

“ร่วมกับจังหวัด สมาคม ชมรมทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“การจัดงานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีประจำปีของจังหวัด เช่น งานมะขามหวาน งานดอกฝ้ายบานเมืองเลย งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีลอยกระทง” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“เป็นกรรมการในการจัดประเพณีต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในจังหวัด” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“เป็นกรรมการในการจัดงานประเพณีต่าง ๆ ที่จังหวัดจัดขึ้นการออกร้านในงานบุญเบิกฟ้า งานบุญต่าง ๆ ฯลฯ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“ร่วมทำกิจกรรมกับหน่วยงานภาครัฐในด้านต่าง ๆ เช่น การแห่เทียนเข้าพรรษา ร่วมกับโรงเรียนในการเผยแพร่การแสดงโปงลาง ร่วมกับจังหวัดในการวิจัย ร่วมทอดกฐินทุกปีกับวัดที่อยู่บริเวณที่ใกล้เคียง” (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีการจัดประชุมสัมมนา มีการนำโครงการร่วมมือกับ อ.บ.จ. เทศบาล และจังหวัด เป็นต้น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“ร่วมงานกับจังหวัดชุมชนท้องถิ่น เช่น งานบูรณะ อาคารสิ่งก่อสร้างในวัด งานศิลปวัฒนธรรม งานสำคัญทางศาสนา ฯลฯ ส่งเสริมเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่นความรู้ตามยุคสมัย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางเชิงและเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาขีดสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควรส่งเสริมการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีคุณธรรม มีจิตสำนึกรักในความเป็นไทย และผูกพันในท้องถิ่นเพราะการปรับปรุงหลักสูตรตาม TQF ในปัจจุบัน มีกิจกรรมเสริมตามของมหาวิทยาลัย มีการติดตามพฤติกรรมของการเข้าร่วมกิจกรรม การจัดอบรม การสร้างความตระหนัก นักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจะทำให้นักศึกษาได้รับปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกรักท้องถิ่นในระดับมาก การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย คือ ผลิตบัตินิตให้มีความโดดเด่น ทั้งเรื่องจริยธรรมและวิชาการในสาขาวิชาชีพ จากผลการประเมินความพึงพอใจของนายจ้างคุณธรรมจริยธรรมของบัณฑิต ที่จบจากมหาวิทยาลัย จากข้อมูลในตัวอย่างที่ 2 ของ ส.ม.ศ. พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับคะแนนความพึงพอใจในระดับปานกลาง จึงเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยพัฒนาบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น สํารวจสอบถามการทำงานของบัณฑิต ช่วงรับปริญญาบัตร ผลปรากฏว่า บัณฑิตมีงานทำเกือบทุกคน ได้ใช้ความรู้ อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ในตำแหน่งหน้าที่สำคัญของหน่วยงาน หลักสูตรการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป้าหมายประชาชน ชาวบ้านบอกว่านักศึกษาที่มีคุณภาพจริยธรรม ระเบียบดี

2. การพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ คือ บุคคลที่

เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เห็นว่าการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เพิ่มพูนความรู้ ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนทุนวิจัย จากงบของมหาวิทยาลัย และงบจากแผ่นดิน หน่วยงาน สกอ. วช. อื่น ๆ แต่ยังไม่ค่อยเพียงพอ ขาดงบประมาณ การสนับสนุน แต่มหาวิทยาลัย วิทยาลัยราชภัฏได้จัดโครงการเสริมความรู้ด้านการวิจัยให้กับคณาจารย์ เพื่อทำผลงานทางวิชาการและอื่น ๆ มหาวิทยาลัย พยายามผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยชุมชนบริการวิชาการ เช่น การให้งบประมาณ หากทำวิจัยชุมชน จะได้บวิจัย มากกว่าทำวิจัยเรื่องอื่น ๆ มีการอบรมในโครงการประกันคุณภาพการศึกษา มีการจัดทำงานวิจัยในวิชาเอกเทศ มีโครงการนำลุ่ม นาดอน ทางทฤษฎีใหม่ มีโครงการบริการวิชาการ ที่สืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ จำนวนมาก และสอดแทรกในการเรียนการสอนด้วย สำนักวิทยบริการให้บริการ แก่ ครู นักศึกษา อาจารย์ บุคคลทั่วไปในท้องถิ่น เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีหอเฉลิมพระเกียรติ จัดงานพระราชกรณียกิจ กำหนดให้ตัวอย่างของมหาวิทยาลัยโครงการ ด้านเศรษฐกิจพอเพียง มีการดำเนินการร่วมกับท้องถิ่นของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ร่วมมือกับหน่วยงานเสริมสร้างอัตลักษณ์ของชาติ เป็นภารกิจหนึ่งที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์พร้อมจัดงบประมาณให้สถาบันวิจัยและคณะทำโครงการรับรอง ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

คือ ยุทธศาสตร์ การสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากโครงการพระราชดำริ โดยกำหนดกลยุทธ์ คือ 1) ศึกษาวิจัยบริบทของท้องถิ่น ตามแนวพระราชดำริ
2) สร้างเครือข่าย เพื่อสนับสนุนโครงการตามแนวพระราชดำริ 3) สร้างแหล่งเรียนรู้และเผยแพร่การดำเนินงานโครงการ

3. การพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เห็นว่าผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาได้รับปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกรักท้องถิ่นในระดับมากดังนั้นการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติควรมีการส่งเสริมอย่างจริงจัง และให้เห็นผลในทางปฏิบัติ โดยการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ให้มีประสิทธิภาพในระดับดีมาก มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับคะแนนการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในระดับปานกลาง จึงเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยพัฒนาบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญให้มาก เพราะ ต้องปรับปรุงหลักสูตรตาม TQF กิจกรรมเสริมตามของมหาวิทยาลัย มีการติดตามพฤติกรรมของการเข้าร่วมกิจกรรม การจัดอบรม การสร้างความตระหนัก ด้านการผลิตบัณฑิตชาวบ้านบอกว่านักศึกษาที่มีคุณภาพจริยธรรม ระเบียบดี การกำหนดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย คือ ผลิตบัณฑิตให้มีความโดดเด่น ทั้งเรื่องจริยธรรมและวิชาการในสาขาวิชาชีพ จากผลการประเมินความพึงพอใจของนายจ้างคุณธรรมจริยธรรมของบัณฑิต ที่จบจากมหาวิทยาลัย พบว่า อยู่ในระดับดีมากการสำรวจสอบถามการทำงานของบัณฑิต ช่วงรับปริญญาบัตร ผลปรากฏว่า บัณฑิตมีงานทำระดับมาก ได้ใช้ความรู้ อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ในตำแหน่งหน้าที่สำคัญของหน่วยงาน หลักสูตรการเรียนการสอน เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป้าหมายประชาชน

4. การพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการบริการทางวิชาการสู่สังคม คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เห็นว่า การพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการบริการทางวิชาการสู่สังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ให้ความสำคัญกับการบริการสังคมรวมถึงส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาท้องถิ่นในระดับปานกลาง ถึงให้ความสำคัญมาก ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นหัวใจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำหนดเป็นตัวบ่งชี้เกณฑ์วัด หน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 1) พัฒนาคูและบุคลากรการศึกษา ผู้นำศาสนา และบุคลากรที่อยู่ในเขตปกครองท้องถิ่น 2) วิจัยและสร้างสรรค์งานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น โดย

การสร้างจิตวิสัย ร่วมกับท้องถิ่น 3) เป็นศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ศูนย์การศึกษา นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยังดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของชุมชน ด้วย เพื่อให้สามารถบริการได้ถูกต้อง มหาวิทยาลัยได้มอบหมายการบริการสังคมทางด้านวิชาการลงไปสู่คณะ คัดโครงการเพื่อบริการสังคมแก่ชุมชนท้องถิ่น พัฒนาวิชาการ รับผิดชอบ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพทางการศึกษา จนกำหนดเป็นเอกลักษณ์ของ มหาวิทยาลัย เพื่อให้ทุกคนมีแนวทางให้การปฏิบัติ ที่เป็นแนวทางเดียวกัน มีสถาบันวิสัยและพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบ มีโครงการบริการวิชาการ จำนวนมากที่พัฒนาท้องถิ่น โดย สถาบันวิสัยได้ออกร่วมโครงการเยี่ยมชมประชาชนทุกเดือน ในการให้บริการทางสังคม รวมถึงให้ความรู้แก่ท้องถิ่น และมีหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจช่วยขับเคลื่อนด้วย โครงการจัดกิจกรรมร่วมกับสังคมบริการวิชาการ และวิสัยร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการอย่างเต็มที่ และมีการออกค่ายอาสาพัฒนาชมรม ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อบริการสังคม มีโครงการจัดอบรมตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เช่น อบรมครู ปลูกหญ้าแฝก การจัดการขยะ การแปรรูปอาหาร โดยแบ่งความรับผิดชอบ ตามคณะ และสถาบันวิสัย จัดรายการวิทยุ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน งานวิสัย ให้มีความรู้ทางวิชาการ ให้กับประชาชนทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏมีผลการพัฒนาหลักสูตร โครงการอบรมในสาขาวิชาต่าง ๆ ขยายโอกาสทางการศึกษา เพิ่มยุทธศาสตร์ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้ พร้อมพัฒนาการทุกภาคส่วนให้มีความรู้ด้านชุมชน ท้องถิ่น นานาชาติอย่างเพียงพอ เช่น โครงการเรียนรู้ ด้านการใช้ เทคโนโลยี เทคนิควิธีการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านภาษา ด้านวิชาชีพ แก่ประชาชนตามวาระและโอกาส

5. การพัฒนาจิตสมรรถนะด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เห็นว่า การพัฒนาจิตสมรรถนะ ด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีแนวทางที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งของ โดยการพัฒนาระบบการผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการเสมอมหาวิทยาลัย บุคลากรสายวิชาการขาดแรงจูงใจในการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยมีโครงการส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยมีโครงการส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการแต่บุคลากรไม่ค่อยสนใจ มีการปรับปรุงกระบวนการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่เสมอ มีกระบวนการพัฒนาผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ มีหลักสูตรฝึกอบรมการเขียน

ผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการให้ความรู้แก่ ครู นักศึกษา ตามมาตรฐานของ
กระทรวงศึกษาธิการ มีหลักสูตรการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์
มาตรฐานของ สกอ.อย่างสม่ำเสมอมีการผลิตบุคลากรสายวิชาการที่มีการเขียนผลงานและขอ
ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่เสมอ ระบบการพัฒนาการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ
ยังไม่มีความร่วมมือกับสถาบันอื่น ๆ มีการอบรมการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โครงการบริการการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการช่วย
เสริมสร้างแรงจูงใจได้กำหนดไว้ดีแต่การนำไปปฏิบัติไม่ต่อเนื่องและบาง ไรผล

6. การพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ บุคคลที่
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เห็นว่า การพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐ หรือภาคเอกชน
ในการจัดกิจกรรมรณรงค์ทางด้านศิลปวัฒนธรรม และด้านการทำนุบำรุงทางศาสนาในระดับ
มาก สนับสนุนและร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนตามที่ร้องขอ ร่วมมือกับจังหวัดใน
ทุกกิจกรรม ร่วมกับหน่วยงานของจังหวัดทุกระดับ โดยเฉพาะสำนักหอสมุด ผ่านสำนัก
ศิลปวัฒนธรรม และคณะต่าง ๆ มีสำนักศิลปวัฒนธรรม เป็นองค์กรประสานงานกับจังหวัด
สมาคม ชมรมทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ สำนักศิลปวัฒนธรรม ร่วมมือกับหน่วยงาน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะ สำนัก และร่วมมือกับจังหวัดในการเผยแพร่
ศิลปวัฒนธรรมและทำนุบำรุงศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่น มหาวิทยาลัย
จัดโครงการกิจกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม รวมหน่วยงาน อื่น ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน อย่าง
ต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี มีการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เช่นทอดกฐิน ผ้าป่า ลอย
กระทง วันสงกรานต์ ไหว้ครู ร่วมกับจังหวัดจัดงานกาชาดประจำปี “งานดอกฝ้าย” อุปสมบท
หมู่เทิดพระเกียรติ ฯลฯ ได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านนี้กับชุมชน และวัดอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ
เช่น งานบุญ แห่เทียนเข้าพรรษา การจัดงานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีประจำปีของ
จังหวัด เช่น งานมะขามหวาน งานดอกฝ้ายบานเมืองเลย งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
งานประเพณีลอยกระทง ร่วมงานกับจังหวัดชุมชนท้องถิ่น เช่น งานบูรณะ อาคารสิ่งก่อสร้าง
ในวัด งานศิลปวัฒนธรรม งานสำคัญทางศาสนา ฯลฯ ส่งเสริมเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น
ความรู้ตามยุคสมัย เป็นกรรมการในการจัดงานประเพณีต่าง ๆ ที่จังหวัดจัดขึ้นการออกร้าน
ในงานบุญเบิกฟ้า งานบุญต่าง ๆ ฯลฯ มีการจัดประชุมสัมมนา มีการนำโครงการร่วมมือกับ
อ.บ.จ. เทศบาล และจังหวัด เป็นต้น

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย ประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ โดยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ เพื่อทำการสร้างรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ตามลำดับดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณาสร้างแนวทางเชิงและเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ และทำการรวบรวมแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการรวมเรียกว่า “รูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับดังนี้

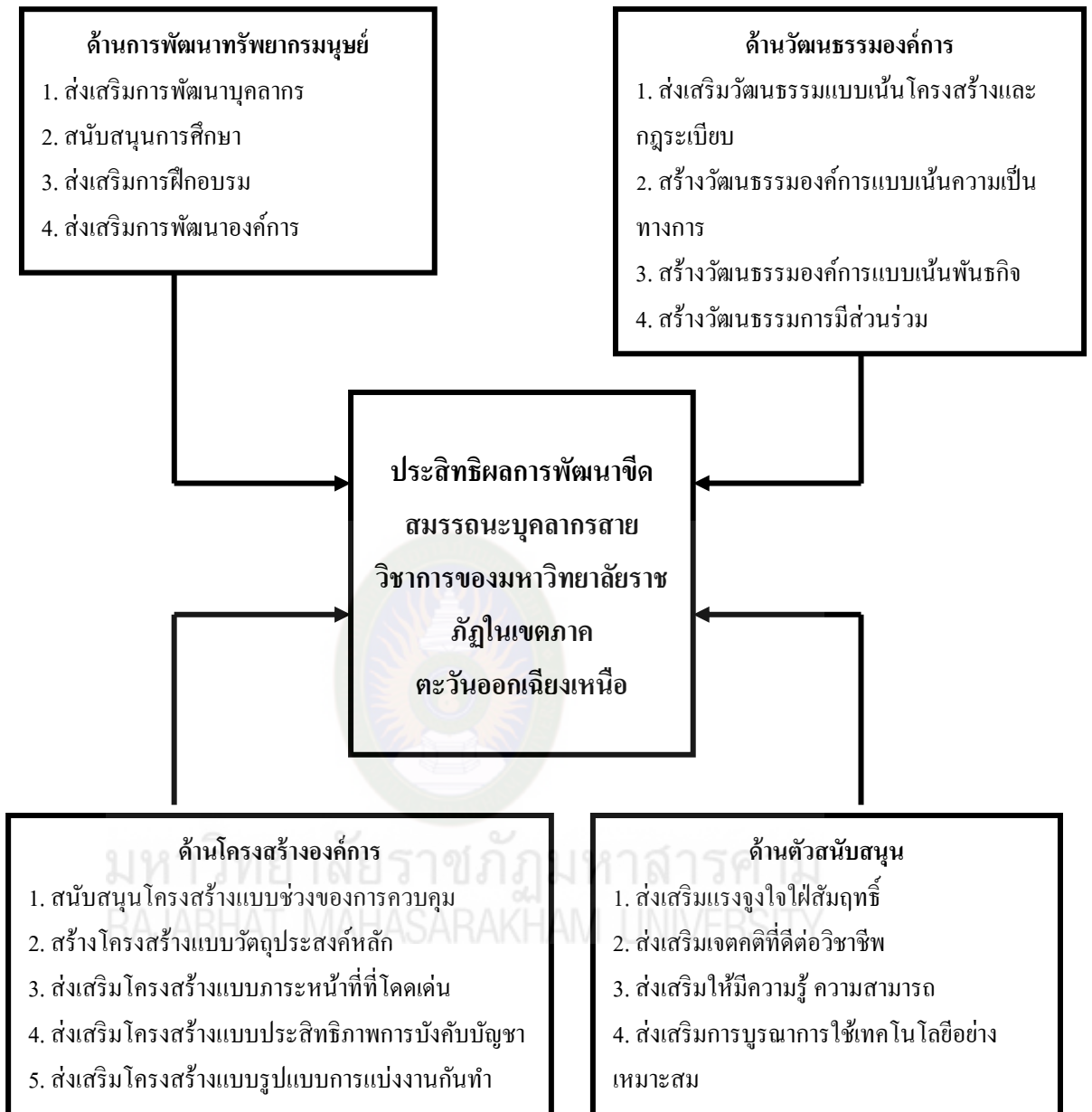
1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ จากทั้ง 21 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย จำนวน 17 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ การศึกษา บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพ การบังคับบัญชา โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ บุคลากรมีการบูรณาการ ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การศึกษา วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์การ บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ โครงสร้างองค์การแบบ วัตถุประสงค์หลัก วัฒนธรรมองค์การแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์การ แบบเน้นความเป็นทางการ และ การพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาย วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 17 ปัจจัย นำไปสร้าง รูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ เป็นข้อเสนอ เจริญและเชิงปฏิบัติการ ซึ่งแสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถอธิบายการ ผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการได้ร้อยละ 97.20 ($R^2 = 0.972$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังปรากฏผลการวิจัยที่ค้นพบ “รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ตามผังมโนทัศน์ ดังแผนภาพที่ 30



แผนภาพที่ 30 ผังโมทัศน์ข้อเสนอรูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแผนภาพที่ 30 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดคือ การศึกษา รองลงมาคือการพัฒนาองค์การ การฝึกอบรม และ

การพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ รองลงมาคือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ และวัฒนธรรมแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ ตามลำดับ ด้านโครงสร้างองค์การมากที่สุด คือ โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม รองลงมาคือ โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ และโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก ตามลำดับ ด้านตัวสนับสนุน มากที่สุด คือ บุคลากรมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตามลำดับ

จากลักษณะดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นข้อเสนอแนะทางเชิง และเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนากิจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยแนวทางในการพัฒนากิจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการควรดำเนินการตามผลการวิจัยที่ค้นพบคือ “รูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย”

1.2. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่

แม้ว่าผลของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะส่งผลในระดับที่ดีขึ้น แต่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังจะต้องดำเนินงานต่อไปภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง วิฤตการณ์ และความผันผวนที่เปลี่ยนไปจากอดีตอย่างมาก การที่จะขับเคลื่อนระบบการศึกษาของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้า และพัฒนาไปอย่างมั่นคง มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเป็นระบบที่มีความเข้มแข็ง มีความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ สภาพปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สั่งสมมานานจะต้องนำมาวิเคราะห์และนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ที่สามารถแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีขีดสมรรถนะสูงสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาจแบ่งหัวข้อปัญหาที่จะต้องได้รับการพัฒนาในระยะต่อไปออกเป็น 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1.2.1 ปัญหาขาดความต่อเนื่องในการนำไปสู่การปฏิบัติ: แม้ว่าการกำนดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องแต่

ในทางปฏิบัติมักเกิดปัญหาคือขาดแผนปฏิบัติการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แผนไม่ครอบคลุม ด้านความเข้าใจในทิศทางเป้าหมายและการปฏิบัติ ด้านความเอาใจใส่ต่อวิธีการ และผลของการปฏิบัติ ติดตามผลจึงทำให้มีผลเสียในทางปฏิบัติอยู่เสมอ

1.2.2 ปัญหางบประมาณ เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับงบประมาณในการบริหารจัดการค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่การกำหนดด้านการงบประมาณจึง ต้องอาศัยงบรายได้ของตนเองในการจ้างอาจารย์ และบุคลากรเพื่อให้เพียงพอในการสอนนักศึกษา และมีอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ. จึงต้องใช้งบประมาณรายได้ส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อ ส่งผลให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรที่ยังใหม่ต่อภาระหน้าที่อยู่ ประกอบกับขาดหลักการบริหารจัดการงบประมาณที่ขาดประสิทธิภาพเมื่อเกิดปัญหาด้านงบประมาณในภาพรวมขึ้นการขับเคลื่อนการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการย่อมได้รับผลกระทบเช่นกันและเป็นปัญหาที่ยากต่อการแก้ไขไปโดยปริยาย

1.2.3 ปัญหาการบริหารจัดการบุคลากร การกำหนดด้านบุคลากรที่ขาดความชัดเจน ไม่ตระหนักและให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และชี้แจงนโยบายการบริหารความเสี่ยงลงสู่ระดับปฏิบัติการ จึงทำให้บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาขีดสมรรถนะ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดประสบการณ์ในการดำเนินการบางเรื่อง ความร่วมมือจากบุคลากร และการวางแผนที่ไม่ชัดเจน การกระทำไม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรขาดวินัย สร้างวัฒนธรรม องค์กรแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง การกำหนดและการนำไปสู่การปฏิบัติในมิติการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการจึงยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร

1.2.4 ปัญหาการจัดการคุณภาพบัณฑิต จากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ยุคโลกาภิวัตน์ กลับทำให้คุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เกิดการเสื่อมถอยทางด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามระบบวิถีชีวิตที่ดั่งงามของคนไทย เป็นประเด็นปัญหาหลักที่สถาบันอุดมศึกษาได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมอยู่ในขณะนี้ ออคูลย์ วิริยเวชกุล (2541 : 9-13) คุณภาพการศึกษาไม่ได้มาตรฐาน ภาษาอังกฤษไม่ดี สถาบันการศึกษาทุกแห่ง โดยเฉพาะสถาบันระดับอุดมศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานการค้าที่ทั่วถึงกันหมด ก่อให้เกิดการแข่งขันกันสูง รวมทั้งการบริการการศึกษาที่อยู่ในยุคของสังคม ไร้พรมแดนสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องแข่งขันกันมากขึ้นเพื่อให้

สามารถดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสังคมและสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่จะเกิดขึ้น

1.2.5 ปัญหาส่งเสริมการเรียนรู้และการเจริญเติบโต มหาวิทยาลัยราชภัฏเจริญเติบโตภายใต้บริบทการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตเพื่อรับใช้และพัฒนาท้องถิ่น จากบริบทดังกล่าวส่งผลต่อการกำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน, ความพึงพอใจของพนักงาน, การพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่เป็นข้อจำกัดเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านงบประมาณ บุคลากร บางครั้งทำให้ขาดความชัดเจนและขาดการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง จนส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร เป็นดัชนีที่ส่งผลต่อ กระบวนการทำงาน เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ถูกตั้งคำถามการพัฒนาการเรียนรู้และการเจริญเติบโตของมหาวิทยาลัยราชภัฏให้พัฒนาช้ากว่าที่ควรจะเป็น

1.3. อุปสรรคขัดขวางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.1 ระบบการผลิตบัณฑิต

1) ข้อกำหนดในการจัดทำหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นอุปสรรคในการสอนให้นักศึกษามีทักษะวิชาชีพการเปิดการศึกษาเสรีทำให้มหาวิทยาลัยมีคู่แข่งมากสถานศึกษา เปิดการสอนและจัดการศึกษาวิชาชีพกันอย่างกว้างขวาง รัฐบาลขึ้นเงินเดือนและค่าแรงในอัตราที่สูงขึ้นทำให้เกิดผลกระทบต่องบประมาณสำหรับบุคลากร และการยอมรับคุณภาพบัณฑิตของตลาดแรงงานยังเป็นรองมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ของรัฐ

2) การจัดการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต้องใช้การลงทุนในด้านอุปกรณ์ครุภัณฑ์และห้องปฏิบัติการสูง คนดีมาจากครอบครัวที่ดีสถานศึกษาที่ดีและสังคมที่ดีแต่ความเจริญอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจทำให้เกิดสังคมแห่งการแข่งขัน การให้ความสำคัญด้านการอบรม สั่งสอน และการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมลดน้อยลงไปต้นทุนในการลงทุนด้านต่างๆจะสูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจภายนอก

1.3.2 โครงสร้างการบริหารจัดการ

1) โครงสร้างระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังขาดการมองเห็นภาพอนาคตร่วมกันว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ คือ การสื่อสารให้บุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยได้

เห็นภาพในอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันในการบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน

2) พื้นที่ของมหาวิทยาลัยมีการประสานสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มหาวิทยาลัยต้องลดการทำงานที่อาศัยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและต้องสร้างการทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิด โครงการที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์จะต้องอาศัยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ส่วนการที่มหาวิทยาลัยจะไปสู่ความสำเร็จในระดับใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความชัดเจนที่จะมุ่งมั่นไปในทิศทางใดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่กำหนดเอาไว้

3) ขาดการกำหนดและทิศทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์พิจารณาได้จากแผนงาน และ โครงการที่ผ่านมาไม่ ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาเชิงรุกแนวสร้างสรรค์ โครงการที่จัดทำส่วนใหญ่จะเป็น โครงการพัฒนาด้านโครงการพื้นฐาน โครงการที่จะนำไปพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรยังมีน้อย

4) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง พบว่าสถานการณ์นั้นทำให้ มหาวิทยาลัยเกิดภาวะชะงักงันทางการบริหาร เพราะผู้ปฏิบัติงาน ต้องใช้เวลาในการปรับตัวศึกษางาน และทำความเข้าใจกรอบการบริหารงานใหม่ทำให้การทำงานบางส่วนเกิดความล่าช้าขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ

1.3.3 บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการ

1) คุณภาพของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ในกระบวนการบ่อยครั้งมีลักษณะเป็นการดำเนินการแต่ในเพียงรูปแบบ เช่น มหาวิทยาลัย จัดประชุมเพื่อทำประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาด้านต่าง ๆ การเข้ามามีส่วนร่วมโดยไม่เข้าใจในแนวทางปฏิบัติว่าควรจะดำเนินการอย่างไร

2) ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการมีส่วนร่วมของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในบางกรณีกฎหมายมีข้อกำหนดที่ยุ่งยากในการที่บุคลากรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น ในกรณีการกำหนดการพัฒนาด้านต่าง ๆ การถ่ายทอดจะลงมาจากด้านบน เมื่อถึงระดับล่างไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เนื่องจากผู้ปฏิบัติไม่ทราบเจตนารมณ์ที่แท้จริง จึงกระทบกับกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติที่ขาด

1.3.4 โครงสร้างการบริหารงบประมาณไม่ชัดเจน

1) ความอิสระทางการคลังด้านการกำหนดรายได้ แม้ว่ากฎหมายจะช่วยเพิ่มสัดส่วนรายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการเงินรายได้ แต่มหาวิทยาลัยยังคงได้รับการตรวจสอบระบบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การใช้จ่ายเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่ขาดความยืดหยุ่น และขาดระเบียบรองรับที่ชัดเจนได้โดยสมบูรณ์กระทบต่อการกำหนดหรือแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏด้านต่าง ๆ

2) ระบบการบริหารบุคลากร บุคลากรที่รับผิดชอบหน้าที่บริหารงบประมาณและดูแลระบบการคลังและการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏก็ยังคงมีไม่เพียงพอ การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบการบริหารจัดการเงินรายได้ว่ามีประสิทธิภาพต่ำกว่ามหาวิทยาลัยขนาดใหญ่อยู่เสมอ

1.4 แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย ได้แก่

1.4.1 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการจำนวน 17 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ การศึกษา บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การฝึกอบรม วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์การ บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ และการสนับสนุนจากผู้บริหารซึ่งผู้วิจัยนำมาสร้างข้อเสนอแนวทางเชิง และเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

1.1) การส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม โดยมุ่งให้เกิดสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่ง ไประดับหนึ่งที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของการรับผิดชอบชัดเจนแจ้งอย่างเปิดเผยว่าผู้บังคับบัญชามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนเท่าใด หน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบังคับบัญชาก็หน่วยงาน รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกว้างหรือแคบเพียงใด

1.2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ ให้บรรลุนิวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ใ้บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจที่มีร่วมกัน และเข้าใจทิศทาง เป้าหมายขององค์กร รวมทั้งสร้างแรงกระตุ้นใ้บุคลากรอุทิศตนเพื่อพันธกิจขององค์กร

1.3) การส่งเสริมการศึกษา เพื่อให้บุคลากรระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ส่งเสริมการสร้างความรู้ในอนาคดใ้กับบุคลากรที่ชัดเจน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานในอนาคต สนับสนุนจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

1.4) การส่งเสริมใ้บุคลากรมีแรงจูงใจใ้สัมฤทธิ์ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ มีแรงขับใ้ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้ ส่งเสริม สนับสนุนใ้บุคลากรปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ

1.5) การส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนใ้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล จัดใ้มีการสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ สนับสนุนงานวิชาการใ้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ และนานาชาติ ใ้บริการวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ

1.6) การส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งการผู้ใ้บังคับบัญชาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ใ้เกิดความเคารพในสายการบังคับบัญชา เสริมสร้างวัฒนธรรมการปกครองระว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใ้บังคับบัญชา

1.7) การส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ เพื่อส่งเสริมการทำงานแบบแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด เกิดการใ้ประโยชน์จากทรัพยากรใ้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์ คุ่มค่า ประหยัด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน

1.8) การส่งเสริมใ้บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมใ้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี ในการวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อการประมวลผลของข้อมูลใ้ช่วยแบ่งเบาภาระการทำงาน ส่งเสริมใ้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ ใ้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น

1.9) การส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมให้บุคลากรพัฒนาด้านความรู้ความสามารถใหม่ๆ สม่่าเสมอ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างทันทั่วทั้งที่

1.10) การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปสู่บุคลากร

1.11) การสนับสนุนการพัฒนาองค์กร อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน การเรียนรู้ในระยะยาว การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สม่่าเสมอ และจะนำไปสู่การสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ

1.12) การส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากร มีท่าทีหรือความรู้สึกต่อวิชาชีพคร่ำว่ามีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ให้บุคลากรตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สร้างบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

1.13) การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ อันจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสอนอย่างต่อเนื่องตามยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.14) การสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยสร้างองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน และการส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมบรรลุเป้าหมาย

1.15) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ เพื่อให้บุคลากรทำงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย บุคลากรร่วมมือกันทำงาน ภายใต้ ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน ทำงานภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด รวมถึงมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงกฎระเบียบขององค์กร

1.16) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการ

ทำงานแบบเป็นทางการ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีมุมมองที่ดีต่อวัฒนธรรมองค์กร

1.17) การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน พัฒนาบุคลากรสาขาวิชาการสม่ำเสมอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

2) แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

2.1) กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุมระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการกำหนดขอบข่ายสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไประดับหนึ่งที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของการรับผิดชอบชัดเจนแจ้งอย่างเปิดเผยว่าผู้บังคับบัญชามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนเท่าใด หน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบังคับบัญชาก็หน่วยงาน รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าจะช่วงการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกว้างหรือแคบเพียงใด

2.2) กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน มีกิจกรรมให้บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจที่มีร่วมกัน และเข้าใจทิศทาง เป้าหมายขององค์กร มีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการสร้างแนวทางให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อพันธกิจขององค์กร

2.3) กลยุทธ์การส่งเสริมศึกษา ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดโครงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้กับบุคลากร กำหนดแผน/โครงการสร้างความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการในอนาคตให้กับบุคลากรที่ชัดเจน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานในอนาคต ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเพียงพอ

2.4) กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ ให้บุคลากรมีแรงขับให้ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้ ให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งหาความสำเร็จ ให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ

2.5) กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล จัดกิจกรรมสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ มีโครงการสนับสนุนงานวิชาการให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ และนานาชาติ รวมทั้งมีกิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ

2.6) กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดความเคารพในสายการบังคับบัญชา จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมการปกครองระวางผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7) กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานแบบแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ตามหลักเศรษฐศาสตร์ คุ่มค่า ประหยัด การทำงานเป็นทีม กิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน

2.8) กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีกิจกรรมให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีในการวิจัยและการบริการวิชาการ จัดให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงาน ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) จัดโครงการให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น

2.9) กลยุทธ์การส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมให้บุคลากรพัฒนาด้านความรู้ความสามารถใหม่ๆสม่ำเสมอ จัดฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างทันทั่วทั้งที่ จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ปรับปรุงการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่เสมอ

2.10) กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นการ

ทำงานเป็นทีม ให้นักลาคทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร มีการสื่อสารที่เปิดกว้างให้นักลาคเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ให้นักลาคมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปสู่นักลาค

2.11) กลยุทธ์การสนับสนุนการพัฒนาองค์กร ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน ให้เกิดการเรียนรู้ในระยะยาว การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการสม่ำเสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ

2.12) กลยุทธ์การส่งเสริมให้นักลาคมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักลาค มีทำที่หรือความรู้สึกต่อวิชาชีพครุว่ามีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ให้นักลาค ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สร้างบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ ส่งเสริมให้นักลาคเคารพและให้เกียรติในวิชาชีพของตนเอง

2.13) กลยุทธ์การสนับสนุนให้นักลาคมีความรู้ ความสามารถ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมให้นักลาคมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ให้นักลาคมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ จัดโครงการพัฒนาความสามารถในการนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ การบริการทางวิชาการสู่สังคม การผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งความสามารถทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.14) กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการผลิตบัณฑิต จัดโครงการวิจัยสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

2.15) กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักลาคทำงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ให้นักลาคร่วมมือกันทำงาน ภายใต้ระเบียบ

กฎเกณฑ์เดียวกัน จัดระบบให้บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีบทลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมีการสื่อสารให้พนักงาน รับทราบถึงกฎระเบียบขององค์กร

2.16) กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรใช้วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ จัดให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทางการ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ”

2.17) กลยุทธ์การพัฒนามูลฐาน ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีจัดกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน สร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนามูลฐานสายวิชาการสม่ำเสมอ โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนามูลฐานกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ

2.18) กลยุทธ์พัฒนารูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เชื่อมโยงกับส่วนงานภายในต่าง ๆ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนารูปแบบและวิธีการกำหนด การควบคุม กำกับ ให้สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในระดับต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานระดับคณะ ภาควิชา สาขาวิชา/แขนงวิชา โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลักเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กันในการรับการพัฒนาขีดสมรรถนะไปสู่การและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและไม่เกิดความซ้ำซ้อน และปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณให้เป็นแบบยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง และการพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการระหว่างคณะ ภาควิชา สาขาวิชา/แขนงวิชา เช่น การจัดทำข้อตกลงหรือสัญญาแผนงาน โครงการและลงนามร่วมกัน เป็นต้น

1.4.2 แนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

จากการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า มีสภาพปัญหาที่

ต้องได้รับการแก้ไขแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นหลัก คือ 1) ปัญหาปัญหาด้านความต่อเนื่องในการนำไปสู่การปฏิบัติ 2) ปัญหาด้านงบประมาณ 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการบุคลากร 4) ปัญหาด้านคุณภาพบัณฑิต และ 5) ปัญหาด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต ผู้วิจัยมีข้อเสนอเชิงและเชิงปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

1.1) การส่งเสริม สนับสนุนความต่อเนื่องในการนำไปสู่การปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการการนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ให้มีระบบปฏิบัติการควบคุมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการกำหนดทิศทางเป้าหมายและการปฏิบัติที่ง่าย ไม่ซับซ้อนและกำหนดหัวระยะเวลากระบวนการของ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมความเอาใจใส่ต่อวิธีการ และผลของการปฏิบัติ รวมทั้งกระบวนการติดตามผลที่เป็นรูปธรรม

1.2) การพัฒนาระบบการจัดการด้านงบประมาณ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการบริหารจัดการงบประมาณให้คุ้มค่าเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่หน่วยงานทุกระดับ เสนอ มหาวิทยาลัย จัดสรรเงินให้เหมาะสมกับรายละเอียดการดำเนิน โครงการ สร้างความเข้าใจต่อบุคลากร และให้ความสำคัญต่อการดำเนินของมหาวิทยาลัย

1.3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริม ตระหนักและให้ความสำคัญกับการกำหนดด้านการสรรหา การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารความเสี่ยง และชี้แจงนโยบายการบริหารความเสี่ยงลงสู่ระดับปฏิบัติการ เน้นการเสริมสร้างความร่วมมือจากบุคลากร กำหนดแผนการวางแผนที่ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย สร้างวัฒนธรรม องค์กรแบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

1.4) การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต โดยส่งเสริมให้มีการ ทบทวนปรับปรุงหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคมความก้าวหน้าทางวิชาการ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และยกระดับความสามารถของนักศึกษาโดยภาพรวมในด้านภาษา คณิตศาสตร์ การใช้เหตุผล และส่งเสริมปรับปรุง พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ โดยเฉพาะความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในบริบทของการเป็นสมาชิก ประชาคมอาเซียน และจัดให้มีการคัดเลือก ส่งเสริมและยกย่องนักศึกษาที่มีความสามารถสูง พิเศษ (Talent) เพื่อเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย

1.5 การส่งเสริมการเรียนรู้และการเจริญเติบโต มหาวิทยาลัยราชภัฏ สร้างเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยที่มีพลวัตในการพัฒนาด้วย กระบวนการเชิงคุณภาพ และเรียนรู้เติบโตอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างจิตสมรรถนะของ มหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ รวมทั้งความเป็นนานาชาติ พัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่มีกายภาพและบรรยากาศทางวิชาการ สภาพการท างานที่ดี การ มีสุนทรีย์และเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว พัฒนามหาวิทยาลัยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและ สามารถดึงดูดคนดีคนเก่งเข้ามาร่วมงานได้ ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของอาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการน้อมนำแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต

2) แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

2.1) กลยุทธ์การพัฒนาระบบการนำไปสู่การปฏิบัติ ระยะสั้น

(ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ ปรับปรุงและวางระบบการเชื่อมต่อระหว่างการกำหนดกับ การนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนถูกต้อง ส่งเสริมการกำหนด ทิศทางเป้าหมายและการปฏิบัติที่ง่าย ไม่ซับซ้อนและกำหนดหัววงระยะเวลากระบวนการของ ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรม ความเอาใจใส่ต่อวิธีการ และผลของ รวมทั้งกระบวนการติดตามผลที่เป็นรูปธรรมโดยให้ บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมทุกกระบวนการ

2.2) กลยุทธ์การพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณ ระยะสั้น

(ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (Government Budget is prepared electronically) : e-Budgeting และกำหนดให้มหาวิทยาลัย ราชภัฏจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพและ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน ทุกระดับ พัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณให้คุ้มค่าเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ หน่วยงานทุกระดับ วางระบบการจัดหารายได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งจัดสรร งบประมาณให้เหมาะสมกับรายละเอียดการดำเนินโครงการ จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจต่อ บุคลากร และให้ความสำคัญต่อการดำเนินของมหาวิทยาลัย

2.3) กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร ระยะสั้น

(ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ ต้องพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในเรื่องฐานข้อมูลบุคลากรที่ ทันสมัย ฐานข้อมูล งานวิจัย จัดระบบ Data Warehouse ขึ้นในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการ

ขยายตัวของ ระบบข้อมูลและเป็นคลังข้อมูลทุก ๆ ด้าน รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารการเงิน การคลัง และบุคลากร มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการกำหนดภารกิจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และ กำหนดสมรรถนะบุคลากร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4) กลยุทธ์การจัดการคุณภาพบัณฑิต ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนาระบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีคณาจารย์ที่เป็นอาจารย์มืออาชีพ มีทักษะการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และได้รับการรับรองจาก สมาคมวิชาการและวิชาชีพ ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนการสอน เทคโนโลยีการศึกษาและสื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการบูรณาการเรียนการสอนกับการทำงานของนักศึกษาในรูปแบบบัณฑิตสหกิจศึกษาและรูปแบบอื่นๆ ในการพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานและตรงตามเป้าหมายการประกันคุณภาพการศึกษา และมีกระบวนการสร้างคุณภาพบัณฑิตเข้าสู่การแข่งขัน ในระดับชาติและนานาชาติ

2.5) กลยุทธ์พัฒนาการเรียนรู้อและการเจริญเติบโต ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยภายใต้แนวทางและการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยวางระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน โปร่งใส และเป็นธรรม และพัฒนาระบบการติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กรรวมถึงการติดตามและปรับปรุงการดำเนินงาน พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูล (Business Intelligence – BI) เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และแนวทางการนำไปใช้วางแผนแบบบูรณาการให้เกิดความแม่นยำ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการ

ทำงาน บูรณาการการทำงาน ทำงานข้ามสายงาน แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ให้เกิดเป็น นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน และพัฒนาระบบการดำเนินงานของหน่วยงานสาย สนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกความสะดวกต่อการบริการวิชาการ ระยะ ปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิทยาลัยในอนาคต ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหาปัจจัยที่อาจสำคัญในอนาคต และการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยในยุคการแข่งขัน

1.4.3 แนวทางการจัด/หลบลีกลีอุปสรรคการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่ จากการศึกษาอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า มีอุปสรรค ขัดขวางการดำเนินงานที่ต้องได้รับการจัด/หลบลีกลีอุปสรรค แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นหลัก คือ 1) ระบบการผลิตบัณฑิต 2) โครงสร้างการบริหารจัดการ 3) การมีส่วนร่วมใน กระบวนการ 4) โครงสร้างการบริหารงบประมาณ ผู้วิจัยมีข้อเสนอเชิงและเชิงปฏิบัติการใน การจัด/หลบลีกลีอุปสรรคการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

1.1) การแก้ไขปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิต
 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับเพื่อ พัฒนาศักยภาพระบบการผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองต่อความต้องการ
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพมหาวิทยาลัยใน การดำเนินภารกิจหน้าที่ และการปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิตไปสู่การพัฒนาแบบถาวร
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิตไปสู่ โครงสร้างและรูปแบบใหม่ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงใน เชิงภารกิจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม

1.2) การแก้ไขปรับปรุงการจัด โครงสร้างการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อ พัฒนาศักยภาพของการจัด โครงสร้างการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏในการดำเนินภารกิจหน้าที่ และการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการไปสู่การพัฒนาที่มีเสถียรภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ และรูปแบบการดำเนินภารกิจรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในเชิงภารกิจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม

1.3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การเพิ่มกลไก รายละเอียดของรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อกระบวนการของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การทบทวนปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของบุคลากร

1.4) การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ระบบการจัดสรรรายได้จะต้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มความเป็นอิสระทางการคลังแก่มหาวิทยาลัย โดยการลดการพึ่งพิงทางด้านรายได้จากงบประมาณแผ่นดิน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารการคลังโดยใช้ระบบบัญชีและระบบงบประมาณให้เกิดความสอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลและการประเมินผลงานแบบ Post Auditing ต่อการทำหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

2) แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

2.1) กลยุทธ์การพัฒนาระบบการผลิตบัณฑิต กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือการปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิต โดยการจัดทำหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ให้มีทักษะวิชาชีพการเปิดการศึกษาเสรี เปิดการสอนและจัดการศึกษาวิชาชีพเฉพาะด้านมากขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน

2.2) กลยุทธ์ด้านโครงสร้างระบบการบริหารจัดการ กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ

พัฒนามหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้เห็นภาพในอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันในการบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน มีกิจกรรมการประสานสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มหาวิทยาลัยต้องลดการทำงานที่อาศัยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและต้องสร้างการทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิด โครงการที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์จะต้องอาศัยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย กลยุทธ์ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) ผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารจัดการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่กำหนดเอาไว้

2.3) กลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการ กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการกำหนดตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ มีรูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาด้านต่างๆ โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ กลยุทธ์ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการมากขึ้นและเป็นรูปธรรม เช่น ในกรณีการกำหนดการพัฒนาต่าง ๆ เป็นต้น

2.4) กลยุทธ์ด้านพัฒนาประสิทธิภาพในระบบการจัดสรรรายได้ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1- 3 ปี) คือ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารระบบการเงินการคลังของมหาวิทยาลัย และพัฒนาฐานข้อมูลและบุคลากรในการบริหารระบบสารสนเทศทางด้านการเงินการคลัง กลยุทธ์ขยายฐานรายได้ใหม่ ๆ กลยุทธ์ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ การพิจารณากำหนดข้อบัญญัติทางกฎหมายที่เกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้อำนาจกำหนดหารายได้รูปแบบใหม่ ๆ ได้

1.4.4 แนวทางการพัฒนาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

จากผลการศึกษาข้อเสนอเชิง (Policy) และเชิงปฏิบัติการ (Implement) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ และ อุปสรรคขัดขวางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ ผู้วิจัยสามารถแปลงข้อเสนอสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จะต้องอาศัยการส่งเสริมการพัฒนา โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม โดยมุ่งให้เกิดสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่ง ไประดับหนึ่งที่ชัดเจน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน ให้บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจที่มีร่วมกัน และเข้าใจทิศทาง เป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมการศึกษา เพื่อให้บุคลากรระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ให้บุคลากรมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ มีแรงขับให้ประสบสัมฤทธิ์ ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้ พัฒนาโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่ โคดเด่น เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล จัดให้มีการสร้าง ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับ บัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบ การแบ่งงานกันทำ เพื่อส่งเสริมการทำงานแบบแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด ส่งเสริมให้ บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี ในการ วิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ ให้บุคลากรใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มากขึ้น ส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง จัด ฝึกอบรมให้บุคลากรพัฒนาด้านความรู้ความสามารถใหม่ ๆ สม่่าเสมอ ส่งเสริมวัฒนธรรม การมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สนับสนุน การพัฒนาองค์การ อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน ให้บุคลากรมี เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากร มีท่าทีหรือความรู้สึกต่อวิชาชีพครุว่ามีความสำคัญต่อ สังคมและประเทศชาติมาก ให้บุคลากร ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพ ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ อันจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการสอนอย่างต่อเนื่องตามยุทธศาสตร์ สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบ วัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยสร้างองค์ ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน และการส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ เพื่อให้

บุคลากรทำงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงมีการสื่อสารให้พนักงาน รับทราบถึงกฎระเบียบขององค์กร

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการเพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างการ เรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน พัฒนาบุคลากรสายวิชาการสม่ำเสมอ แลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่นๆส่งเสริม สนับสนุนความต่อเนื่องในการ นำไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการการนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ให้มีระบบปฏิบัติการควบคุม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการกำหนดทิศทางเป้าหมายและการปฏิบัติที่ง่าย ไม่ ซับซ้อนและกำหนดหัวระยะเวลากระบวนการของ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมความเอาใจ ใส่อต่่วิธีการ และผลของการปฏิบัติ รวมทั้งกระบวนการติดตามผลที่เป็นรูปธรรม พัฒนา ระบบการจัดการด้านงบประมาณ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำแผน กลยุทธ์ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร ควรส่งเสริม ตระหนักและให้ความสำคัญกับการกำหนดด้านการสรรหา การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ให้ ความสำเร็จในกระบวนการบริหารความเสี่ยง และชี้แจงนโยบายการบริหารความเสี่ยงลงสู่ ระดับปฏิบัติการ เน้นการเสริมสร้างความร่วมมือจากบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ บัณฑิต โดยส่งเสริมให้มีการทบทวนปรับปรุงหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนให้ ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคมความก้าวหน้าทางวิชาการ และยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย และยกระดับความสามารถของนักศึกษาโดยภาพรวม ส่งเสริมการเรียนรู้ และการเจริญเติบโต มหาวิทยาลัยราชภัฏสร้างเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน มหาวิทยาลัยที่มีพลวัตในการพัฒนาด้วยกระบวนการเชิงคุณภาพ และเรียนรู้เติบโตอย่าง ต่อเนื่อง แก้ไขปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิตโดยการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับเพื่อพัฒนา ศักยภาพระบบการผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองต่อความต้องการ ส่งเสริมศักยภาพมหาวิทยาลัย ในการดำเนินภารกิจหน้าที่ และการปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิตไปสู่การพัฒนาแบบถาวร ปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิตไปสู่โครงสร้างและรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและ สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในเชิงภารกิจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมการจัด โครงสร้างการบริหารจัดการ โดยปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อพัฒนา ศักยภาพของการจัด โครงสร้างการบริหารจัดการ ส่งเสริมศักยภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏในการ ดำเนินภารกิจหน้าที่ และการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ ไปสู่การพัฒนาที่มีเสถียรภาพ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและรูปแบบการดำเนินภารกิจรูปแบบใหม่ ๆ ได้อย่าง

ยึดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในเชิงภารกิจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการ โดยเพิ่มกลไก รายละเอียดของรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อกระบวนการของการพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการทบทวนปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง พัฒนาระบบการจัดสรรรายได้ จะต้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพิ่มความเป็นอิสระทางการคลังแก่มหาวิทยาลัย โดยการลดการพึ่งพิงทางด้านรายได้จากงบประมาณแผ่นดิน พัฒนาระบบบริหารการคลังโดยใช้ระบบบัญชีและระบบงบประมาณให้เกิดความสอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลและการประเมินผลงานแบบ Post Auditing ต่อการทำหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

2) แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation)

สร้างกลยุทธ์การพัฒนา โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุมระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการกำหนดขอบข่ายสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไประดับหนึ่งที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของการรับผิดชอบชัดเจนแจ่มแจ้งอย่างเปิดเผยว่าผู้บังคับบัญชามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนเท่าใด หน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบังคับบัญชาก็หน่วยงาน รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าช่วงการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชานั้นกว้างหรือแคบเพียงใด กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน มีกิจกรรมให้บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจที่มีร่วมกัน และเข้าใจทิศทาง เป้าหมายขององค์การ มีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองมีการสร้างแนวทางให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อพันธกิจขององค์การ กลยุทธ์การส่งเสริมศึกษา ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดโครงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้กับบุคลากร กำหนดแผน/โครงการสร้างความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการในอนาคตให้กับบุคลากรที่ชัดเจน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานในอนาคต ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

พัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ ให้บุคลากรมีแรงขับให้ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้ ให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งหาความสำเร็จ ให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล จัดกิจกรรมสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ มีโครงการสนับสนุนงานวิชาการให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งมีกิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ

กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดความเคารพในสายการบังคับบัญชา จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมการปกครองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานแบบแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์ คุ่มค่า ประหยัด การทำงานเป็นทีม กิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีกิจกรรมให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี ในการวิจัยและการบริการวิชาการ จัดให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงาน ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) จัดโครงการให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น กลยุทธ์การส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมให้บุคลากรพัฒนาด้านความรู้ความสามารถใหม่ๆสม่ำเสมอ จัดฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างทันที่ จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ปรับปรุงการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปที่การปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่เสมอ

กำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ระยะสั้น

(ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ใ้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร มีการสื่อสารที่เปิดกว้างใ้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปสู่บุคลากร กลยุทธ์การสนับสนุนการพัฒนาองค์กร ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน ใ้เกิดการเรียนรู้ในระยะยาว การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการสม่ำเสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ

กำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมใ้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ระยะสั้น

(ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมใ้บุคลากร มีท่าทีหรือความรู้สึกต่อวิชาชีพครุว่ามีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ใ้บุคลากร ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สร้างบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ ส่งเสริมใ้บุคลากรเคารพและใ้เกียรติในวิชาชีพของตนเอง กลยุทธ์การสนับสนุนใ้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมใ้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ใ้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ จัดโครงการพัฒนาความสามารถในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การบริการทางวิชาการสู่สังคม การผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งความสามารถทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กลยุทธ์การพัฒนาคอร์สสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการผลิตบัณฑิต จัดโครงการวิจัยสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมใ้บุคลากรทำงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ใ้บุคลากรร่วมมือกันทำงาน ภายใต้ ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน จัดระบบใ้บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีบทลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างเป็นทางการ รวมถึงมีการสื่อสารใ้พนักงานรับทราบถึง

กฎระเบียบขององค์กร กลยุทธ์การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรใช้วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ จัดให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทางการ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ”

กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ มีจัดกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน สร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการสม่ำเสมอ โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ กลยุทธ์พัฒนารูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เชื่อมโยงกับส่วนงานภายในต่าง ๆ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนารูปแบบและวิธีการกำหนด การควบคุม กำกับ ให้สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในระดับต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานระดับคณะ ภาควิชา สาขาวิชา/แขนงวิชา โดยเน้นการยึดพื้นที่เป็นหลักเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กันในการรับการพัฒนาขีดสมรรถนะไปสู่การและการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและไม่เกิดความซ้ำซ้อน และปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณให้เป็นแบบยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง และการพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ระหว่างคณะ ภาควิชา สาขาวิชา/แขนงวิชา เช่น การจัดทำข้อตกลงหรือสัญญาแผนงาน โครงการและลงนามร่วมกัน เป็นต้น กลยุทธ์การพัฒนาระบบการนำไปสู่การปฏิบัติ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ ปรับปรุงและวางระบบการเชื่อมต่อระหว่างกาหนดกับการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนถูกต้อง ส่งเสริมการกำหนดทิศทางเป้าหมายและการปฏิบัติที่ง่าย ไม่ซับซ้อนและกำหนดหัวระยะเวลากระบวนการของ ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมความเอาใจใส่ต่อวิธีการ และผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการติดตามผลที่เป็นรูปธรรมโดยให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมทุกกระบวนการ

กำหนดกลยุทธ์การพัฒนากระบวนการจัดการงบประมาณ ระยะสั้น

(ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (Government Budget is Prepared Electronically) : e-Budgeting และกำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพและโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ พัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณให้คุ้มค่าเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่หน่วยงานทุกระดับ วางระบบการจัดหารายได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับรายละเอียดการดำเนิน โครงการ จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจต่อบุคลากร และให้ความสำคัญต่อการดำเนินของมหาวิทยาลัย กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการจัดการบุคลากร ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ ต้องพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในเรื่องฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย ฐานข้อมูล งานวิจัย จัดระบบ Data Warehouse ขึ้นในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการขยายตัวของ ระบบข้อมูลและเป็นคลังข้อมูลทุก ๆ ด้าน รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารการเงิน การคลัง และบุคลากร มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการกำหนดภารกิจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และ กำหนดสมรรถนะบุคลากร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

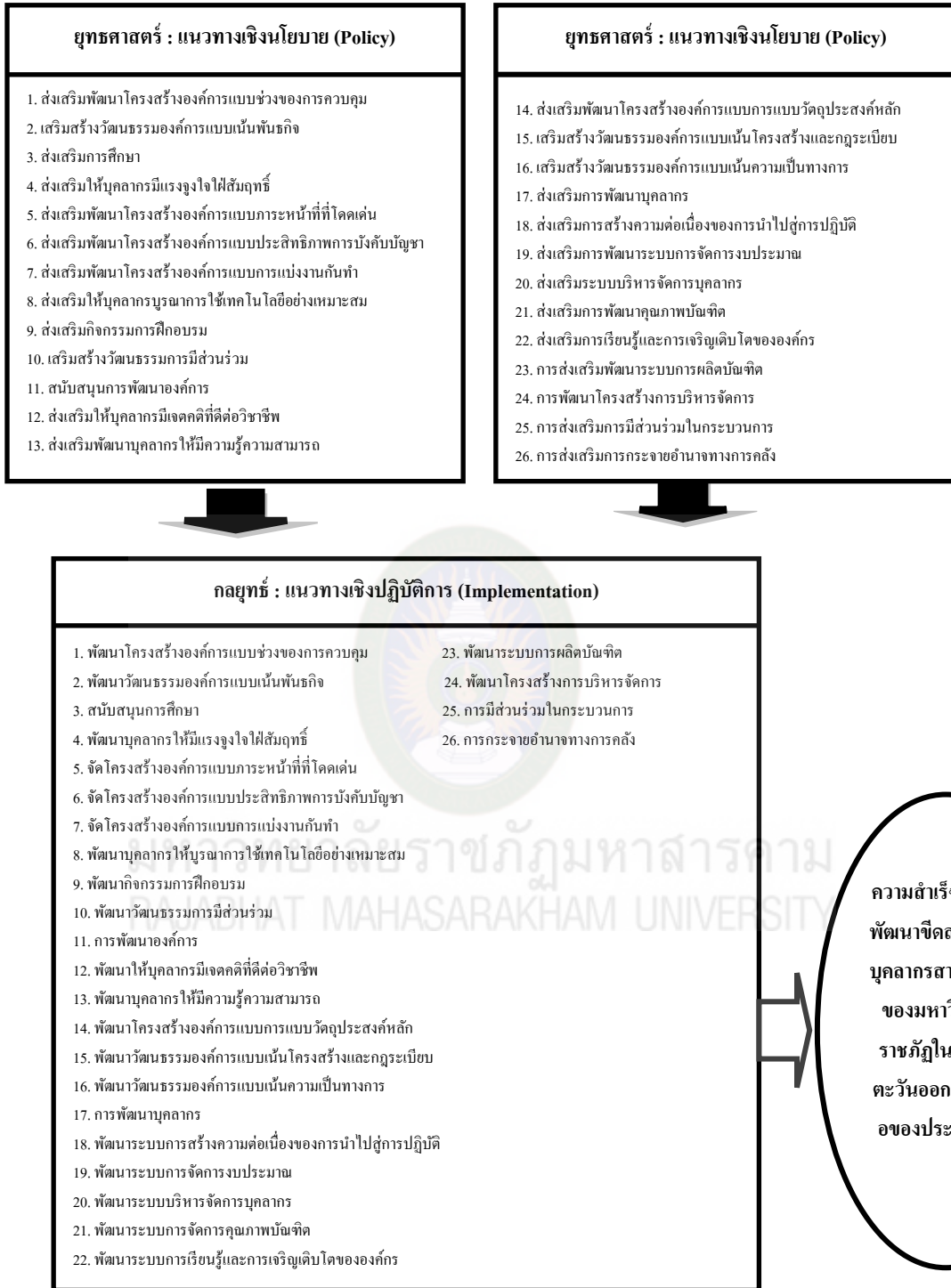
กำหนดกลยุทธ์การจัดการคุณภาพบัณฑิต ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนาระบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีคณาจารย์ที่เป็นอาจารย์มืออาชีพ มีทักษะการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และได้รับการรับรองจากสมาคมวิชาการและวิชาชีพ ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนการสอน เทคโนโลยีการศึกษาและสื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการบูรณาการเรียนการสอนกับการทำงานของนักศึกษาในรูปแบบบัณฑิตสหกิจศึกษาและรูปแบบอื่นๆ ในการพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานและตรงตามเป้าหมายการประกันคุณภาพการศึกษา และมีกระบวนการสร้างคุณภาพบัณฑิตเข้าสู่การแข่งขันในระดับชาติและ

นานาชาติ กลยุทธ์พัฒนาการเรียนรู้และการเจริญเติบโต ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยภายใต้แนวทางและการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยวางระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน โปร่งใส และเป็นธรรม และพัฒนาระบบการติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กรรวมถึงการติดตามและปรับปรุงการดำเนินงาน พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูล (Business Intelligence – BI) เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และแนวทางการนำไปใช้วางแผนแบบบูรณาการให้เกิดความแม่นยำ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน บูรณาการการทำงาน ทำงานข้ามสายงาน แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ให้เกิดเป็นนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน และพัฒนาระบบการดำเนินงานของหน่วยงานสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัย อำนวยความสะดวกความสะดวกต่อการบริการวิชาการ ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ ศึกษาแนวโน้มการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อแสวงหาปัจจัยที่อาจสำคัญในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยในยุคการแข่งขัน กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการผลิตบัณฑิต กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ การปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิต โดยการจัดทำหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ให้มีทักษะวิชาชีพการเปิดการศึกษาเสรี เปิดการสอนและจัดการศึกษาวิชาชีพเฉพาะด้านมากขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน

กำหนดกลยุทธ์ด้าน โครงสร้างระบบการบริหารจัดการ กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนามหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้เห็นภาพในอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันในการบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน มีกิจกรรมการประสานสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มหาวิทยาลัยต้องลดการทำงานที่อาศัยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและต้องสร้างการทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิด โครงการที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์จะต้องอาศัยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย กลยุทธ์ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) ผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารจัดการมุ่ง

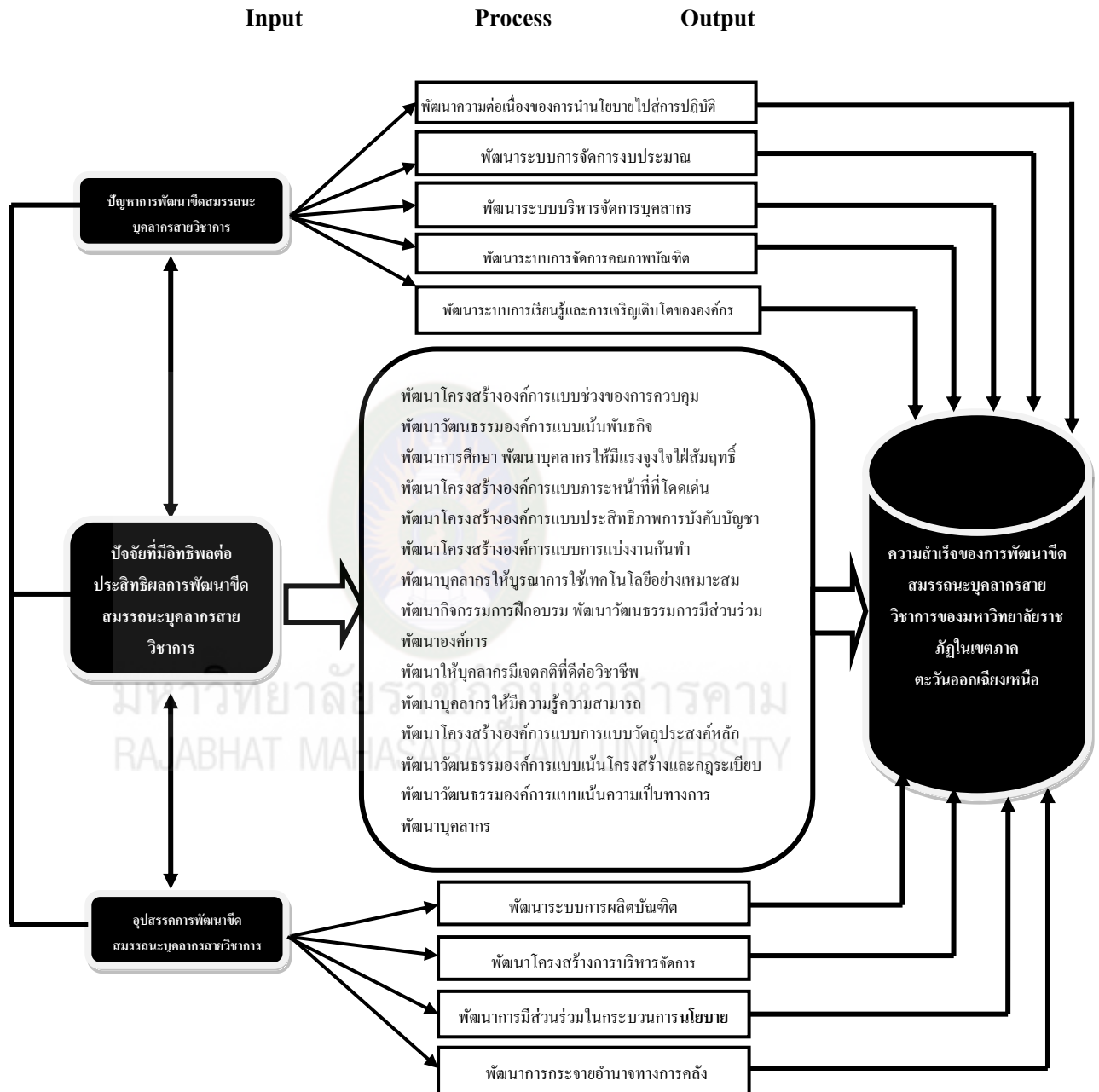
ไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่กำหนดเอาไว้ กลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการ กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในการกำหนดตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ มีรูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ กลยุทธ์ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบข้อกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการมากขึ้นและเป็นรูปธรรม เช่น ในกรณีการกำหนดการพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นต้น กลยุทธ์ด้านพัฒนาประสิทธิภาพในระบบการจัดสรรรายได้ ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1- 3 ปี) คือ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารระบบการเงินการคลังของมหาวิทยาลัย และพัฒนาฐานข้อมูลและบุคลากรในการบริหารระบบสารสนเทศทางด้านการเงินการคลัง กลยุทธ์ขยายฐานรายได้ใหม่ๆ กลยุทธ์ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือ การพิจารณากำหนดข้อบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวเนื่องให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้อำนาจกำหนดหารายได้รูปแบบใหม่ ๆ ได้

ดังนั้น ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยปรากฏข้อค้นพบตามแนวทางการพัฒนาการพัฒนาศักสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแผนภาพที่ 31



แผนภาพที่ 31 แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (ณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี.
2558)

1.5 รูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย



แผนภาพที่ 32 ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

จากแผนภาพที่ 32 อธิบายได้ว่า แนวทางการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การภาครัฐ คือ ความกินดี อยู่ดี มีสุข ของประชาชน โดยอาศัยกระบวนการกำหนดในรูปแบบยุทธศาสตร์การทำงานที่เรียกว่า แนวทางเชิง (Policy) และขับเคลื่อนด้วยกระบวนการกลยุทธ์ที่เรียกว่า แนวทางเชิงปฏิบัติการ (Implementation) เริ่มต้นโดยป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบ (Input) ด้วยการพัฒนาโครงสร้างองค์การสนับสนุน โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม ออกแบบ โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ และ โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ โดยการส่งเสริม วัฒนธรรมแบบเน้นพันธกิจ การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การส่งเสริมวัฒนธรรมแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมการฝึกอบรม การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการพัฒนาองค์กร และสนับสนุนบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือยุทธศาสตร์การพัฒนา โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม ยุทธศาสตร์เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษา ยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น ยุทธศาสตร์ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา ยุทธศาสตร์ส่งเสริมพัฒนา โครงสร้างองค์การแบบการแบ่งงานกันทำ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้บุคลากรบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ยุทธศาสตร์ส่งเสริมกิจกรรมการฝึกอบรม ยุทธศาสตร์เสริมสร้าง วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ยุทธศาสตร์สนับสนุนการพัฒนาองค์กร ยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบการแบบวัตถุประสงค์หลัก ยุทธศาสตร์เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการและ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังจะต้องมีการพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการสร้างความต่อเนื่องของการนำไปสู่การปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาระบบ

การจัดการงบประมาณ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมระบบบริหารจัดการบุคลากร ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กร และจะต้องหาแนวทางการจัด/หลบลีกอุปสรรคการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อให้เกิดการดำเนินงานมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาระบบการผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการ และยุทธศาสตร์การส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลัง เพื่อให้การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ (Output) ที่พึงประสงค์ คือ การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

2. การยืนยันรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณาเพื่อสร้างข้อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และทำการรวบรวมแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการรวมเรียกว่า “ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” หลังจากนั้นจึงทำการยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) อ้างอิงการสร้างแนวทางพัฒนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดของ สัญญา เคนาภูมิ (2557 : 45) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการจำนวน 24 คน ประเมินผล ตรวจสอบ และยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) และวนซ้ำจนได้ผลสรุปจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน (สุวิมล ว่องวานิช. 2548 : 24) ซึ่งจะพิจารณาผลจากค่ามัธยฐาน ฐานนิยม หรือพิสัยระหว่าง ควอไทล์ หรือค่า IR (Interquartile Range) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) จึงมีการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รวมจำนวน 3 รอบ เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์การประเมิน

แบ่งเป็น 3 กรณี ซึ่งจะคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตรวจสอบ	ระดับการยอมรับ
1. ค่ามัธยฐาน (Median : Md)	ไม่ต่ำกว่า 3.50
2. ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและฐานนิยม (Md-Mo)	ไม่เกิน 1.00
3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR)	ไม่เกิน 1.50

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ ดังนี้ (Best. 1970 : 325 ; อ้างถึงใน ศุภกร ประทุมถิ่น. 2551 : 94)

1. ค่ามัธยฐาน (Median : Md) การแปลความหมายของค่ามัธยฐาน (Best. 1970 : 325 ; อ้างถึงใน ศุภกร ประทุมถิ่น. 2551 : 94)

4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น มากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น มาก

2.50 - 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น ปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น น้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้น น้อยที่สุด

2. ค่าฐานนิยม (Mode : Mo)

2.1 โดยการเลือกจากความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากันในแต่ละข้อความ

2.2 ระดับความถี่สูงสุดหลายค่าเท่ากัน จะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนนั้น

3. ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม (|Md-Mo|) เป็นค่าที่แสดงความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดว่าจะต้องมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00 จึงจะถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : IR) เป็นค่าที่ใช้พิจารณาความกระจายของความคิดเห็น หากข้อความใดมีค่าพิสัยกว้างแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก และถ้าข้อความใดมีค่าพิสัยแคบจะแสดงถึงความสอดคล้องกันของความคิดเห็น ซึ่งอาจนำข้อความนั้นมาเป็นข้อสรุปของการวิจัยได้ (ศิริพร ลวณะสกล. 2552)

การแปลความหมายของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่ามากกว่า 1.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน

ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศิลปกรรมและบุคลากรสายวิชาการ ด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) ตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) โดยผู้เชี่ยวชาญได้ลงความเห็นสรุปผลประเมินเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศิลปกรรมและบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ผลการยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศิลปกรรมและบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

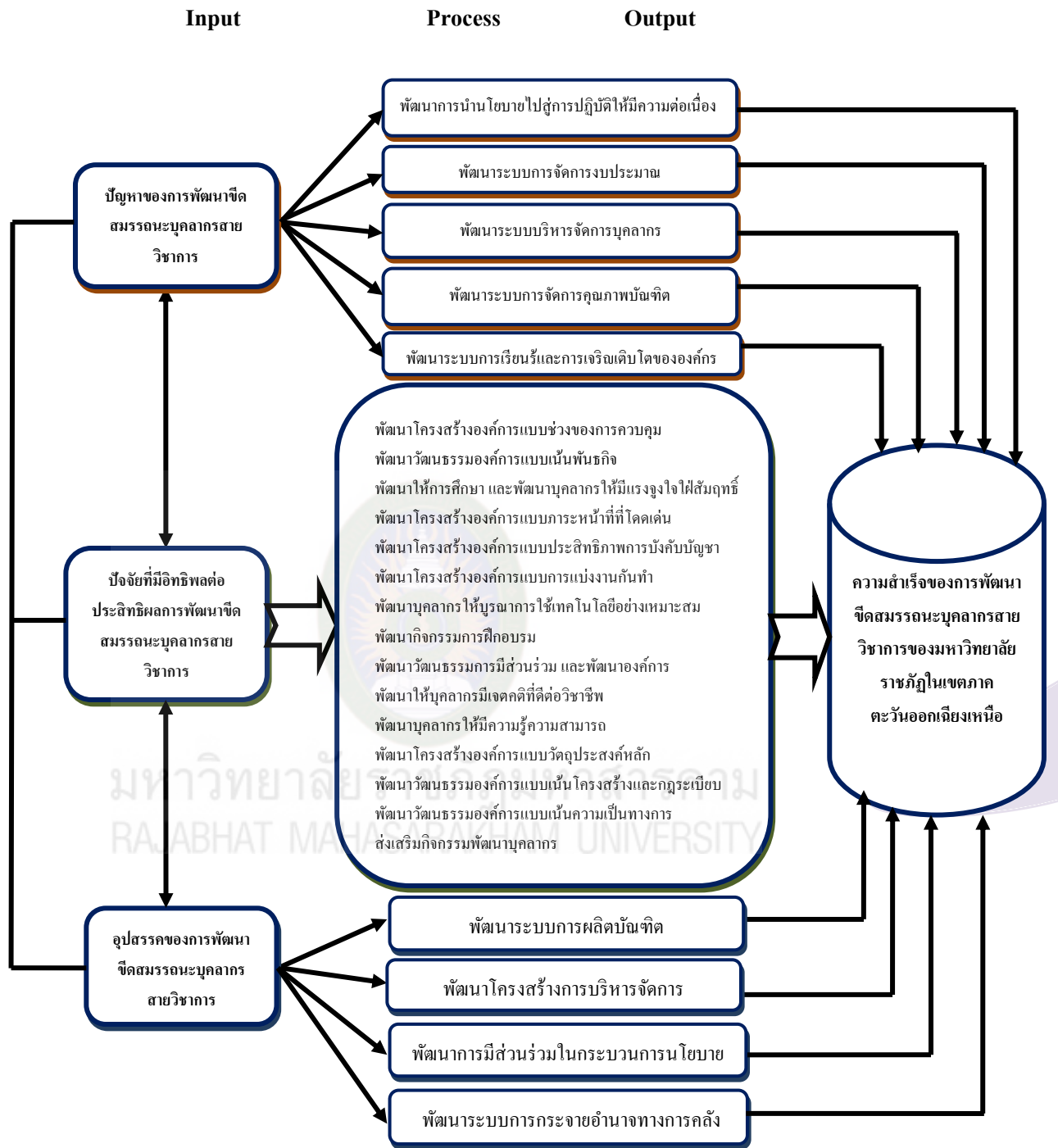
รายการประเมิน	Md	Mo	(Md-Mo)	I R	ระดับความคิดเห็น	ทิศทาง
1. การพัฒนาความต่อเนื่องของการนำไปสู่การปฏิบัติ	4.80	4.80	0.00	0.35	มากที่สุด	สอดคล้อง
2. การพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณ	4.60	4.60	0.00	0.40	มากที่สุด	สอดคล้อง
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร	4.66	4.67	0.06	0.50	มากที่สุด	สอดคล้อง
4. การพัฒนาระบบการจัดการคุณภาพบัณฑิต	4.38	4.22	0.16	0.42	มาก	สอดคล้อง
5. การพัฒนาระบบการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กร	4.28	4.29	-0.01	0.14	มาก	สอดคล้อง
6. การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม	4.66	4.67	-0.01	0.67	มากที่สุด	สอดคล้อง
7. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ	4.60	4.80	-0.2	0.60	มากที่สุด	สอดคล้อง
8. การพัฒนาการศึกษา	4.75	4.75	0.00	0.25	มากที่สุด	สอดคล้อง
9. พัฒนาศักยภาพให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.75	4.50	0.25	0.50	มากที่สุด	สอดคล้อง
10. การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น	4.50	4.50	0.00	0.00	มากที่สุด	สอดคล้อง
11. การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา	4.33	4.33	0.00	0.58	มาก	สอดคล้อง

รายการประเมิน	Md	Mo	(Md-Mo)	I R	ระดับความคิดเห็น	ทิศทาง
12. การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบการแบ่งงานกันทำ	4.25	4.25	0.00	0.50	มาก	สอดคล้อง
13. การพัฒนาบุคลากรให้บูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	3.60	4.60	0.00	0.40	มาก	สอดคล้อง
14. การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม	3.75	3.75	0.00	0.50	มาก	สอดคล้อง
15. การพัฒนาวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	4.50	4.25	0.25	0.50	มากที่สุด	สอดคล้อง
16. การพัฒนาองค์การ	3.00	3.00	0.00	0.29	ปานกลาง	สอดคล้อง
17. การพัฒนาให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.60	4.60	0.00	0.20	มากที่สุด	สอดคล้อง
18. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ	4.70	4.80	-0.1	0.35	มากที่สุด	สอดคล้อง
19. การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบการแบบวัตถุประสงค์หลัก	4.33	4.33	0.00	0.33	มาก	สอดคล้อง
20. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	3.66	3.67	-0.01	0.92	มาก	สอดคล้อง
21. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ	4.00	4.00	0.00	0.33	มาก	สอดคล้อง
22. การพัฒนาบุคลากร	3.83	3.83	0.00	0.33	มาก	สอดคล้อง
23. การพัฒนาระบบการผลิตบัณฑิต	4.33	4.33	0.00	0.33	มาก	สอดคล้อง
24. การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการ	4.00	3.67	0.33	0.33	มาก	สอดคล้อง
25. การพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย	2.33	2.33	0.00	0.83	ปานกลาง	สอดคล้อง
26. การพัฒนาการกระจายอำนาจทางการคลัง	2.66	2.67	-0.01	0.67	ปานกลาง	สอดคล้อง
รวม	3.53	3.55	-0.02	0.09	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 40 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศึกษาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นข้อความที่เหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($Md=3.53$, $(|Md-Mo|) = -0.02$, $IR = 0.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 26 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด 11 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาความต่อเนื่องของการนำไปสู่การปฏิบัติ ($Md=4.80$, $(|Md-Mo|) = 0.00$, $IR = 0.35$) การพัฒนาการศึกษา ($Md=4.75$, $(|Md-Mo|) = 0.00$, $IR = 0.25$) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ($Md=4.70$, $(|Md-Mo|) = -0.1$, $IR = 0.35$) การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม ($Md=4.66$, $(|Md-Mo|) = -0.01$, $IR = 0.67$) การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร ($Md=4.66$, $(|Md-Mo|) = 0.06$, $IR = 0.50$) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ ($Md=4.60$, $(|Md-Mo|) = -0.2$, $IR = 0.60$) การพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณ

(Md=4.60, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.40) การพัฒนาให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
 (Md=4.60, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.20) การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น (Md=4.50, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.00) การพัฒนาวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม(Md=4.50, (|Md-Mo|) = 0.25, IR = 0.50) ตามลำดับ มีความคิดเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับมาก 12 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาระบบการจัดการคุณภาพบัณฑิต (Md=4.60, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.40) การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา (Md=4.33, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.58) การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบการแบบวัตถุประสงค์หลัก (Md=4.33, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.33) การพัฒนาระบบการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กร (Md=4.28, (|Md-Mo|) = - 0.01, IR = 0.14) การพัฒนาระบบการผลิตบัณฑิต (Md=4.33, (|Md-Mo|) = - 0.00, IR = 0.33) การพัฒนาโครงสร้างองค์การแบบการแบ่งงานกันทำ (Md=4.25, (|Md-Mo|) = - 0.00, IR = 0.50) การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการ (Md=4.00, (|Md-Mo|) = 0.33, IR = 0.33) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ (Md=4.00, (|Md-Mo|) = - 0.00, IR = 0.33) การพัฒนาบุคลากร (Md=3.83, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.33) การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม (Md=3.75, (|Md-Mo|) = - 0.00, IR = 0.50) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Md=3.66, (|Md-Mo|) = - 0.01, IR = 0.92) และการพัฒนาบุคลากรให้บูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (Md=3.60, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.40) ตามลำดับ มีความคิดเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาองค์การ (Md=3.00, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.29) การพัฒนาการกระจายอำนาจทางการคลัง (Md=2.33, (|Md-Mo|) = 0.00, IR = 0.83) และการพัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย (Md=2.66, (|Md-Mo|) = - 0.01, IR = 0.67) ตามลำดับ

ค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานและฐานนิยม (|Md-Mo|) มีค่าเท่ากับ - 0.02 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ระดับการยอมรับไม่เกิน 1.00 จึงจะถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนารูปแบบพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้เชี่ยวชาญทุกคน ผู้วิจัยทำการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาโดยนำผลการยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 33 รูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (Narongsak's Model)

จากแผนภาพที่ 33 อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย การแก้ไขปัญหาการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการการ ส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการการกำจัดภัยคุกคามหรืออุปสรรคของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนากระบวนการบริหารภายในเพื่อให้เกิดกิจกรรมการดำเนินงาน (Process) โดยมีแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาระบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่กระบวนการการนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ให้มีระบบปฏิบัติการควบคุมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการกำหนดทิศทางเป้าหมายและการปฏิบัติที่ง่าย ไม่ซับซ้อนและกำหนดหัวระยะเวลากระบวนการของนโยบาย

2. พัฒนาโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม โดยมีการกำหนดขอบข่ายสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไประดับหนึ่งที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของการรับผิดชอบชัดเจนแจ้งอย่างเปิดเผยว่าผู้บังคับบัญชามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนเท่าใด หน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบังคับบัญชาก็หน่วยงาน รวมทั้งแจ้งให้ทราบช่วงการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกว้างหรือแคบเพียงใด

3. พัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน มีกิจกรรมให้บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจที่มีร่วมกัน และเข้าใจทิศทาง เป้าหมายขององค์การ มีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองมีการสร้างแนวทางให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อพันธกิจขององค์การ

4. พัฒนาระบบการส่งเสริมศึกษา โดยจัดโครงการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้กับบุคลากร กำหนดแผน/โครงการสร้างความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการในอนาคต ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานในอนาคต และจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

5. พัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ ให้บุคลากรมีแรงขับให้ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้ ให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งหาความสำเร็จ ให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ

6. พัฒนาโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล จัดกิจกรรมสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ มีโครงการสนับสนุนงานวิชาการให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งมีกิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ

7. พัฒนาโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดความเคารพในสายการบังคับบัญชา จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมการปกครองระว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. พัฒนาโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ ส่งเสริมการทำงานแบบแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์ คุ่มค่า ประหยัด การทำงานเป็นทีม กิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน

9. พัฒนาให้บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี ในการวิจัยและการบริการวิชาการ จัดให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงาน จัดโครงการให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น

10. พัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมให้บุคลากรพัฒนาด้านความรู้ความสามารถใหม่ ๆ สม่าเสมอ จัดฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างทันทั่วทั้ง จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ปรับปรุงการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่เสมอ

11. พัฒนาวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ มีการสื่อสารที่เปิดกว้างให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปสู่บุคลากร

12. สนับสนุนการพัฒนาองค์การ จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน ให้เกิดการเรียนรู้ในระยะยาว การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการสม่ำเสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

13. พัฒนาให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร มีท่าทีหรือความรู้สึกต่อวิชาชีพครุว่ามีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ให้บุคลากร ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สร้างบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรเคารพและให้เกียรติในวิชาชีพของตนเอง

14. พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ จัดโครงการพัฒนาความสามารถในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การบริการทางวิชาการสู่สังคม การผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งความสามารถทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

15. พัฒนาโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก โดยมีกิจกรรมสนับสนุนพัฒนาการผลิตบัณฑิต จัดโครงการวิจัยสร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคม และชุมชน ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

16. พัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ให้บุคลากรร่วมมือกันทำงาน ภายใต้ ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน จัดระบบให้บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีบทลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงกฎระเบียบขององค์การ

17. พัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ โดยส่งเสริม สนับสนุน วัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรใช้วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน จัดให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทางการ รวมทั้งการสร้าง

วัฒนธรรมให้บุคลากรมีมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ”

18. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร โดยจัดกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความและความต้องการพนักงาน สร้างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สม่่าเสมอ โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

19. พัฒนาระบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ปรับปรุงและวางระบบการเชื่อมต่อการกำหนดกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนถูกต้อง ส่งเสริมการกำหนดทิศทางเป้าหมายและการปฏิบัติที่ง่าย ไม่ซับซ้อนและกำหนดหัวระยะเวลากระบวนการของนโยบาย และมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมความเอาใจใส่ต่อวิธีการ และผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระบวนการติดตามผลที่เป็นรูปธรรมโดยให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมทุกกระบวนการ

20. พัฒนาระบบการจัดการงบประมาณ โดยพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (Government Budget is prepared electronically) : e-Budgeting และจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพและโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ พัฒนาระบบบริหารจัดการงบประมาณให้คุ้มค่าเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่หน่วยงานทุกระดับ วางระบบการจัดหารายได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับรายละเอียดการดำเนินโครงการ จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจต่อบุคลากร และให้ความสำคัญต่อการดำเนินของมหาวิทยาลัย

21. พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร โดยพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในเรื่องฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย ฐานข้อมูล งานวิจัย จัดระบบ Data Warehouse ขึ้นในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการขยายตัวของ ระบบข้อมูลและเป็นคลังข้อมูลทุก ๆ ด้าน รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารการเงิน การคลัง และบุคลากร มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการกำหนดภารกิจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และ กำหนดสมรรถนะบุคลากร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

22. พัฒนาระบบการจัดการคุณภาพบัณฑิต โดยพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีคณาจารย์ที่เป็นอาจารย์มืออาชีพ มีทักษะการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) และได้รับการรับรองจากสมาคมวิชาการและวิชาชีพ เร่งส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนการสอน เทคโนโลยีการศึกษาและสื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการบูรณาการเรียนการสอนกับการทำงานของนักศึกษาในรูปแบบบัณฑิตสหกิจศึกษาและรูปแบบอื่นๆ ในการพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานและตรงตามเป้าหมายการประกันคุณภาพการศึกษา และมีกระบวนการสร้างคุณภาพบัณฑิตเข้าสู่การแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

23. พัฒนาการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กร โดยจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยภายใต้แนวทางและการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยวางระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน โปร่งใส และเป็นธรรม และพัฒนาระบบการติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedure: SOP) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กรรวมถึงการติดตามและปรับปรุงการดำเนินงาน พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูล (Business Intelligence – BI) เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และแนวทางการนำไปใช้วางแผนแบบบูรณาการให้เกิดความแม่นยำ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน บูรณาการการทำงาน ทำงานข้ามสายงาน แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ให้เกิดเป็นนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน และพัฒนาระบบการดำเนินงานของหน่วยงานสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกความสะดวกต่อการบริการวิชาการ ศึกษาแนวโน้มการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหาปัจจัยที่อาจสำคัญในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยในยุคการแข่งขัน

24. พัฒนาระบบการผลิตบัณฑิต โดยการปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิต โดยการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัย ตรงตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(สกอ.) ให้มีทักษะวิชาชีพการเปิดการศึกษาเสรี เปิดการสอนและจัดการศึกษาวิชาชีพเฉพาะด้านมากขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน

25. พัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารจัดการ โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้เห็นภาพในอนาคตของมหาวิทยาลัยร่วมกันในการบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน มีกิจกรรมการประสานสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มหาวิทยาลัยต้องลดการทำงานที่อาศัยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและต้องสร้างการทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดโครงการที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์จะต้องอาศัยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารจัดการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่กำหนดเอาไว้

26. พัฒนาการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย โดยพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในการกำหนดนโยบายตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ มีรูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาต่าง ๆ โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ปรับปรุงแก้ไขระเบียบข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการมากขึ้นและเป็นรูปธรรม เช่น ในกรณีการกำหนดการพัฒนาต่าง ๆ เป็นต้น

27. พัฒนาประสิทธิภาพในระบบการจัดสรรรายได้ โดยพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารระบบการเงินการคลังของมหาวิทยาลัย และพัฒนาฐานข้อมูลและบุคลากรในการบริหารระบบสารสนเทศทางการเงินการคลัง กลยุทธ์ขยายฐานรายได้ใหม่ๆ การพิจารณากำหนดข้อบัญญัติทางกฎหมายที่เกื้อหนุนให้มหาวิทยาลัยสามารถใช้อำนาจกำหนดหารายได้รูปแบบใหม่ ๆ ได้