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิทางการศึกษา	4.00	4	0.00	0.50

จากตาราง 14 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยมศึกษากับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 15 ความคิดเห็นรอบแรกของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานกับหน่วยงานอื่น

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบแรก			
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยฐานกับ ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
ด้านการมุ่งเน้นการทำงานกับหน่วยงานอื่น				
1. เร่งรัดสนับสนุนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายในและภายนอกบัณฑิตวิทยาลัย	4.00	5	-1.00	1
2. เน้นการทำงานและการวิจัยกับท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่อง	4.00	5	-1.00	0.50
3. เชื่อมโยงและส่งถ่ายนวัตกรรมร่วมกับสถาบัน ภายนอก	4.00	4	0.00	1
4. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายกับท้องถิ่นและชุมชน	4.00	4	0.00	1
5. เร่งรัดแต่งตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจด้านการสร้าง ความร่วมมือ	4.00	4	0.00	1
6. เร่งรัดและพัฒนาการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีกับ สถานประกอบการ	4.00	4	0.00	0.50

จากตาราง 15 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการมุ่งเน้นการทำงานกับหน่วยงานอื่นสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตอนที่ 4 ผลการยืนยันคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้นำระดับความคิดเห็นที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มาทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนคำตอบแล้วส่งคำยืนยันกลับมาแล้วดำเนินการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 ความคิดเห็นรอบที่สองของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการนำการขับเคลื่อนองค์กร

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบที่สอง			
	ผลต่างระหว่าง			พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐานกับ ฐานนิยม	
1. การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในองค์กร	4.00	4.00	0.00	0.50
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.00	4.00	0.00	0.50
3. เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งมั่น นวัตกรรม	4.00	4.00	0.00	1
4. ทักษะความสามารถของผู้บริหาร	4.00	4.00	2.00	0.10
5. มีความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	4.00	4.00	1.50	0.10
6. ผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้า	4.00	4.00	2.00	0.10

จากตาราง 16 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการขับเคลื่อนองค์กรที่ยืนยันคำตอบเดิมเฉพาะด้านการแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในองค์กรด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและด้านเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งมั่นนวัตกรรมสอดคล้องกัน (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์น้อยกว่า 1.50) ส่วนด้านความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และด้านผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้า ได้เปลี่ยนคำตอบใหม่ทำให้ผลต่างระหว่างมัธยฐานและฐานนิยมเกิน 1.50 ทำให้ไม่สอดคล้องกัน

ตาราง 17 ความคิดเห็นรอบที่สองของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการการมุ่งเน้นผู้เรียน

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบที่สอง			
	ผลต่างระหว่าง			พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐานกับ ฐานนิยม	
1. เร่งจัดหาแหล่งเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและ พัฒนา	5.00	5	0.00	0.50
2. กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์คุณภาพของบัณฑิต	3.25	5	-1.75	0.50
3. กระบวนการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	5	-0.50	0.50
4. กำหนดมาตรฐานที่สามารถตอบสนองความ ต้องการของผู้เรียน	4.50	3	1.50	1
5. ปลุกฝังจรรยาบรรณและคุณธรรมแก่ผู้เรียน	4.00	4	0.00	0.50
6. พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้	3.00	5	-2.00	0.50

จากตาราง 17 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการการมุ่งเน้นผู้เรียนในเฉพาะด้านเร่งจัดหาแหล่งเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา ด้านกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญและปลุกฝังจรรยาบรรณและคุณธรรมแก่ผู้เรียนสอดคล้องกัน (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์น้อยกว่า 1.50) ขณะที่ด้านการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์คุณภาพของบัณฑิตวิทยาลัยการกำหนดมาตรฐานที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องกันเนื่องจากค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานและฐานนิยมมากกว่า 1.00

ตาราง 18 ความคิดเห็นรอบที่สองของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบที่สอง			
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยฐานกับ ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1. สร้างค่านิยมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.00	4	0.00	0.50
2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม	4.00	4	0.00	0.50
3. มีการปรับองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง	4.00	4	0.00	0.50
4. พัฒนาองค์กรสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	4.00	4	0.00	0.50
5. พัฒนาด้านธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้	4.00	4	0.00	1
6. มุ่งพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขและผูกพันอย่างยั่งยืน	5.00	5	0.00	0.50

จากตาราง 18 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 19 ความคิดเห็นรอบที่สองของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการ ไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบที่สอง			
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยฐานกับ ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1. สร้างความเข้าใจไปสู่ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)	4.00	4	0.00	1
2. พัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัย	4.00	4	0.00	0.50
3. เร่งสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย	4.00	4	0.00	0.50

ตาราง 19 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบที่สอง			พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยฐานกับ ฐานนิยม	
4. สร้างความเป็นเลิศด้านวิจัยและพัฒนา	4.50	5	-0.50	0.50
5. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของ บัณฑิตวิทยาลัย	4.50	5	-0.50	0.50
6. แสวงหาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และอัตลักษณ์	4.00	4	0.00	1

จากตาราง 19 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 20 ความคิดเห็นรอบที่สองของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏด้านการบริการทางวิชาการ

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบที่สอง			พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	ผลต่างระหว่าง มัธยฐานกับ ฐานนิยม	
1. จัดตั้งศูนย์บริการด้านเทคโนโลยีและศูนย์ การศึกษาพิเศษ	4.00	4	0.00	0.50
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)	4.00	4	0.00	1
3. ส่งเสริมระบบบริการวิชาการที่ยืดหยุ่น และต่อเนื่อง	4.00	4	0.00	0.60
4. พัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการเฉพาะโดย ทำงานเป็นทีม	4.00	4	0.00	0.50
5. จัดบริการวิชาการแบบครบวงจรและเน้นความพึง พอใจของผู้รับบริการ	4.00	3	1.00	0.50
6. วิจัยและพัฒนาด้านการบริการวิชาการเพื่อท้องถิ่น	4.00	4	0.00	0.50

จากตาราง 20 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการบริการทางวิชาการสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 21 ความคิดเห็นครั้งที่สองของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบที่สอง			
	ผลต่างระหว่าง			พิสัย
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐานกับ ฐานนิยม	ระหว่าง ควอไทล์
1. มุ่งเน้นการจัดการบุคลากรผู้การมีส่วนร่วม	4.00	4	0.00	0.50
2. พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)	4.00	4	0.00	1
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณวุฒิเฉพาะด้าน	4.00	4	0.00	1
4. มุ่งเน้นบุคลากรผู้การสร้างสมรรถนะหลัก (Core competency)	4.00	4	0.00	0.50
5. เร่งพัฒนาการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	4.00	4	0.00	0.50
6. พัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการและคุณวุฒิทางการศึกษา	4.00	4	0.00	0.50

จากตาราง 21 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยมไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตาราง 22 ความคิดเห็นรอบที่สองของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับผู้บริหารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยราชภัฏ ด้านการมุ่งเน้นการทำงานกับหน่วยงานอื่น

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ความคิดเห็นรอบที่สอง			
	ผลต่างระหว่าง			พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
	มัธยฐาน	ฐานนิยม	มัธยฐานกับ ฐานนิยม	
1. เร่งรัดสนับสนุนการสร้างความร่วมมือกับ หน่วยงานภายในและภายนอกบัณฑิตวิทยาลัย	4.00	5	-1.00	1
2. เน้นการทำงานและการวิจัยกับท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่อง	4.00	5	-1.00	0.50
3. เชื่อมโยงและส่งถ่ายนวัตกรรมร่วมกับสถาบัน ภายนอก	4.00	4	0.00	1
4. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายกับท้องถิ่นและชุมชน	4.00	4	0.00	1
5. เร่งรัดแต่งตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจด้านการสร้าง ความร่วมมือ	4.00	4	0.00	1
6. เร่งรัดและพัฒนาการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีกับ สถานประกอบการ	4.00	4	0.00	0.50

จากตาราง 22 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง การมุ่งเน้นการทำงานกับหน่วยงานอื่นสอดคล้องกันในทุกข้อ (ค่าผลต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม ไม่เกิน 1.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50)

ตอนที่ 5 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้านเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับบัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ดัชนีความสอดคล้อง			IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
	(1)	(0)	(-1)	
1. ด้านการนำการขับเคลื่อนองค์กร				
1.1 การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในองค์กร	4	1	-	0.80
1.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4	1	-	0.80
1.3 เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งเน้นนวัตกรรม	5	-	-	1
1.4 ทักษะความสามารถของผู้บริหาร	3	2	-	0.60
1.5 มีความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	4	-	1	0.60
1.6 ผู้นำที่มุ่งมั่นและกล้า	3	2	-	0.60
2. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน				
2.1 เร่งจัดหาแหล่งเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและ พัฒนา	4	1	-	0.80
2.2 กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์คุณภาพของบัณฑิต	5	-	-	1
2.3 กระบวนการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4	1	-	0.80
2.4 กำหนดมาตรฐานที่สามารถตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน	4	1	-	0.80
2.5 ปลูกฝังจรรยาบรรณและคุณธรรมแก่ผู้เรียน	5	-	-	1
2.6 พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้	3	2	-	0.60
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร				
3.1 สร้างค่านิยมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4	1	-	0.80
3.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม	4	1	-	0.80
3.3 มีการปรับองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง	5	-	-	1
3.4 พัฒนาองค์กรสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	3	2	-	0.60
3.5 พัฒนาด้านธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้	4	1	-	0.80
3.6 มุ่งพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและผูกพันอย่าง ยั่งยืน	3	2	-	0.60

ตาราง 23 (ต่อ)

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ดัชนีความสอดคล้อง			IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
	(1)	(0)	(-1)	
4. ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน				
4.1 สร้างความเข้าใจไปสู่ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)	4	1	-	0.80
4.2 พัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตวิทยาลัย	4	1	-	0.80
4.3 เร่งสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย	5	-	-	1
4.4 สร้างความเป็นเลิศด้านวิจัยและพัฒนา	3	2	-	0.60
4.5 พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของบัณฑิต วิทยาลัย	3	2	-	0.60
4.6 แสวงหาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและอัตลักษณ์	4	1	-	0.80
5. ด้านการบริการทางวิชาการ				
5.1 จัดตั้งศูนย์บริการด้านเทคโนโลยีและศูนย์การศึกษา พิเศษ	4	1	-	0.80
5.2 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)	4	1	-	0.80
5.3 ส่งเสริมระบบบริการวิชาการที่ยืดหยุ่น และต่อเนื่อง	4	1	-	0.80
5.4 พัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการเฉพาะโดย ทำงานเป็นทีม	5	-	-	1
5.5 จัดบริการวิชาการแบบครบวงจรและ เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3	2	-	0.60
5.6 วิจัยและพัฒนาด้านการบริการวิชาการเพื่อท้องถิ่น	3	2	-	0.60
6. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล				
6.1 มุ่งเน้นการจัดการบุคลากรสู่การมีส่วนร่วม	3	2	-	0.60
6.2 พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)	5	-	-	1
6.3 ส่งเสริมการพัฒนาคุณวุฒิเฉพาะด้าน	3	2	-	0.60
6.4 มุ่งเน้นบุคลากรสู่การสร้างสมรรถนะหลัก (Core competency)	4	1	-	0.80
6.6 พัฒนาผู้ดำเนินงานทางวิชาการและคุณวุฒิทางการศึกษา	3	2	-	0.60

ตาราง 23(ต่อ)

การบริหารจัดการไปสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง	ดัชนีความสอดคล้อง			IOC
	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
	(1)	(0)	(-1)	
7. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานกับหน่วยงานอื่น				
7.1 เร่งรัดสนับสนุนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายในและภายนอกบัณฑิตวิทยาลัย	5	-	-	1
7.2 เน้นการทำงานและการวิจัยกับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	5	-	-	1
7.3 เชื่อมโยงและส่งถ่ายนวัตกรรมร่วมกับสถาบันภายนอก	4	1	-	0.80
7.4 เร่งรัดการสร้างเครือข่ายกับท้องถิ่นและชุมชน	4	1	-	0.80
7.5 เร่งรัดแต่งตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ	4	1	-	0.80
ด้านการสร้างความร่วมมือ				
7.6 เร่งรัดและพัฒนาการแลกเปลี่ยน	4	1	-	0.80

จากตาราง 23 พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกของมีความสอดคล้องกันทุกข้อเกี่ยวกับการบริหารจัดการไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (ค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.0) ซึ่งสูงกว่า 0.5

ตอนที่ 6 การกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ผู้วิจัยได้เกิดการสังเคราะห์ผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 2 3 รวมทั้งการตรวจสอบความตรงต่อเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้องค์ความรู้ใหม่มากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับการพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นไปในอนาคตพร้อมทั้งกำหนดประเด็นในการพัฒนาไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ด้านการขับเคลื่อนองค์กร

ประเด็นที่ควรพัฒนา

1. คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัยต้องเป็นผู้นำการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์กร
2. คณะบดีต้องทำให้บัณฑิตวิทยาลัยมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย

3. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยจะต้องดูแลให้ยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการต่อเนื่องโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ประเด็นที่ควรพัฒนา

1. มุ่งเน้นผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. มุ่งเน้นการสอนแบบยึดหลักปฏิสัมพันธ์ทางวิชาการ
3. มุ่งเน้นนวัตกรรมแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ด้านการมุ่งเน้น วัฒนธรรมองค์กร

ประเด็นที่ควรพัฒนา

1. มุ่งเน้นธรรมาภิบาลโดยมีเป้าหมายเดียวกัน
2. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์กรตามอัตลักษณ์
3. พัฒนาแนวคิดพร้อมที่จะรับสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร
4. สร้างความเข้าใจไปสู่ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ด้านการมุ่งเน้น การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นที่ควรพัฒนา

1. มียุทธศาสตร์สู่ภาคปฏิบัติ
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก
3. มีการบูรณาการองค์ความรู้สู่ท้องถิ่น
4. สร้างค่านิยมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ด้านการมุ่งเน้นบริการ วิชาการ

ประเด็นที่ควรพัฒนา

1. จัดบริการวิชาการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการ
2. มุ่งพัฒนาบุคลากรด้านการบริการวิชาการ
3. มีระบบ กลไกการบริการวิชาการและบริหารการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย
4. จัดตั้งศูนย์บริการด้านเทคโนโลยีและศูนย์การศึกษาพิเศษ
5. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
6. ส่งเสริมระบบบริการวิชาการที่ยืดหยุ่น และต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ด้านการมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ควรพัฒนา

1. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
2. มุ่งเน้นระบบการบริหาร เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
3. พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)
4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณวุฒิเฉพาะด้าน
5. มุ่งเน้นบุคลากรสู่การสร้างสมรรถนะหลัก (Core competency)
6. เร่งพัฒนาการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัย ด้านการมุ่งเน้นการ ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

ประเด็นที่ควรพัฒนา

1. สร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อความพร้อม
สู่ประชาคมอาเซียน
2. มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน
3. เร่งรัดสนับสนุนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกบัณฑิต
วิทยาลัย
4. เน้นการทำงานและการวิจัยกับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
5. เชื่อมโยงและส่งถ่ายนวัตกรรมร่วมกับสถาบันภายนอก
6. เร่งรัดการสร้างเครือข่ายกับท้องถิ่นและชุมชน

วิธีการนำยุทธศาสตร์สู่ภาคปฏิบัติ

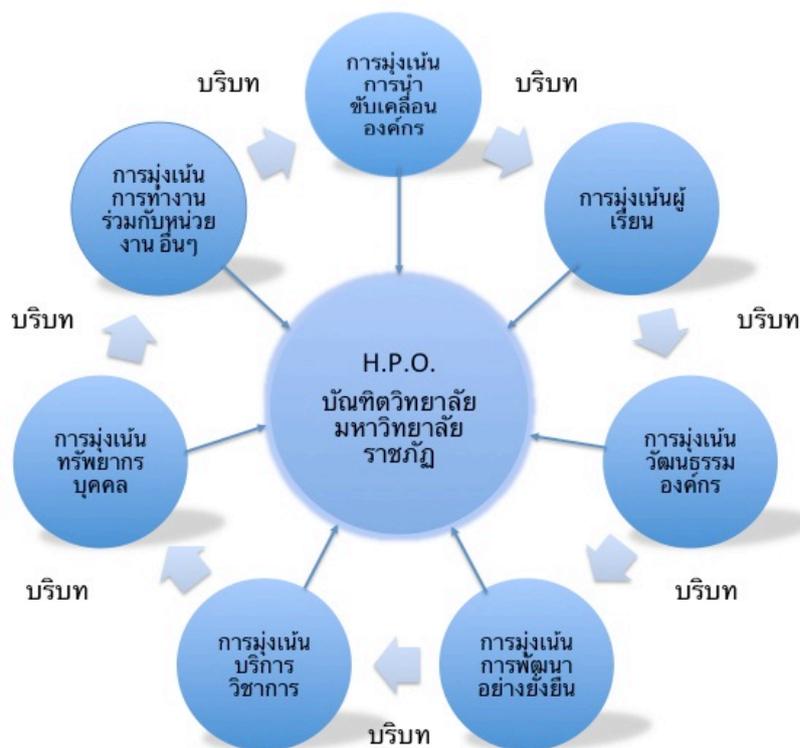
เพื่อให้บัณฑิตวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยามีแนวทางหรือวิธีการนำยุทธศาสตร์
ทั้ง 7 ด้านนี้สู่การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ควรจะได้ดำเนินการและวางแผน
ในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติให้เป็นระบบตามอัตลักษณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ
โดยกำหนดแผนการปฏิบัติเป็น 3 ระยะดังนี้

1. ระยะสั้น ใช้เวลา 1-2 ปี
2. ระยะกลาง ใช้เวลา 3-4 ปี
3. ระยะยาว ใช้เวลา 5-6 ปี

หรือปรับตามความพร้อม หรือเหมาะสม ของแต่ละบัณฑิตวิทยาลัย

ตอนที่ 7 การกำหนดรูปแบบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับบัณฑิตวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 รอบ รวมทั้งหาต้นชี้ความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดแล้ว ได้นำมากำหนดรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการบัณฑิตวิทยาลัยที่มีขีดความสามารถสูง โดยมุ่งหวังในอนาคตไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 15 รูปแบบยุทธศาสตร์การพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัยสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ