

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยได้ตั้งสมมติฐานว่าประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ

ประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การส่งเสริมการฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมการพัฒนาองค์กร ปัจจัยมิติวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับตัวการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการ ปัจจัยมิติโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การสนับสนุน โครงสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก การสนับสนุน โครงสร้างองค์กรแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น การสนับสนุน โครงสร้างองค์กรแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ การสนับสนุน โครงสร้างองค์กรแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา การสนับสนุน โครงสร้างองค์กรแบบช่วงของการควบคุม การสนับสนุน โครงสร้างองค์กรแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา และปัจจัยมิติตัวสนับสนุน ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร การส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ การส่งเสริมให้พนักงานเจตคติที่ต่อวิชาชีพ การส่งเสริมให้พนักงานมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Multiple R	แทน	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและตัวแปรตาม เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlations)

B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของ คะแนนดิบ
Std. Error	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ การถดถอย (The standard error of estimate)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของ คะแนนมาตรฐาน หากพบว่า Beta มีค่ามากจะแสดงว่ามี ความสัมพันธ์มาก
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่า พารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Sig	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination) เป็นค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อ ตัวแปรตาม ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
X	แทน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาย วิชาการ
X ₁	แทน	การฝึกอบรม
X ₂	แทน	การศึกษา
X ₃	แทน	การพัฒนานุเคราะห์
X ₄	แทน	การพัฒนาวิชาชีพ
X ₅	แทน	การพัฒนาองค์กร
X ₆	แทน	วัฒนธรรมการปรับตัว
X ₇	แทน	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม
X ₈	แทน	วัฒนธรรมองค์การแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ
X ₉	แทน	วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ
X ₁₀	แทน	วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ
X ₁₁	แทน	โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก
X ₁₂	แทน	โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น
X ₁₃	แทน	โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ
X ₁₄	แทน	โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา

X ₁₅	แทน	โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม
X ₁₆	แทน	โครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา
X ₁₇	แทน	การสนับสนุนจากผู้บริหาร
X ₁₈	แทน	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
X ₁₉	แทน	บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
X ₂₀	แทน	บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
X ₂₁	แทน	บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.1.1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.2.1 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับค่าสำคัญและการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2.3 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2.4 ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่กล่าวถึงและร้อยละการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาขาวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2.5 ผลการวิเคราะห์วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาขาวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.1.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรสาขาวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการจ้างงาน หน่วยงานที่สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	257	47.59
1.2 หญิง	283	52.41
รวม	540	100.00
2. อายุ		
ตั้งแต่ 22 – 30 ปี	90	16.67
31-40 ปี	202	37.41
41-50 ปี	151	27.96
51 ปี ขึ้นไป	97	17.96
รวม	540	100.00

คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3. รายได้ต่อเดือน		
ตั้งแต่ 10,000 – 20,000 บาท	109	20.19
20,001-30,000 บาท	147	27.22
30,001- 40,000 บาท	154	28.52
40,001 บาทขึ้นไป	130	24.07
รวม	540	100.00
4. ระดับการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์		
ปริญญาตรี	35	6.48
ปริญญาโท	415	76.85
ปริญญาเอก	90	16.67
รวม	540	100.00
5. ระดับการศึกษาปัจจุบัน		
ปริญญาตรี	18	3.33
ปริญญาโท	333	61.67
ปริญญาเอก	189	35.00
รวม	540	100.00
6. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	385	71.30
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	138	25.55
รองศาสตราจารย์	17	3.15
รวม	540	100.00
7. จำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ตำแหน่งอาจารย์)		
ต่ำกว่า 1 ปี	25	4.63
1-5 ปี	47	8.70
6-10 ปี	215	39.82
11-15 ปี	135	25.00
16 ปีขึ้นไป	118	21.85
รวม	540	100.00

คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
8. สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	178	32.96
พนักงานมหาวิทยาลัย	362	67.04
รวม	540	100.00
9. หน่วยงานระดับคณะที่สังกัด		
ทางด้านวิทยาศาสตร์	220	40.74
ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	321	59.26
รวม	540	100.00
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด		
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดกาฬสินธุ์	50	9.26
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดมหาสารคาม	87	16.11
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดสุรินทร์	56	10.37
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดศรีสะเกษ	29	5.37
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดนครราชสีมา	57	10.56
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดร้อยเอ็ด	32	5.93
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดชัยภูมิ	30	5.56
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดเลย	38	7.03
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดสกลนคร	34	6.30
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดอุบลราชธานี	45	8.33
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดบุรีรัมย์	43	7.96
มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดอุดรธานี	39	7.22
รวม	540	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นเพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 52.41 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 47.59 อายุ 31-40 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน มีรายได้ตั้งแต่ 30,001- 40,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 28.52 ระดับการศึกษา ก่อนเข้าปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 415 คน คิด

เป็นร้อยละ 76.85 ตำแหน่งทางวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ จำนวน 385 คน จำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ตำแหน่งอาจารย์) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 39. สถานภาพการจ้างงานเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 67.04 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 32.96 ตามลำดับ หน่วยงานระดับคณะที่สังกัดสังกัดคณะทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่สังกัด ส่วนใหญ่ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 16.11 รองลงมาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56 ตามลำดับ

3.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาย วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาย วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 แห่ง โดยทุกมหาวิทยาลัยจะใช้ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนบุคลากรสาย วิชาการ เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาระดับการพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ประเทศไทย โดยครอบคลุมเนื้อหา 6 มิติ ได้แก่ มิติความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ มิติการวิจัย เพื่อพัฒนาวิชาการ มิติการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ มิติการบริการทางวิชาการสู่สังคม มิติ ผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ และมิติการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยใช้วิธีการ ประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาขีด สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ ประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) ชนิดรูปรีคแบบภาพรวม (Holistic Rubric) (Winggins. 1998 : 184) ซึ่งแบบสอบถาม ที่เก็บมาเป็นระบบ 8 คะแนน ผู้วิจัยทำเป็นระบบ 5 คะแนน ตามเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนที่ได้} \times 5}{\text{คะแนนเต็ม (9)}}$$

โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการ ดำเนินการวิจัย โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวม

การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล	ลำดับ
มิตินความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ	3.59	0.86	ปานกลาง	1
มิตินผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ	3.46	0.96	ปานกลาง	2
มิตินการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	3.45	0.93	ปานกลาง	3
มิตินการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ	3.42	0.88	ปานกลาง	4
มิตินการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.17	0.88	ปานกลาง	5
มิตินการบริการทางวิชาการสู่สังคม	3.05	0.92	ปานกลาง	6
รวม	3.36	0.41	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มิตินความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.59$) มิตินผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.46$) มิตินการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.45$) มิตินการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ ($\bar{X} = 3.42$) มิตินการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.17$) และมิตินการบริการทางวิชาการสู่สังคม ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

3.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร และปัจจัยตัวสนับสนุน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 แห่ง โดยทุก

มหาวิทยาลัยราชภัฏจะใช้ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนบุคลากรสายวิชาการ เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ และตัวสนับสนุน โดยครอบคลุมเนื้อหา 21 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาองค์การ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม โครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา การสนับสนุนจากผู้บริหาร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาขีดสมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการฝึกอบรม	3.20	0.40	ปานกลาง
ด้านการศึกษา	3.30	0.44	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.38	0.47	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	3.06	0.47	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาองค์การ	3.44	0.38	มาก
ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	3.32	0.43	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	3.26	0.43	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	3.25	0.39	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ	3.45	0.39	มาก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การพัฒนาขีดสมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการ	3.37	0.41	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก	3.47	0.41	มาก
ด้านโครงสร้างองค์กรแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น	3.34	0.48	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กรแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ	3.55	0.50	มาก
ด้านโครงสร้างองค์กรแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา	3.39	0.45	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กรแบบช่วงของการควบคุม	3.43	0.43	มาก
ด้านโครงสร้างองค์กรแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา	3.08	0.43	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.36	0.42	ปานกลาง
ด้านบุคลากรมีความรู้ความสามารถ	3.34	0.48	ปานกลาง
ด้านบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	3.40	0.41	ปานกลาง
ด้านบุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	3.41	0.43	มาก
ด้านบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.54	0.42	มาก
ด้านความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ	3.59	0.86	ปานกลาง
ด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ	3.46	0.96	ปานกลาง
ด้านการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	3.45	0.93	ปานกลาง
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ	3.42	0.88	ปานกลาง
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.17	0.88	ปานกลาง
ด้านการบริการทางวิชาการสู่สังคม	3.05	0.92	ปานกลาง
รวม	3.35	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กรแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านโครงสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก ($\bar{X} = 3.47$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.44$) ด้าน

โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม ($\bar{X} = 3.43$) และด้านบุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.41$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 20 ด้าน ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 14 - 34

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.02	0.89	ปานกลาง
2. จัดฝึกอบรมให้บุคลากรพัฒนาด้านความรู้ความสามารถใหม่ ๆ สม่่าเสมอ	3.29	0.89	ปานกลาง
3. จัดฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างทันที่	3.29	0.91	ปานกลาง
4. จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ปรับปรุงการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ดีขึ้น	2.85	0.71	ปานกลาง
5. จัดฝึกอบรมพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่เสมอ	3.54	0.90	มาก
รวม	3.19	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ จัดฝึกอบรมพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ คือ จัดฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างทันที่ ($\bar{X} = 3.29$) จัดฝึกอบรมให้บุคลากรพัฒนาด้านความรู้ความสามารถใหม่ ๆ สม่่าเสมอ ($\bar{X} = 3.29$) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.02$) และจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ปรับปรุงการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มหาวิทยาลัยส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.59	0.86	มาก
2. กำหนดแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้า ตำแหน่งทางวิชาการในอนาคตให้กับบุคลากรที่ชัดเจน	3.02	0.87	ปานกลาง
3. มหาวิทยาลัยส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อในระบบปกติและระบบพิเศษให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ	3.17	0.88	ปานกลาง
4. จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น	3.42	0.88	มาก
รวม	3.30	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.59$) และจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.42$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 2 ลำดับ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อในระบบปกติและระบบพิเศษให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ ($\bar{X} = 3.17$) กำหนดแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้า ตำแหน่งทางวิชาการในอนาคตให้กับบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการบุคลากรสายวิชาการ	3.05	0.92	ปานกลาง
2. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอ	3.46	0.96	มาก
3. ส่งเสริมการเรียนรู้โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง	3.74	0.81	มาก
4. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ	3.27	0.93	ปานกลาง
รวม	3.31	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ($\bar{X} = 3.74$) ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.46$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 2 ลำดับ คือ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.27$) และส่งเสริมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการบุคลากรสายวิชาการ ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ
ประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. จัดทำแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ที่ชัดเจน	3.20	1.00	ปานกลาง
2. จัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจารย์	3.11	0.91	ปานกลาง
3. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเชื่อมโยงทักษะ ความรู้ ความสามารถกับตำแหน่งงาน	3.14	0.87	ปานกลาง
4. กำหนดเส้นทางอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจน	2.79	0.76	ปานกลาง
รวม	3.06	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 4 ลำดับ คือจัดทำแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.20$) ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเชื่อมโยงทักษะ ความรู้ ความสามารถกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.14$) จัดโครงการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{X} = 3.11$) และกำหนดเส้นทางอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคลากร โดยมุ่งให้เกิดเปลี่ยนแปลงในระยะยาว	3.85	0.76	มาก
2. พัฒนาองค์การบนพื้นฐานแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้	3.26	0.87	ปานกลาง
3. จัดกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาองค์การสม่ำเสมอ	3.89	0.92	มาก
4. มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล	3.06	0.90	ปานกลาง
5. จัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.15	0.86	ปานกลาง
รวม	3.44	0.86	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ด้านการพัฒนาองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ จัดกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาองค์การสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.89$) และพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคลากร โดยมุ่งให้เกิดเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ($\bar{X} = 3.85$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ พัฒนาองค์การบนพื้นฐานแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.26$) จัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.15$) และมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการปรับตัวของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการปรับตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก	3.37	0.94	ปานกลาง
2. สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่มีความกล้าเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในเชิงสร้างสรรค์	2.79	0.76	ปานกลาง
3. ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของคนในองค์กร	3.33	0.91	ปานกลาง
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสามัคคี	3.85	0.76	มาก
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	3.26	0.87	ปานกลาง
รวม	3.32	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการปรับตัวของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสามัคคี ($\bar{X} = 3.85$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 4 ลำดับ คือ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 3.37$) ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.33$) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.26$) และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่มีความกล้าเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	2.91	0.82	ปานกลาง
2. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร	3.24	0.88	ปานกลาง
3. มีการสื่อสารที่เปิดกว้างให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง	2.68	0.54	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.49	0.89	มาก
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปสู่บุคลากร	3.99	0.68	มาก
รวม	3.26	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรสาขาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ คือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปสู่บุคลากร ($\bar{X} = 3.99$) และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.24$) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.91$) และมีการสื่อสารที่เปิดกว้างให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 2.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	3.69	0.90	ปานกลาง
2. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงาน ภายใต้ ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน	2.94	0.84	ปานกลาง
3. กำหนดให้บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.22	0.90	ปานกลาง
4. มีบทลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างเป็นรูปธรรม	3.53	0.91	มาก
5. มีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงกฎระเบียบขององค์การ	2.85	0.71	ปานกลาง
รวม	3.24	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ มีบทลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 4 ลำดับ คือ กำหนดให้บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.22$) ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงาน ภายใต้ ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน ($\bar{X} = 2.94$) และมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงกฎระเบียบขององค์การ ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน	3.74	0.81	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจที่มีร่วมกัน และเข้าใจทิศทาง เป้าหมายขององค์กร	3.33	0.89	ปานกลาง
3. มีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง	3.59	1.00	มาก
4. ให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง	3.53	0.91	มาก
5. สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อพันธกิจขององค์กร	3.05	0.91	ปานกลาง
รวม	3.44	0.90	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ คือ ส่งเสริมวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.74$) มีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 3.59$) และสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อพันธกิจขององค์กร ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจที่มีร่วมกัน และเข้าใจทิศทาง เป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.33$) และสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อพันธกิจขององค์กร ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.11	0.84	ปานกลาง
2. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน	3.51	0.89	มาก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทางการ	3.80	0.81	มาก
4. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ”	3.05	0.82	ปานกลาง
รวม	3.36	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทางการ ($\bar{X} = 3.80$) และส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ คือ ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.11$) และสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ($\bar{X} = 2.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลักของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สนับสนุนการผลิตบัณฑิต เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้	3.45	0.88	มาก
2. สนับสนุนการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้	3.82	0.75	มาก
3. ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน	3.39	0.86	ปานกลาง
4. ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.67	0.86	มาก
5. สนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	3.02	0.87	ปานกลาง
รวม	3.44	0.84	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลักของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ สนับสนุนการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ($\bar{X} = 3.82$) ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.67$) และสนับสนุนการผลิตบัณฑิต เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ($\bar{X} = 3.39$) และสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล	3.42	0.88	มาก
2. จัดกิจกรรมสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่	3.45	0.92	มาก
3. ส่งเสริมงานวิชาการให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ และนานาชาติ	3.05	0.92	ปานกลาง
4. ส่งเสริมการให้บริการวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ	3.46	0.96	มาก
รวม	3.34	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่นของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ คือ ส่งเสริมการให้บริการวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.46$) จัดกิจกรรมสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ ($\bar{X} = 3.45$) และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล ($\bar{X} = 3.42$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ส่งเสริมงานวิชาการให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ และนานาชาติ ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ แบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมการทำงานแบบแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด	3.54	0.90	มาก
2. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์ คุ่มค่า ประหยัด	3.77	0.87	มาก
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.30	0.99	ปานกลาง
4. ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.59	0.86	มาก
รวม	3.47	0.90	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์ คุ่มค่า ประหยัด ($\bar{X} = 3.77$) ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$) และ ส่งเสริมการทำงานแบบแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	2.85	0.71	ปานกลาง
2. ส่งเสริมให้เกิดความเคารพในสายการบังคับบัญชา	3.54	0.90	มาก
3. เสริมสร้างวัฒนธรรมการปกครองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.87	มาก
รวม	3.38	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชาของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 2 ลำดับ คือ เสริมสร้างวัฒนธรรมการปกครองระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.77$) และส่งเสริมให้เกิดความเคารพในสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจควบคุมดูแล และสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุมของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กำหนดขอบข่ายสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไประดับหนึ่งที่ชัดเจน	3.42	0.88	มาก
2. ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของการรับผิดชอบชัดเจน	3.45	0.92	มาก
3. แจงอย่างเปิดเผยว่าผู้บังคับบัญชามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนเท่าใด	3.05	0.92	ปานกลาง
4. แจงว่าหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบก็หน่วยงาน	3.46	0.96	มาก
5. แจงให้ทราบว่าช่วงการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกว้างหรือแคบเพียงใด	3.77	0.87	มาก
รวม	3.43	0.91	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุมของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 4 ลำดับ คือ แจงให้ทราบว่าช่วงการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกว้างหรือแคบเพียงใด ($\bar{X} = 3.77$) แจงว่าหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบก็หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.46$) ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของการรับผิดชอบชัดเจน ($\bar{X} = 3.45$) และกำหนดขอบข่ายสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไประดับหนึ่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ แจงอย่างเปิดเผยว่าผู้บังคับบัญชามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนเท่าใด ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพการบังคับบัญชา ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีขอบเขตของการควบคุมดูแลสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	2.79	0.76	ปานกลาง
2. มีการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละคน หรือแต่ละหน่วยงาน	3.33	0.91	ปานกลาง
3. ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสั่งงานผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไป	3.02	0.87	ปานกลาง
4. สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีเอกภาพในการบังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.17	0.88	ปานกลาง
รวม	3.07	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพการบังคับบัญชา ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 4 ลำดับ คือ มีการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละคน หรือแต่ละหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.33$) สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีเอกภาพในการบังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.17$) ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสั่งงานผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไป ($\bar{X} = 3.02$) และมีขอบเขตของการควบคุมดูแลสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

คิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สนับสนุนการสร้างความคิดเชิงระบบ	3.45	0.92	มาก
2. ส่งเสริมการทำงาน โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	3.05	0.92	ปานกลาง
3. สนับสนุนการสร้างแบบแผนวิธีคิดในการทำงาน	3.46	0.96	มาก
4. สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.30	0.99	ปานกลาง
5. สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3.53	0.91	มาก
รวม	3.35	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ สนับสนุนการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($\bar{X} = 3.53$) สนับสนุนการสร้างแบบแผนวิธีคิดในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$) และสนับสนุนการสร้างความคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 3.45$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.30$) และส่งเสริมการทำงานโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.81	มาก
2. สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ	3.33	0.89	ปานกลาง
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	3.30	0.99	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริการทางวิชาการสู่สังคม	3.59	0.86	มาก
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.02	0.87	ปานกลาง
6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.02	0.87	ปานกลาง
รวม	3.33	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 2 ลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.74$) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริการทางวิชาการสู่สังคม ($\bar{X} = 3.59$) และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ ($\bar{X} = 3.33$) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.30$) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ

($\bar{X} = 3.02$) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
ดีต่อวิชาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ
ประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมให้บุคลากร มีทำที่หรือความรู้สึที่ดีต่อวิชาชีพครุว่ามี ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก	3.42	0.88	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	2.85	0.71	ปานกลาง
3. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ ในวิชาชีพ	3.54	0.90	มาก
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเคารพและให้เกียรติในวิชาชีพของ ตนเอง	3.77	0.87	มาก
รวม	3.39	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3
ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากร
เคารพและให้เกียรติในวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 3.77$) สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อ
ก้าวสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.54$) และส่งเสริมให้บุคลากร มีทำที่หรือความรู้สึที่ดีต่อ
วิชาชีพครุว่ามีมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ($\bar{X} = 3.42$) อยู่ในระดับปานกลาง 1
ข้อ คือส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
($\bar{X} = 2.85$)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี ในการวิจัยและการบริการวิชาการ	3.53	0.91	มาก
2. สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงาน	2.85	0.71	ปานกลาง
3. สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ	3.54	0.90	มาก
4. สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน	3.74	0.81	มาก
รวม	3.41	0.83	มาก

จากตารางที่ 33 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.74$) สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.54$) และสนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี ในการวิจัยและการบริการวิชาการ ($\bar{X} = 3.53$) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ คือสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงาน ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ	3.99	0.68	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจให้ประสบสัมฤทธิ์ผลตาม มาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้	3.40	0.88	ปานกลาง
3. สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งหาความสำเร็จ	3.69	0.90	มาก
4. สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง	3.74	0.81	มาก
5. สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.85	0.71	ปานกลาง
รวม	3.53	0.79	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ
โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ สนับสนุนให้บุคลากร
ปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.99$) สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยาน
สูง ตั้งเป้าหมายสูง ($\bar{X} = 3.74$) และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งหาความสำเร็จ ($\bar{X} =$
3.69) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจให้ประสบสัมฤทธิ์ผลตาม
มาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.40$) สนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบใน
การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.85$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาย
วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาย
วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Y) ว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 21 ปัจจัย (X) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัว
แปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ด้วยวิธี Pearson's Product
Moment Correlation (r) ในการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า
ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัว
หนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลทั้งสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือ
กลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะกลับเป็นต่ำ และถ้าค่าของ
ตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะกลับเป็นสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากค่า
Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุชฎี อายุวัฒน์ และคณะ.

2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 – 0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 – 0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะ
บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการพัฒนาขีดสมรรถนะ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	Pearson's (r)	Sig (1-Tailed)
1. การฝึกอบรม (X_1)	.055	.201
2. การศึกษา (X_2)	.659	.000**
3. การพัฒนาบุคลากร (X_3)	.501	.000**
4. การพัฒนาวิชาชีพ (X_4)	.167	.000**
5. การพัฒนาองค์กร (X_5)	.261	.000**
6. วัฒนธรรมการปรับตัว (X_6)	.246	.000**
7. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_7)	.319	.000**
8. วัฒนธรรมองค์การแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ (X_8)	.155	.000**
9. วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ (X_9)	.280	.000**
10. วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ (X_{10})	.099	.021*
11. โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก (X_{11})	.299	.000**
12. โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น (X_{12})	.865	.000**
13. โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ (X_{13})	.290	.000**
14. โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา (X_{14})	.120	.005**
15. โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม (X_{15})	.851	.000**
16. โครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (X_{16})	.475	.000**
17. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_{17})	.775	.000**
18. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ (X_{18})	.216	.000**
19. บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (X_{19})	.331	.000**
20. บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม(X_{20})	-.026	.542
21. บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{21})	.167	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่าตัวแปรอิสระ (X) ทั้งหมด 21 ตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 21 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนทั้ง 18 ตัวแปร ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม ด้านโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา ด้านบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก ด้านโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ด้านโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้นในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด ดังปรากฏในตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรอิสระ

X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁
.055	.659	.501	.167	.261	.246	.319	.155	.280	.099	.299	.865	.290	.120	.851	.475	.775	.216	.331	-.026	.167
1.000	-0.63	-367**	-0.01	.330**	.416**	.520**	.362**	.385**	.503**	.430**	.156**	.119**	.467**	.260**	.267**	.224**	.214**	.410**	.410**	.403**
	1.000	.125**	-.043	.086*	-.058	.019	.012	.182**	.012	.380**	.348**	.326**	.007	.422**	.503**	.355**	.362**	.272**	-.049	.161**
		1.000	.218**	.600**	.734**	.540**	.483**	.408**	.374**	.460**	.619**	.161**	.251**	.637**	.419**	.700**	.278**	.270**	.302**	.385**
			1.000	.168**	.224**	.317**	.319**	.247**	.135**	.028	.256**	.096*	.085*	.256**	.319**	.420**	.078	.042	.089*	.060
				1.000	.640**	.495**	.578**	.573**	.516**	.605**	.266**	.405**	.452**	.453**	.355**	.423**	.510**	.343**	.453**	.664**
					1.000	.583**	.480**	.456**	.445**	.555**	.383**	.306**	.394**	.507**	.362**	.498**	.402**	.328**	.450**	.525**
						1.000	.572**	.581**	.568**	.484**	.408**	.395**	.604**	.560**	.621**	.608**	.390**	.469**	.575**	.486**
							1.000	.601**	.539**	.482**	.147**	.387**	.377**	.329**	.383**	.415**	.433**	.190**	.621**	.578**
								1.000	.550**	.513**	.262**	.482**	.450**	.476**	.398**	.386**	.728**	.389**	.584**	.783**
									1.000	.442**	.122**	.452**	.638**	.367**	.307**	.301**	.493**	.471**	.529**	.672**
										1.000	.242**	.465**	.405**	.439**	.571**	.453**	.607**	.327**	.489**	.634**
											1.000	.108*	.130**	.899**	.395**	.859**	.089*	.375**	-.023	.085*
												1.000	.644**	.504**	.267**	.236**	.347**	.842**	.505**	.560**
													1.000	.448**	.267**	.236**	.347**	.842**	.505**	.560**
														1.000	.469**	.832**	.406**	.599**	.192**	.395**
															1.000	.695**	.353**	.217**	.216**	.235**
																1.000	.263**	.294**	.215**	.238**
																	1.000	.273**	.586**	.847**
																		1.000	.337**	.430**
																			1.000	.723**
																				1.000

จากตารางที่ 35 เมื่อศึกษาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ซึ่งตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ได้ขาดจากกัน โดยสิ้นเชิง แต่จะมีความสัมพันธ์มากบ้างน้อยบ้างเพื่อตรวจสอบว่าบางคู่มีความสัมพันธ์กันสูงมากเกินไป 0.85 ทำให้เกิดปัญหา Multi-Co linearity ขึ้นหรือไม่ ซึ่งไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรทั้ง 2 ตัวเข้าไปในสมการ อาจต้องเลือกใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งแทน (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2550: 259) ถ้าค่าความสัมพันธ์สูงจะทำให้ค่าในการพยากรณ์สมการด้อยลงจากตารางเมตริกสหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ไม่สูงเกินกว่าข้อกำหนดข้างต้น จึงสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการความถดถอยได้ ตัวแปรอิสระทั้ง 21 ตัว พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูงคือเท่ากับ 0.899 ส่วนตัวแปรอิสระอื่น ๆ มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางตรงกันข้าม และทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ(X) มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงดังปรากฏในตารางที่ 36

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter Method

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.085	.295		.288	.774
1. การฝึกอบรม (X ₁)	.049	.014	.039	3.583	.000**
2. การศึกษา (X ₂)	.829	.027	.597	30.410	.000**
3. การพัฒนาบุคลากร (X ₃)	-.046	.020	-.035	-2.315	.021
4. การพัฒนาวิชาชีพ (X ₄)	-.019	.013	-.014	-1.481	.139
5. การพัฒนาองค์กร (X ₅)	.056	.016	.043	3.409	.001**
6. วัฒนธรรมการปรับตัว (X ₆)	.011	.017	.009	.618	.537
7. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X ₇)	.045	.019	.039	2.291	.022
8. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ (X ₈)	-.137	.020	-.108	-6.775	.000**
9. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ (X ₉)	.037	.010	.606	3.557	.000**
10. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการ (X ₁₀)	-.098	.018	-.066	-5.419	.000**
11. โครงสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก (X ₁₁)	-.203	.017	-.170	-11.904	.000**
12. โครงสร้างองค์กรแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น (X ₁₂)	.398	.150	.308	2.649	.008**
13. โครงสร้างองค์กรแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ (X ₁₃)	.165	.038	.132	4.361	.000**
14. โครงสร้างองค์กรแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา (X ₁₄)	.325	.084	.179	3.870	.000**
15. โครงสร้างองค์กรแบบช่วงของการควบคุม (X ₁₅)	.370	.067	.679	5.529	.000**
16. โครงสร้างองค์กรแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (X ₁₆)	-.033	.032	-.023	-1.031	.303
17. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (X ₁₇)	-.013	.021	-.024	-.626	.531
18. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ (X ₁₈)	-.286	.018	-.549	-15.536	.000**
19. บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (X ₁₉)	-.851	.044	-.559	-19.321	.000**
20. บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (X ₂₀)	.138	.024	.098	5.667	.000**
21. บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₂₁)	.192	.016	.359	12.061	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = .986 R² = .972

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยวิธีพิจารณาผลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้วิธี Enter Method พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 21 ตัว มีค่าความสัมพันธ์พหุคูณกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Y) เท่ากับ .986 ($R=.986$) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 21 ตัวรวมกัน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 21 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการดี เท่ากับ 0.972 ($R^2=.972$) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 21 ตัว สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ได้ร้อยละ 97.20

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ (Y) หรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือผันแปรต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 17 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

- 3.1 ด้าน โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม (X_{15} Beta = 0.679)
- 3.2 ด้าน วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ (X_9 Beta = 0.606)
- 3.3 ด้านการศึกษา (X_2 Beta = 0.597)
- 3.4 ด้านบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_{21} Beta = 0.359)
- 3.5 ด้าน โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น (X_{12} Beta = 0.308)
- 3.6 ด้าน โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา (X_{14} Beta = 0.179)
- 3.7 ด้าน โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ (X_{13} Beta = 0.132)
- 3.8 ด้านบุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (X_{20} Beta = 0.160)
- 3.9 ด้านการฝึกอบรม (X_1 Beta = 0.039)
- 3.10 ด้าน วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_7 Beta = 0.039)

- 3.11 ด้านการพัฒนาองค์กร (X_5 Beta = 0.043)
 3.12 ด้านบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (X_{19} Beta = -.559)
 3.13 ด้านบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ (X_{18} Beta = -.549)
 3.14 ด้านโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก (X_{11} Beta = -.170)
 3.15 ด้านวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างกฎระเบียบ (X_8 Beta = -.108)
 3.16 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ (X_{10} Beta = -.066)
 3.17 ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3 Beta = -.035)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุด คือ โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ การศึกษา บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ บุคลากรมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การฝึกอบรม วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์กร บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ และ การพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ดังนั้นเมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ .085 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = .085 + .049 + .829 + -.046 + .056 + .045 + -.137 + .037 + -.098 + -.203 + .398 + .165 + .325 + .370 + -.286 + -.851 + .138 + .192$$

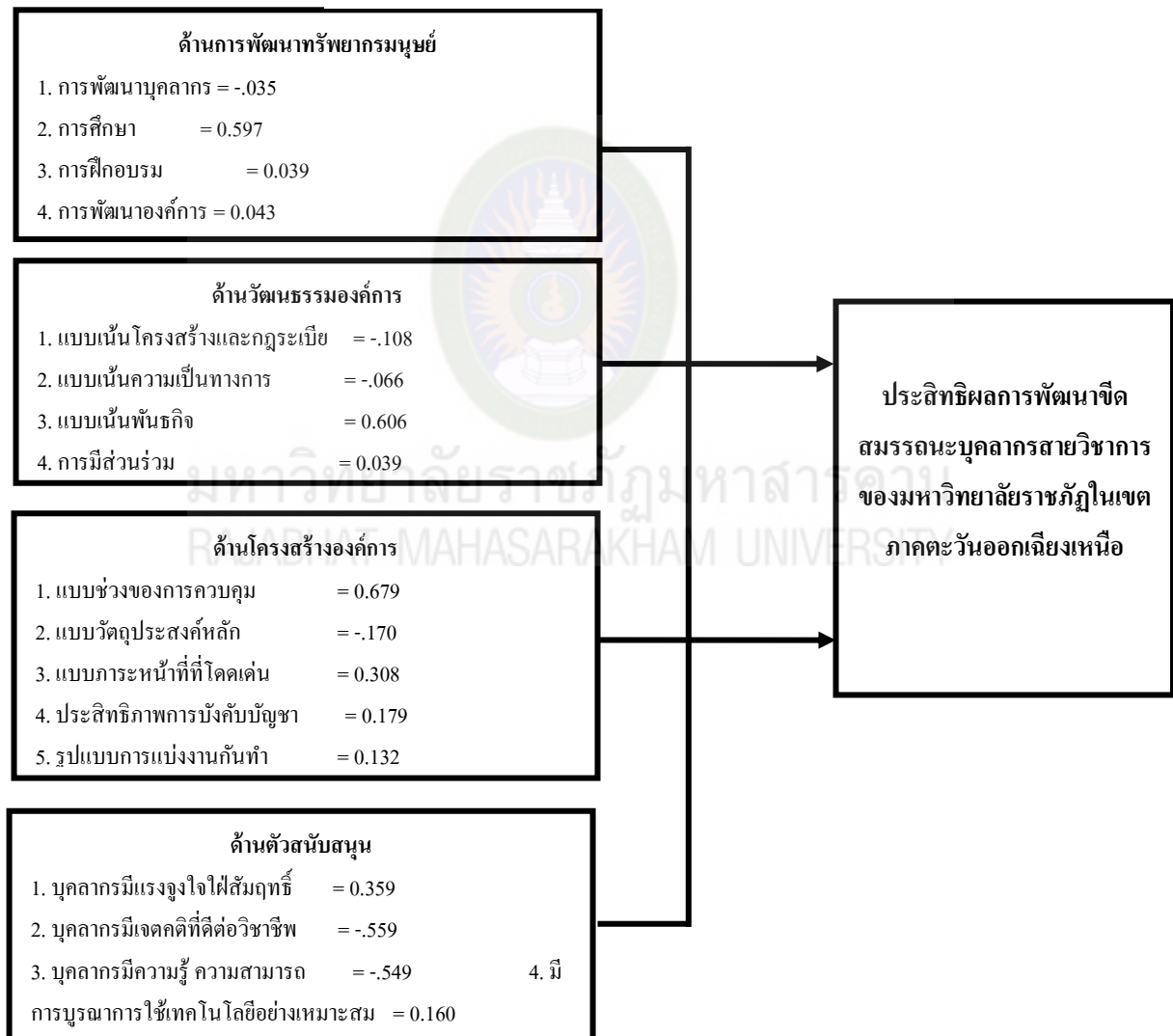
สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .085 + .679 X_{15} + 0.606 X_9 + 0.597 X_2 + 0.359 X_{21} + 0.308 X_{12} + 0.179 X_{14} + 0.132 X_{13} + 0.160 X_{20} + 0.039 X_2 + 0.039 X_7 + 0.043 X_5 + -.559 X_{19} + -.549 X_{18} + -.170 X_{11} + -.108 X_8 + -.066 X_{10} + -.035 X_3$$

เมื่อ Y และ $Z =$ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาย
วิชาการ

ผู้วิจัยสามารถแสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาย
วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแผนภาพที่ 29

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการแปรผันแปร
ในตัวแปรตาม
ในแบบคะแนนมาตรฐาน



แผนภาพที่ 29 ตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐาน

จากแผนภาพที่ 29 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุดคือ การศึกษา $Beta = 0.597$ รองลงมาคือการพัฒนาองค์การ $Beta = 0.043$ การฝึกอบรม $Beta = 0.039$ และการพัฒนาบุคลากร $Beta = -.035$ ตามลำดับ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ $Beta = 0.606$ รองลงมาคือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม $Beta = 0.039$ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ $Beta = -.066$ และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ $Beta = -.108$ ตามลำดับ ด้านโครงสร้างองค์การมากที่สุด คือ โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม $Beta = 0.679$ รองลงมาคือ โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น $Beta = 0.308$ โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา $Beta = 0.179$ โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ $Beta = 0.132$ และโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก $Beta = -.170$ ตามลำดับ ด้านตัวสนับสนุน มากที่สุด คือ บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ $Beta = 0.359$ รองลงมาคือ มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม $Beta = 0.160$ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ $Beta = -.549$ และบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ $Beta = -.559$ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 38 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
<p>1. มิตินการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ</p> <p>1.1 ควรมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร และพัฒนาทักษะทางวิชาการของคณาจารย์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้ผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการ</p>	29

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
<p>1.2 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้เป็นสากลมากขึ้น</p>	79
<p>1.3 ควรมีการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพ และศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์ให้สูงขึ้นสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ การผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม ส่งเสริมให้มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอน และส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศ</p>	98
<p>1.4 ควรมีการส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดและบูรณาการบทเรียนออกมาใช้ประโยชน์ได้ และการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p>	35
<p>2. มิตินการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ</p>	
<p>2.1 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถของนักวิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น และระดับประเทศ ส่งเสริมให้มีการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น และสนับสนุนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่น</p>	80
<p>2.2 ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน ควรมีการระดมทรัพยากรและทุนวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและปริมาณของงานวิจัย ควรส่งเสริมให้การวิจัยเป็นภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการ และพัฒนาระเบียบข้อบังคับในการวิจัยเป็นภารกิจหลักในภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ</p>	57
<p>2.3 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำวารสารการวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ การสร้างวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ควรผลักดันการวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี โดยส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์</p>	49

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
<p>2.4 ควรมีการส่งเสริมการหาแหล่งทุนวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยแบบกลุ่ม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านกระบวนการวิจัย และสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	67
<p>3. มิติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ</p>	
<p>3.1 ควรมีการส่งเสริมให้มีระบบการเงินที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พัฒนาระบบแผนงานให้เป็นเครื่องมือในการบริหารและควบคุมการทำงานพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ</p>	47
<p>3.2 ควรส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยแบ่งแยกหน้าที่กันทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย และคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารทุกระดับ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบัน พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหน่วยงาน และสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษากับมหาวิทยาลัยอื่น</p>	87
<p>4. มิติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการบริการทางวิชาการสู่สังคม</p>	
<p>4.1 ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่างๆ การจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ ควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานระดับท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีคุณภาพ</p>	48
<p>4.2 ควรมีการส่งเสริมโครงการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรส่งเสริมการบูรณาการงานวิชาการ วิจัย การสอนเผยแพร่ต่อชุมชน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้เพื่อบริการวิชาการสู่ชุมชนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และบริการวิชาการทางธรรมชาติแก่ชุมชน สนับสนุนการบริการวิชาการที่หลากหลายและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่สังคม</p>	67
<p>4.3 ควรสนับสนุนให้เปิดสอนหลักสูตรที่เป็นความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับโลก ควรส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่ชุมชน สังคมและประเทศ ควรส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาสังคม และควรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพสังคม</p>	36

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
<p>4.4 ควรมีการส่งเสริมความตระหนักรู้ในพันธะที่นักวิชาการมีต่อสังคมให้บุคลากรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างวิชาที่ตนถนัด การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม ควรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อการให้บริการชุมชน และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์แก่สังคม</p>	49
<p>5. มติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ</p>	
<p>5.1 ควรมีแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์ประจำอย่างชัดเจน ควรมีการประเมินเอกสารการสอน โดยอนุกรรมการประเมินผลการสอนในชั้นต้นควรมีการประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ</p>	14
<p>5.2 ควรมีโครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ควรมีโครงการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่เสมอ ควรส่งเสริมให้มีความเข้าใจในการพัฒนาผลงานวิชาการที่สามารถนำไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ และส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>	28
<p>6. มติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p>	
<p>6.1 ควรส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นส่งเสริมให้มีการจัดการแสดงศิลปะ และวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และสร้างศูนย์ศิลปวัฒนธรรมที่เอกลักษณ์ประจำจังหวัด</p>	16
<p>6.2 ควรสนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของไทยและของโลก ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า วิจัยและรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงใช้ในการศึกษาต่อไป</p>	8

จากตารางที่ 38 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายมิติ ดังนี้

1. มิติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรและพัฒนาทักษะทางวิชาการของคณาจารย์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้ผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการ (ความถี่ 29) ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่พอใจมากขึ้น (ความถี่ 79) ควรมีการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพ และศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์ให้สูงขึ้น สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ การผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม ส่งเสริมให้มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอน และส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศ (ความถี่ 98) ควรมีการส่งเสริมให้มีการวัดผลประเมินผลการเรียนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดและบูรณาการบทเรียนออกมาใช้ประโยชน์ได้ และการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ความถี่ 35)

2. มิติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถของนักวิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์ ทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น และระดับประเทศ ส่งเสริมให้มีการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น และสนับสนุนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่น (ความถี่ 80) ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน ควรมีการระดมทรัพยากรและทุนวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และปริมาณของงานวิจัย ควรส่งเสริมให้การวิจัยเป็นภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการ และพัฒนาระเบียบข้อบังคับในการวิจัยเป็นภารกิจหลักในภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ (ความถี่ 57) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำวารสารการวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ การสร้างวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ควรผลักดันการวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี โดย

ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์ (ความถี่ 49) ควรมีการส่งเสริมการหาแหล่งทุนวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยแบบกลุ่มส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านกระบวนการวิจัย และสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (ความถี่ 67)

3. มติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรมีการส่งเสริมให้มีระบบการเงินที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้พัฒนาระบบแผนงานให้เป็นเครื่องมือในการบริหารและควบคุมการทำงานพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (ความถี่ 47) ควรส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยแบ่งแยกหน้าที่กันทำให้อุบัติตามกฎหมาย และคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารทุกระดับ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบัน พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหน่วยงาน และสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษากับมหาวิทยาลัยอื่น (ความถี่ 87)

4. มติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการบริการทางวิชาการสู่สังคม คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ การจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ ควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานระดับท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีคุณภาพ (ความถี่ 48) ควรมีการส่งเสริมโครงการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรส่งเสริมการบูรณาการงานวิชาการ วิจัย การสอนเผยแพร่ต่อชุมชน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้เพื่อบริการวิชาการสู่ชุมชนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และบริการวิชาการทางธรรมชาติแก่ชุมชน สนับสนุนการบริการวิชาการที่หลากหลายและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่สังคม (ความถี่ 67) ควรสนับสนุนให้เปิดสอนหลักสูตรที่เป็นความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับโลก ควรส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่ชุมชน สังคมและประเทศ ควรส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาสังคม และควรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพสังคม (ความถี่ 36) ควรมีการส่งเสริมความตระหนักรู้ในพันธะที่นักวิชาการมีต่อสังคมให้บุคลากรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างวิชาที่ตนถนัด การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม ควรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อการให้บริการชุมชน และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์แก่สังคม (ความถี่ 69)

5. **มติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ** คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรมีแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์ประจำอย่างชัดเจน ควรมีการประเมินเอกสารการสอน โดยอนุกรรมการประเมินผลการสอนในขั้นต้นควรมีการประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ (ความถี่ 14) ควรมีโครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ควรมีโครงการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่เสมอควรส่งเสริมให้มีความเข้าใจในการพัฒนาผลงานวิชาการที่สามารถนำไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ และส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 28)

6. **มติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นส่งเสริมให้มีการจัดการแสดงศิลปะ และวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และสร้างศูนย์ศิลปวัฒนธรรมที่เอกลักษณ์ประจำจังหวัด (ความถี่ 16) ควรสนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของไทยและของโลกส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า วิจัยและรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงใช้ในการศึกษาต่อไป (ความถี่ 8)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายคือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี/รองอธิการบดี คณบดี/รองคณบดี และบุคลากรสายวิชาการ/ผู้ช่วยบัณฑิต/บัณฑิต/นักศึกษาและ ประชาชนทั่วไป จำนวน 20 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการที่จะต้องปรับปรุงหรือพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูลวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล สรุปผลและแปลความหมายของการวิจัย ในแต่ละด้านต่อไปนี้

1. การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มิตិความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ

“มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู และ คณะครุศาสตร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานส่งเสริมการสอนและให้ความรู้แก่ ครู นักศึกษา ตามมาตรฐานของกระทรวง ศึกษาธิการ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีโครงการหลักสูตรที่สนับสนุน” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานของ ส.ก.อ. และ ครุสภา มีการอบรมครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้พัฒนาคุณวุฒิ และพัฒนาการเรียนการสอนแบบอย่างสม่ำเสมอ (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการผลิตครูที่มีคุณภาพ และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับวิชาชีพทุก ๆ ปี” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยยังขาดบุคลากร และการจัดการเรียนการสอนอย่างเข้มข้น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์ที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู โดยการผลิตและพัฒนาครูให้มีความรู้และมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพตามของรัฐ และความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มีโครงการอบรมครู ให้ความสำคัญกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“จัดอบรมพัฒนานักศึกษา แต่ละชั้นปี เช่น ก่อนออกฝึกประสบการณ์ มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม การเขียนแผน ก่อนจบฯ มีการติวสอบบรรจุ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“เรื่องนี้มีความชัดเจน และเข้มแข็งมาก ในคณะครุศาสตร์ เป็นแกนนำหลัก”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“คณะครุศาสตร์ เป็นเจ้าของเรื่อง เป็นตัวแทนกลาง ปรับปรุงหลักสูตร จัดกิจกรรม โครงการการอบรมร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่ เทศบาล มีกระบวนการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“ 1) ระบบการผลิตครูมีการคัดเลือกนักศึกษาคณะครุศาสตร์ที่เลือกคนดี และควรเก่ง 2) ระบบการพัฒนาครู มีหลักสูตร และความร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษา 3) การเป็นเวทีให้ครูได้แสดงผลงานทางวิชาการและร่วมเป็นกรรมการประเมินผลงานวิทยฐานะของครู (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“การปรับปรุงหลักสูตร ตาม TQF การจัดกิจกรรมเสริมสร้างวิชาชีพแก่นักศึกษา”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“อบรมให้ครูมีความรู้มีเทคนิคการสอนที่รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“จัดอบรมให้ความรู้ เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“การพัฒนาครูผู้สอน ทุกกลุ่มการเรียนรู้ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการบริหาร โดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน” (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีการสร้างและปรับปรุงหลักสูตรใหม่ๆ มีการอบรมประสิทธิภาพและพัฒนาครู ทั้งก่อนและหลังประจำการ โครงการความร่วมมือกับเขตพื้นที่คณะต่าง ๆ เป็นต้น”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏปรับปรุงหลักสูตร แผนการสอนทุกรายวิชา อบรมพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการเรียนการสอน ร่วมมือในด้านวิชาการของหน่วยงานภายนอกและพัฒนาหลักสูตร” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

2. การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มติการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีโครงการจัดทำแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการให้บริการ การวิจัย พัฒนาวิชาการแก่ ครู นักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไปในท้องถิ่น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เพิ่มพูนความรู้ ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการ อันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีโครงการบริการวิชาการ ด้านการวิจัยที่สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ จำนวนมาก และสอดคล้องในการเรียนการสอนด้วย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัย สนับสนุนทุนวิจัย จากงบของมหาวิทยาลัย และงบจากแผ่นดิน หน่วยงาน ส.ก.อ. วช .อื่น ๆ แต่ยังไม่ค่อยเพียงพอ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เพิ่มพูนความรู้ ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการ อันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตาม แต่ขาดงบประมาณ การสนับสนุน” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เพิ่มพูนความรู้ ศึกษา วิจัย ส่งเสริมในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการเป็นภารกิจหนึ่งที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์พร้อมจัดงบประมาณให้สถาบันวิจัยและคณะทำโครงการรับรอง” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มีการอบรมการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการใน โครงการประกันคุณภาพการศึกษา มีการจัดทำงานวิจัย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้จัด โครงการเสริมความรู้ด้านการวิจัยให้กับ คณาจารย์ เพื่อทำผลงานทางวิชาการและอื่น ๆ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เพิ่มพูนความรู้ ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการ การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นผลักคั่น ให้อาจารย์ลงสู่ชุมชนแต่ก็ทำน้อย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัย พยายามผลักคั่นให้อาจารย์ทำวิจัยชุมชนบริการวิชาการ เช่น การ ใ้กับงบประมาณหากทำวิจัยชุมชนจะได้บวิจัยมากกว่าทำวิจัยเรื่องอื่นๆ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“ได้กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย คือ ยุทธศาสตร์ การสนับสนุน การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ 2) สร้างแหล่งเรียนรู้และเผยแพร่การดำเนินงานโครงการ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง เข้าไปรายวิชาพื้นฐานและรายวิชาหลักสูตร ใ้กับนักศึกษา ระดับยุทธศาสตร์และมีการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการด้วย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้นำการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการมาเป็นแนวทางการพัฒนา หลักสูตร กิจกรรม การบริหารงานของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏในโครงการต่าง ๆ ที่ บุคลากรนักศึกษาเข้าร่วมงาน” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

3. การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มิตินำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

“ผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษาได้รับปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกรักท้องถิ่นใน ระดับมาก” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีคุณธรรม มีจิตสำนึก รักในความเป็นไทย และผูกพันในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก” (มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ มีคุณธรรม มีจิตสำนึก รักในความเป็นไทย และผูกพันในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถผลิตบัณฑิตที่มีความรู้มีคุณธรรม มีจิตสำนึก รักในความเป็นไทย และผูกพันในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาก” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติคิดว่าอยู่ในระดับมาก เพราะดูจากการสำรวจ ความพึงพอใจของบัณฑิต โดย สถาบันวิจัยของมหาวิทยาลัย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีประสิทธิภาพในระดับดีมาก” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“จากข้อมูลในตัวบ่งชี้ที่ 2 ของ ส.ม.ศ. พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับคะแนน การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในระดับปานกลาง จึงเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยพัฒนา บัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติต้องให้ความสำคัญให้มากเพราะ ต้องปรับปรุง หลักสูตรตาม TQF กิจกรรมเสริมตามของมหาวิทยาลัย มีการติดตามพฤติกรรมของการเข้า ร่วมกิจกรรม การจัดอบรม การสร้างความตระหนัก” (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“ด้านการผลิตบัณฑิตชาวบ้านบอกว่านักศึกษาที่มีคุณภาพจริยธรรม ระเบียบดี”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถผลิตบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“การกำหนดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย คือ ผลิตบัณฑิตให้มีความ โคนเด่น ทั้งเรื่องจริยธรรมและวิชาการในสาขาวิชาชีพ จากผลการประเมินความพึงพอใจของ นายจ้างคุณธรรมจริยธรรมของบัณฑิต ที่จบจากมหาวิทยาลัย พบว่า อยู่ในระดับดีมาก”
(มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“สำรวจสอบถามการทำงานของบัณฑิต ช่วงรับปริญญาบัตร ผลปรากฏว่า บัณฑิตมีงานทำระดับมาก ได้ใช้ความรู้ อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ใน

ตำแหน่งหน้าที่สำคัญของหน่วยงาน หลักสูตรการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับของ
กลุ่มเป้าหมายประชาชน” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

4. การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มิติการบริการทางวิชาการสู่สังคม

“ไม่มีการให้ความสำคัญกับการบริการสังคมรวมถึงส่งเสริมความรู้ด้าน การ
พัฒนาท้องถิ่น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ให้ความสำคัญกับการบริการสังคมรวมถึงส่งเสริมความรู้
ด้านการพัฒนาท้องถิ่นในระดับปานกลาง” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีโครงการบริการวิชาการ จำนวนมากที่พัฒนาท้องถิ่น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัย จัด โครงการ จัดกิจกรรม ร่วมกับสังคมบริการวิชาการ และวิจัย
ร่วมกับชุมชน อย่างต่อเนื่อง” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“ดำเนินการอย่างเต็มที่ และมีการออกค่ายอาสาพัฒนาชมรม ในสาขาวิชาต่าง ๆ
เพื่อบริการสังคม” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ให้ความสำคัญกับการบริการสังคมรวมถึงส่งเสริมความรู้
ด้านการพัฒนาท้องถิ่นมาก” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“ให้ความสำคัญมาก มีโครงการจัดอบรมตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
เช่น อบรมครู ปลูกหญ้าแฝก การจัดการขยะ การแปรรูปอาหาร โดยแบ่งความรับผิดชอบ ตาม
คณะ และสถาบันวิจัย จัดรายการวิทยุประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน งานวิจัย ให้มีความรู้
ทางวิชาการ ให้กับประชาชนทั่วไป” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสถาบันวิจัยได้ออกร่วม โครงการเยี่ยมเยียนประชาชน
ทุกเดือน ในการให้บริการทางสังคมรวมถึงให้ความรู้แก่ท้องถิ่น และมีหน่วยบ่มเพาะ
วิสาหกิจช่วยขับเคลื่อนด้วย (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มากที่สุด เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของมหาวิทยาลัยเป็นหัวใจของมหาวิทยาลัย
กำหนดเป็นตัวบ่งชี้เกณฑ์วัด” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยได้มอบหมายการบริการสังคมทางด้านวิชาการลงไปสู่คณะ ได้คิดโครงการเพื่อบริการสังคมแก่ชุมชนท้องถิ่น พัฒนาวิชาการรับผิชอบ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพทางการศึกษา” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“อยู่ในระดับปานกลาง” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มาก จนกำหนดเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทุกคนมีแนวทางให้การปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกัน” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“ยึดภารกิจ หน้าที่ของมหาวิทยาลัยในแหล่งคือ 1) พัฒนาครูและบุคลากร การศึกษา ผู้นำศาสนา และบุคลากร อาศัยปกครองท้องถิ่น 2) วิจัยและสร้างสรรค์งานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการสร้างโจทย์วิจัย ร่วมกับท้องถิ่น 3) เป็นศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ศูนย์การศึกษา นอกจากนี้ มหาวิทยาลัย ยังดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของชุมชนด้วย เพื่อให้สามารถบริการได้ถูกจุด” (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร โครงการอบรมในสาขาวิชาต่าง ๆ ขยายโอกาสทางการศึกษา เพิ่มยุทธศาสตร์ศักยภาพของแหล่งเรียนรู้ พร้อมพัฒนาการทุกภาคส่วนให้มีความรู้ด้านชุมชน ท้องถิ่น นานาชาติอย่างเพียงพอ เช่น โครงการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยี เทคนิควิธีการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านภาษา ด้านวิชาชีพ แก่ประชาชนตามวาระและโอกาส” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

5. การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มิติผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ

“ด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์ที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งของ โดยการพัฒนาระบบการผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการเสมอมาวิทยาลัย” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“บุคลากรสายวิชาการขาดแรงจูงใจในการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยมีโครงการส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยมีโครงการส่งเสริมสนับสนุนการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการแต่บุคลากรไม่ค่อยสนใจ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีการปรับปรุงกระบวนการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่เสมอ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีกระบวนการพัฒนาผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีหลักสูตรฝึกอบรมการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการให้ความรู้แก่ครู นักศึกษา ตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีหลักสูตรการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ.อย่างสม่ำเสมอ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีการผลิตบุคลากรสายวิชาการที่มีการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ” อยู่เสมอ (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“ระบบการพัฒนาการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการยังไม่มีความร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มีการอบรมการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“โครงการบริการการเขียนผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจได้” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“กำหนดไว้ดีแต่การนำไปปฏิบัติไม่ต่อเนื่องและบางไร้ผล” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

6. การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มติการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

“สำนักศิลปวัฒนธรรม ร่วมมือกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏคณะ / สำนัก และร่วมมือกับ จังหวัดในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและทำนุบำรุงศาสนา และ ขนบธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่น” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐ หรือภาคเอกชนในการจัดกิจกรรมรณรงค์ทางด้านศิลปวัฒนธรรม และด้านการทำนุบำรุงทำรุงศาสนาในระดับ มาก” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“ร่วมมือกับจังหวัดในทุกกิจกรรม” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มหาวิทยาลัย จัด โครงการกิจกรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม รวมหน่วยงาน อื่นๆ ทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน อย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“สนับสนุนและร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชน ตามร้องขอ” (มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มีสำนักศิลปวัฒนธรรม เป็นองค์กรประสานงานกับจังหวัด” (มหาวิทยาลัยราช ภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“มีการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เช่นทอดกฐิน ผ้าป่า ลอยกระทง สงกรานต์ ไหว้ครู ร่วมกับจังหวัดจัดงานกาชาดประจำปี “งานดอกฝ้าย” อุปสมบทหมู่ เติดพระเกียรติ ฯลฯได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านนี้กับชุมชน และวัดอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เช่น งานบุญ แห่เทียนเข้าพรรษา” (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2558, สัมภาษณ์)

“ได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านนี้กับชุมชน และวัดอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เช่น งานบุญ แห่เทียนเข้าพรรษา” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“ร่วมกับหน่วยงานของจังหวัดทุกระดับ โดยเฉพาะสำนักหอสมุด ผ่านสำนัก ศิลปวัฒนธรรม และคณะต่าง ๆ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558, สัมภาษณ์)

“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 ผลิตบัณฑิตให้มีความโดดเด่น 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 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เห็นว่าการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เพิ่มพูนความรู้ ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสนับสนุนทุนวิจัย จากงบของมหาวิทยาลัย และงบจากแผ่นดิน หน่วยงาน สกอ. วช. อื่น ๆ แต่ยังไม่ค่อยเพียงพอ ขาดงบประมาณ การสนับสนุน แต่มหาวิทยาลัย วิทยาลัยราชภัฏ ได้จัดโครงการเสริมความรู้ด้านการวิจัยให้กับคณาจารย์ 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 กำหนดให้ตัวบ่งชี้ของมหาวิทยาลัยโครงการ 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. การพัฒนาขีดสมรรถนะด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เห็นว่า การพัฒนาขีดสมรรถนะ ด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมีแนวทางที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งของ โดยการพัฒนาระบบการผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการเสมอมาวิทยาลัย 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

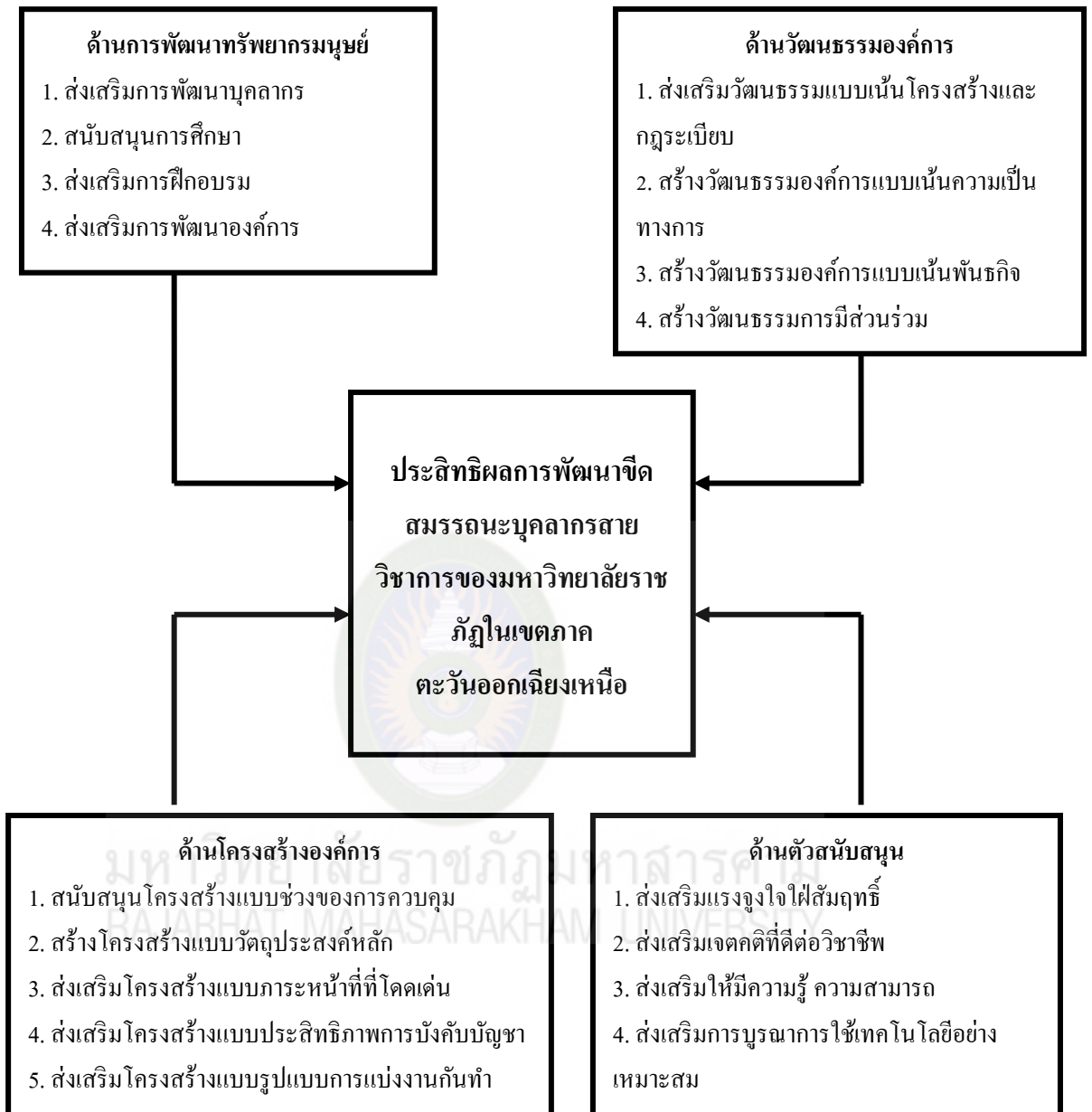
1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

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 รองลงมาคือการพัฒนาองค์กร 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 และเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมและพัฒนาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการควรดำเนินการตามผลการวิจัยที่ค้นพบคือ “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.) เป็นอุปสรรคในการสอนให้นักศึกษามีทักษะวิชาชีพการเปิดการศึกษาเสรี ทำให้มหาวิทยาลัยมีคู่แข่งมากสถานศึกษา 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 โครงการที่ผ่านๆมาไม่ ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาเชิงรุกแนวสร้างสรรค์ โครงการที่จัดทำส่วนใหญ่จะเป็น โครงการพัฒนาด้านโครงการพื้นฐาน โครงการที่จะนำไปพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรยังมีน้อย

4) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง พบว่าสถานการณ์นั้นทำให้ มหาวิทยาลัยเกิดภาวะชะงักงันทางการบริหาร เพราะผู้ปฏิบัติงาน ต้องใช้เวลาในการปรับตัวศึกษางาน และทำความเข้าใจกรอบการบริหารงานใหม่ทำให้ การทำงานบางส่วนเกิดความล่าช้าขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ

1.3.3 บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการ

1) คุณภาพของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ในกระบวนการบ่อยครั้งมีลักษณะเป็นการดำเนินการแต่ในเพียงรูปแบบ เช่น มหาวิทยาลัย จัดประชุมเพื่อทำประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาด้านต่าง ๆ การเข้ามามีส่วนร่วมโดยไม่เข้าใจในแนวทางปฏิบัติว่าควรจะดำเนินการอย่างไร

2) ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการมีส่วนร่วมของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในบางกรณีกฎหมายมี ข้อกำหนดที่ยุ่งยากในการที่บุคลากรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการของมหาวิทยาลัยราช ภัฏ เช่น ในกรณีการกำหนดการพัฒนาด้านต่าง ๆ การถ่ายทอดจะลงมาจากด้านบน เมื่อถึง ระดับล่างไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เนื่องจากผู้ปฏิบัติไม่ทราบเจตนารมณ์ที่แท้จริง จึง กระทบกับกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติที่ขาด

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 รวมทั้งแจ้งให้ทราบช่วงการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกว้างหรือแคบเพียงใด

1.2) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ ให้บรรลุนิสัยทัศน์ 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 สภาพการทำงานที่ดี 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 ไม่ซับซ้อนและกำหนดหัวระยะเวลากระบวนการของ 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) คือ ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ นวัตกรรม การเรียนการสอน เทคโนโลยีการศึกษาและสื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการบูรณาการการเรียนการสอนกับการทำงานของนักศึกษาในรูปแบบบัณฑิตสหกิจศึกษาและรูปแบบอื่นๆ ในการพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานและตรงตามเป้าหมายการประกันคุณภาพการศึกษา และมีกระบวนการสร้างคุณภาพบัณฑิตเข้าสู่การแข่งขัน ในระดับชาติและนานาชาติ

2.5) 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 ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการ

ทำงาน บูรณาการการทำงาน ทำงานข้ามสายงาน แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ให้เกิดเป็นนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน และพัฒนาระบบการดำเนินงานของหน่วยงานสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกความสะดวกต่อการบริการวิชาการ ระยะปานกลาง (ดำเนินการภายใน 4 - 6 ปี) คือศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิทยาลัยในอนาคตผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหาปัจจัยที่อาจสำคัญในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยในยุคการแข่งขัน

1.4.3 แนวทางการจัด/หลบหลีกอุปสรรคการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่ จากการศึกษาอุปสรรคขัดขวางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า มีอุปสรรคขัดขวางการดำเนินงานที่ต้องได้รับการจัด/หลบหลีกอุปสรรค แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นหลัก คือ 1) ระบบการผลิตบัณฑิต 2) โครงสร้างการบริหารจัดการ 3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการ 4) โครงสร้างการบริหารงบประมาณ ผู้วิจัยมีข้อเสนอเชิงและเชิงปฏิบัติการในการจัด/หลบหลีกอุปสรรคการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนี้

1) แนวทางเชิงนโยบาย (Policy)

- 1.1) การแก้ไขปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิต
- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับเพื่อพัฒนาศักยภาพระบบการผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองต่อความต้องการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศักยภาพมหาวิทยาลัยในการดำเนินภารกิจหน้าที่ และการปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิตไปสู่การพัฒนาแบบถาวร
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระบบการผลิตบัณฑิตไปสู่โครงสร้างและรูปแบบใหม่ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงในเชิงภารกิจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม
- 1.2) การแก้ไขปรับปรุงการจัด โครงสร้างการบริหารจัดการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อพัฒนาศักยภาพของการจัด 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 ไประดับหนึ่งชัดเจน 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
เรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ส่งเสริม สนับสนุนความต่อเนื่องในการ
นำไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการการนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ให้มีระบบปฏิบัติการควบคุม
และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการกำหนดทิศทางเป้าหมายและการปฏิบัติที่ง่าย ไม่
ซับซ้อนและกำหนดหัวระยะเวลากระบวนการของ ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมความเอาใจ
ใส่ต่อวิธีการ และผลของการปฏิบัติ รวมทั้งกระบวนการติดตามผลที่เป็นรูปธรรม พัฒนา
ระบบการจัดการด้านงบประมาณ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำแผน
กลยุทธ์ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร ควรส่งเสริม
ตระหนักและให้ความสำคัญกับการกำหนดด้านการสรรหา การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ให้
ความสำคัญในกระบวนการบริหารความเสี่ยง 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 กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก 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) คือพัฒนากระบวนการจัดการงบประมาณอิเล็กทรอนิกส์ (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

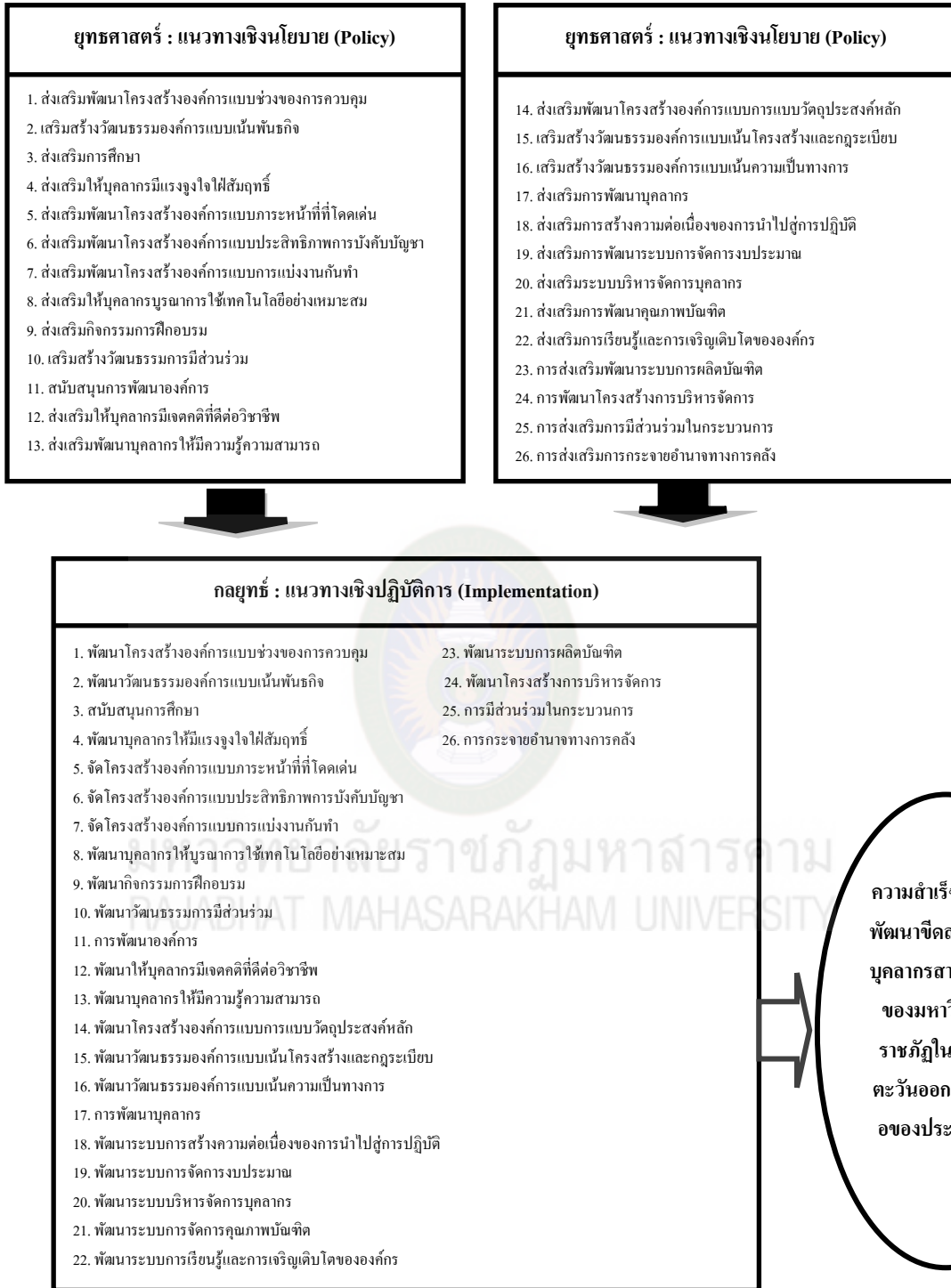
กำหนดกลยุทธ์การจัดการคุณภาพบัณฑิต ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) คือ พัฒนาระบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีคณาจารย์ที่เป็นอาจารย์มืออาชีพ 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) ผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนา โครงสร้างระบบการบริหารจัดการมุ่ง

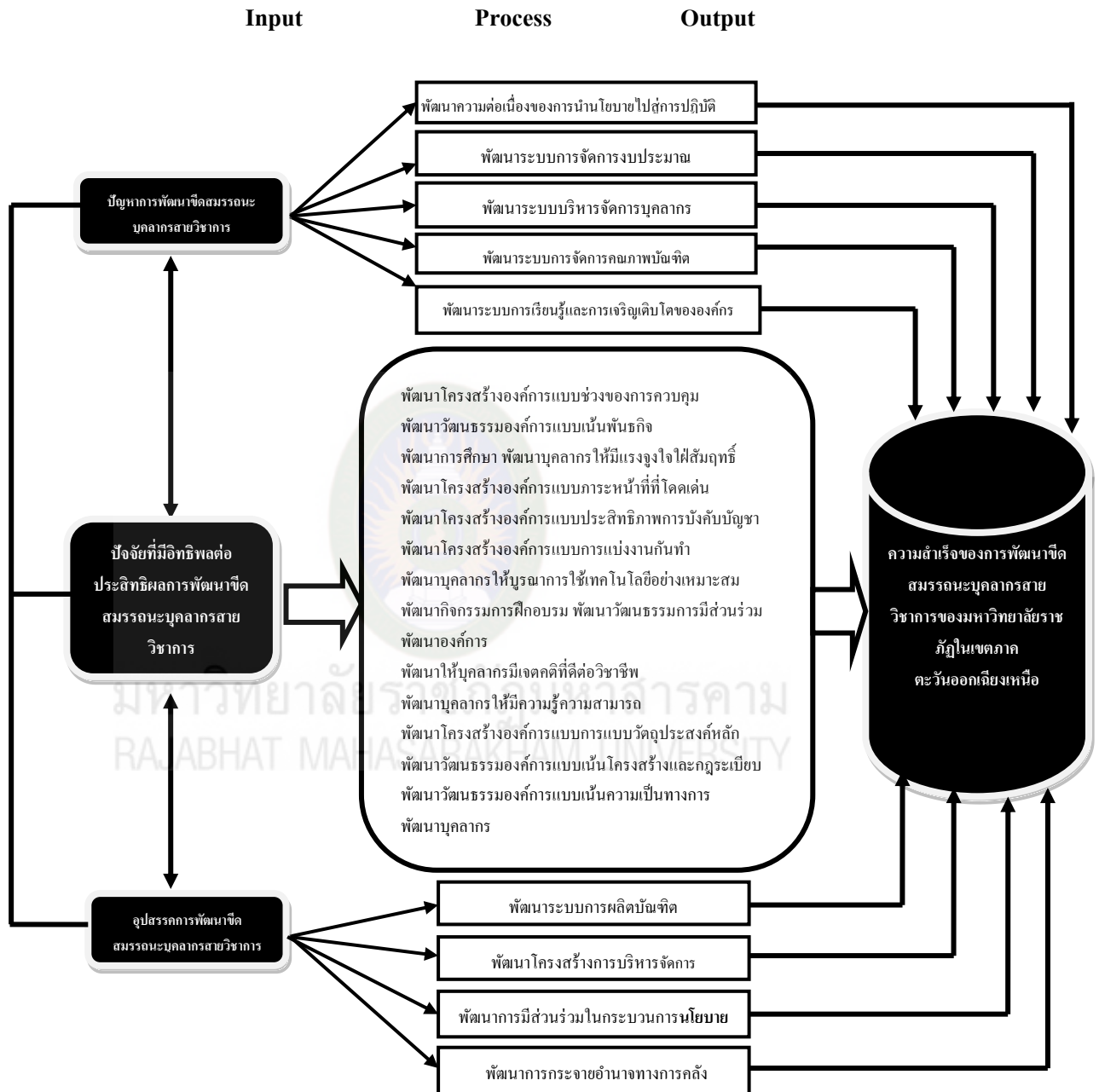
ไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยที่กำหนดเอาไว้ กลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการ กลยุทธ์ระยะสั้น (ดำเนินการภายใน 1 - 3 ปี) พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในการกำหนดตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ มีรูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ 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 ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยปรากฏข้อค้นพบตามแนวทางการพัฒนาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแผนภาพที่ 31



แผนภาพที่ 31 แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (ณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี.
2558)

1.5 รูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย



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

ผลการยืนยันรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศูนย์บริการสายวิชาการด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) ตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) โดยผู้เชี่ยวชาญได้ลงความเห็นสรุปผลประเมินเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศูนย์บริการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ผลการยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศูนย์

บริการสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

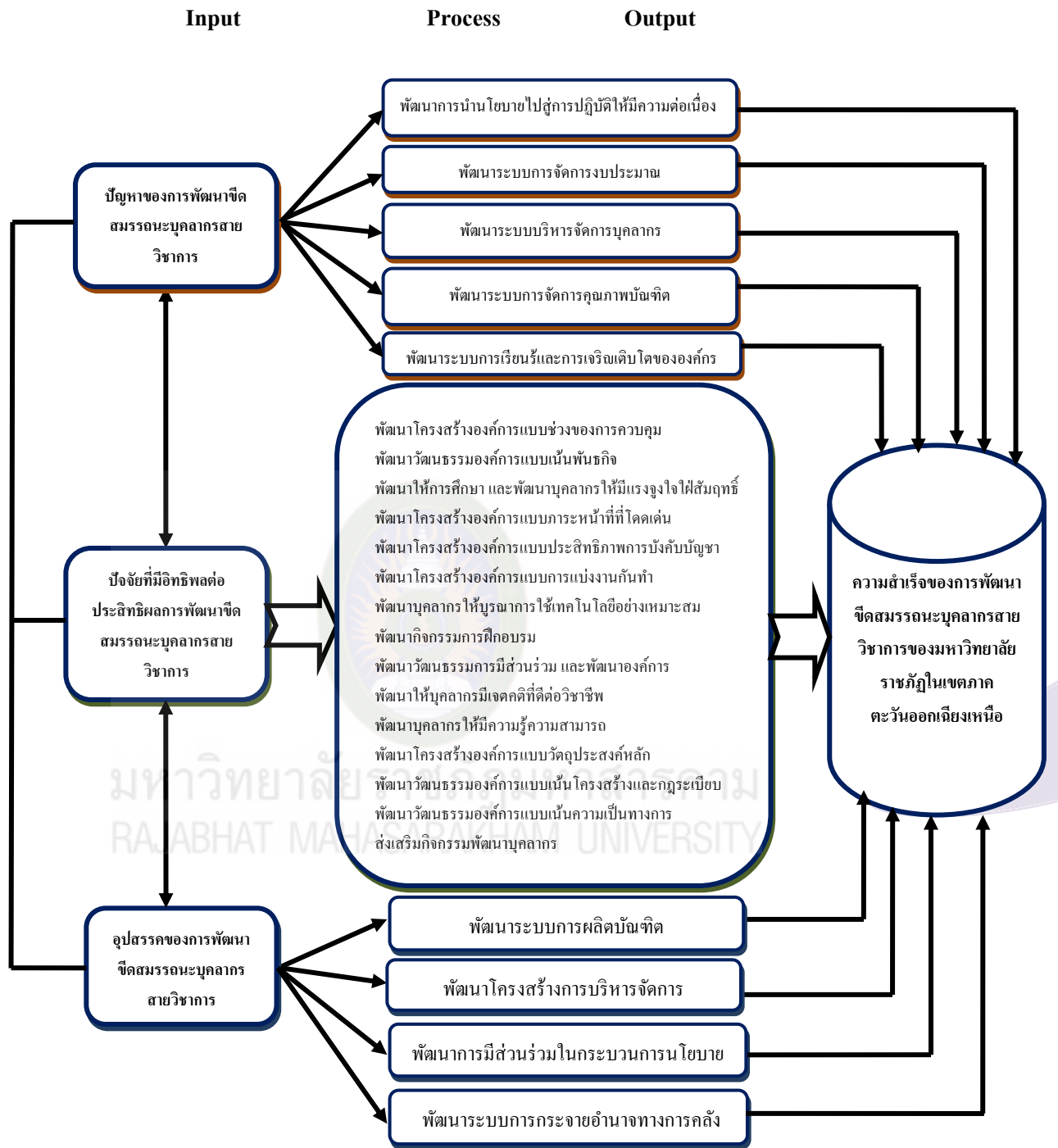
รายการประเมิน	Md	Mo	(Md-Mo)	I R	ระดับความคิดเห็น	ทิศทาง
1. การพัฒนาความต่อเนื่องของการนำไปสู่การปฏิบัติ	4.80	4.80	0.00	0.35	มากที่สุด	สอดคล้อง
2. การพัฒนาระบบการจัดการงบประมาณ	4.60	4.60	0.00	0.40	มากที่สุด	สอดคล้อง
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร	4.66	4.67	0.06	0.50	มากที่สุด	สอดคล้อง
4. การพัฒนาระบบการจัดการคุณภาพบัณฑิต	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. พัฒนาศูนย์ให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	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 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นข้อความที่เหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($Md=3.53$, $(|Md-Mo|) = -0.02$, $IR = 0.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน จำนวน 26 ด้าน โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นข้อความที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด 11 ด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาความต่อเนื่องของการนำไปสู่การปฏิบัติ ($Md=4.80$, $(|Md-Mo|) = 0.00$, $IR = 0.35$) การพัฒนาการศึกษา ($Md=4.75$, $(|Md-Mo|) = 0.00$, $IR = 0.25$) พัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($Md=4.75$, $(|Md-Mo|) = 0.25$, $IR = 0.50$) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ($Md=4.70$, $(|Md-Mo|) = -0.1$, $IR = 0.35$) 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 รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าช่วงการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกว้างหรือแคบเพียงใด

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 ศึกษาแนวโน้มการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคตผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสวงหาปัจจัยที่อาจสำคัญในอนาคต 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