

**แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์
ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

เสมอมาศ ลิมจำเริญ



**งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เสมอมา ลืมจำเริญ

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2560

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย: แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ชื่อผู้เขียน: เสมอมาศ ลิมจำเริญ
ปี พ.ศ.: 2560

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 3) เสนอแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์สำหรับประชากรที่ใช้ในศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จากหน่วยงานต่างๆ ภายในสถาบัน 25 หน่วยงาน จำนวนประชากรทั้งสิ้น 719 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Selection) ตามสัดส่วนของหน่วยงาน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 257 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ผลการศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการพรรณนาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และทำการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Pearson Chi-square สมการเส้นตรง (Linear Regression) แบบจำลองทางเศรษฐมิติในรูปแบบสมการถดถอยเชิงซ้อน และประมาณค่าสมการโดยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด โดยใช้วิธี Multiple Regression

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตัวระหว่าง 30 – 40 ปี อายุงานระหว่าง 5 - 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สำหรับตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังเป็นบุคลากรสายสนับสนุน และสังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก

ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หากจำแนกเป็นรายยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่างๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทาง

(3)

วิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) และยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ ตามลำดับ

สำหรับภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดย NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ และ NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งบริหาร ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งบริหาร และหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประเภทของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้ง ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการ และด้านภารกิจหลัก อีกด้วย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือในการให้ความคิดเห็นและให้
ข้อเสนอแนะจากบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็น
ประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. วิสาข ภูจินดา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำใน
การศึกษานี้ รวมทั้งกรุณาพิจารณาและตรวจสอบงานวิจัยนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อไป

เสมอมาศ ลิมจำริญ

ตุลาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Thailand 4.0 กับการศึกษาไทย	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับ (ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 - 2574	6
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2574)	11
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	12
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรด้วย “วิสัยทัศน์”	15
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์	17
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย	22
3.1 กรอบแนวคิด	22
3.2 สมมติฐานการวิจัย	24
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย	31
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล	31
4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านบึงจิตพัฒนาบริหารศาสตร์	35
4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของศาสนาบ้านบึงจิตพัฒนาบริหารศาสตร์	41
4.4 ปัญหา/ แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของศาสนาบ้านบึงจิตพัฒนาบริหารศาสตร์	43
4.5 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	46
บทที่ 5 สรุป และแนวทาง	85
5.1 สรุปผลการวิจัย	85
5.2 แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของศาสนาบ้านบึงจิตพัฒนาบริหารศาสตร์	89
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของศาสนาบ้านบึงจิตพัฒนาบริหารศาสตร์	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การขับเคลื่อน Thailand 4.0 ต้องพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็น “มหาวิทยาลัย 4.0”	5
3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาจากหน่วยงานต่างๆ	18
3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ	21
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัว	31
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน	32
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	32
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งบริหาร	33
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทของบุคลากร	33
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด	34
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)	35
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ	36
4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่างๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	38
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม	40
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	42

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แนวคิดการปรับเปลี่ยนระบบอุดมศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (4-Re)	11
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ถือกำเนิดจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ สถาบันจึงน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระราชทานแก่บัณฑิตทั้งหลายในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ครั้งแรกของสถาบัน เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2513 มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติภารกิจ โดยนำความรู้และคุณธรรม มาสร้างปัญญา สร้างจิตสำนึก และความรับผิดชอบต่อสังคม ประเทศชาติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับให้เป็นสถาบันการศึกษาของประเทศ ที่มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล โดยขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ของสถาบัน ที่กำหนดว่า “สถาบันชั้นนำแห่งชาติที่สร้างผู้นำและองค์ความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับสากล” ประกอบด้วยสาระสำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ความเป็นสถาบันชั้นนำ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา
- 2) ความเป็นสถาบันแห่งชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ
- 3) ความเป็นสถาบันที่ได้มาตรฐานติดอันดับโลก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์สามารถดำเนินภารกิจหลัก ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 4) ความเป็นสถาบันที่มุ่งเน้นศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา (สูงกว่าปริญญาตรี) ในสาขาวิชาทางการบริหารการพัฒนา ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอื่น
- 5) ความเป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศใน 3 ภารกิจหลัก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความเป็นเลิศในภารกิจหลัก คือ งานด้านการวิจัย การจัดการศึกษา และการให้บริการวิชาการ

ซึ่งสถาบันได้สร้างแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบัน

ต่อมาในปีพ.ศ.2560 เนื่องจากสถาบันเล็งเห็นว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรใดที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นอนาคตและตั้งเป้าหมายได้อย่างชัดเจนย่อมได้เปรียบในการสร้างแรงดึงดูดในการผนวกคนมากมายให้มาร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อร่วมกันสร้างแรงขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน สถาบันจึงได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์และหาแนวทางในการขับเคลื่อนสถาบันให้สามารถดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ที่รองรับแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่มุ่งจะขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ด้วยระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อีกทั้งสอดคล้องกับเจตนารมณ์แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) ที่ว่า อุดมศึกษาต้องนำการพัฒนาประเทศ เป็นผู้สร้างปัญญาให้กับสังคม อุดมศึกษาต้องเป็นศูนย์รวมความรู้และศาสตร์ที่นำไปสร้างทุนทางสังคม ก่อให้เกิดนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาและการพัฒนาประเทศในบริบทที่เปลี่ยนแปลง อุดมศึกษาให้โอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาการ ในปี พ.ศ. 2560 สถาบันจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของสถาบันเป็น “สถาบันชั้นนำแห่งชาติที่สร้างผู้นำและองค์ความรู้ในระดับสากลเพื่อการเปลี่ยนแปลง” เนื่องจากสถาบันไม่มีการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ทำให้ไม่ได้รับการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (Ranking) ดังนั้นสถาบันจึงมุ่งเน้นการพัฒนาให้ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล เช่น AUN-QA, AACSB, EQUIS, TedQual, EdPEX, TQA, ISO etc.

ทั้งนี้ ภายใต้วิสัยทัศน์ของสถาบันข้างต้น สถาบันดำเนินงาน โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนา ระยะยาวของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2551 – 2565 ดังนี้

- ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talented People) สามารถขับเคลื่อนสถาบันไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกได้
- ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาสถาบัน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
- ยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

- ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถาบันใหม่ (Rebranding)
- ยุทธศาสตร์การรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการด้านหลักสูตร งานวิจัย และการบริการวิชาการที่มีความโดดเด่นและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ของศูนย์พัฒนาวิชาการต่าง ๆ ของสถาบัน

หากยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบัน ย่อมเป็นแนวทางให้สถาบันสามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้ต่อไป

ดังนั้น สถาบันจึงต้องศึกษาหาแนวทางในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด โดยศึกษาการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตลอดจนศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของสถาบันว่ามีเหมาะสมและความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันหรือไม่ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 1.2.3 เพื่อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิเคราะห์ได้กำหนดขอบเขตในการวิเคราะห์ไว้ดังนี้

- 1.3.1 ศึกษาการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 1.3.2 ขอบเขตด้านผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบัน จำนวน 25 หน่วยงาน ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิเคราะห์ 2 เดือน (เดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม 2560)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.4.2 สถาบันมีแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 วิสัยทัศน์สถาบัน หมายถึง วิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ว่า “สถาบันชั้นนำแห่งชาติ ที่สร้างผู้นำและองค์ความรู้ในระดับสากล เพื่อการเปลี่ยนแปลง”

1.5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัน หมายถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 8 ยุทธศาสตร์ โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1) ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)

2) ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ

3) ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน

4) ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Thailand 4.0 กับการศึกษาไทย

ตารางที่ 2.1 การขับเคลื่อน Thailand 4.0 ต้องพัฒนา มหาวิทยาลัยเป็น “มหาวิทยาลัย 4.0”

Thailand 4.0 ประเทศในโลกรุ่นที่หนึ่ง ภายในปี 2575		
สร้างความมั่นคงผ่าน Competitive Growth Engine	สร้างความมั่นคงผ่าน Inclusive Growth Engine	สร้างความยั่งยืนผ่าน Green Growth Engine
<ul style="list-style-type: none">- การยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา- การสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม- การบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี การออกแบบและความคิดสร้างสรรค์- การพัฒนาวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม- กิจกรรมร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่- การพัฒนาทักษะและงานใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต- การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ- การบริหารจัดการสมัยใหม่	<ul style="list-style-type: none">- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ- การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัดและจังหวัด- การสร้างเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน- การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม- การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก- การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะ และการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก- การถ่ายทอดให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข	<ul style="list-style-type: none">- การมุ่งเน้นธุรกิจ การผลิต และ การใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม- การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน- การปรับจากแนวคิดเดิมที่คำนึงความได้เปรียบด้านต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลัก มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage)- การส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นองค์กรที่คิดดีทำดี (Doing Good Doing Well)
สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมสู่ประชาคมโลก		

แหล่งที่มา : สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559.

โดยมหาวิทยาลัย 4.0 ต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมต่อยอดจากงานวิจัย พื้นฐานหรือประยุกต์ ทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของระบบสร้างนวัตกรรมของประเทศ โดยเป็น

- มหาวิทยาลัย เป็นแกนนำของเครือข่าย เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ การสร้างนวัตกรรมขั้นสูง สร้างกำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Brain Power Development ของประเทศ

- มหาวิทยาลัยเฉพาะทาง เน้นการวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งสร้างกำลังคนเฉพาะทางที่เชี่ยวชาญ

- มหาวิทยาลัยเชิงพื้นที่ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือพื้นที่ให้มีศักยภาพสูงขึ้น ผลักดันการพัฒนาภูมิภาคจังหวัด รวมถึงการพัฒนาจังหวัด 4.0

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับ (ร่าง) กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 - 2574

มาตรา 54 ตามกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่ง อย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ

2.2.1 วิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ

ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และรองรับการศึกษา การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21

2.2.2 (ร่าง) ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 มี 9 ยุทธศาสตร์

- 1) จัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระดับสถานศึกษา
- 3) การกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา
- 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม
- 5) การปรับระบบและกลไกการบริหารงานบุคคล
- 6) การปฏิรูประบบทรัพยากรและการเงินเพื่อการศึกษา

7) การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลผู้เรียน

8) การผลิตและพัฒนาบุคลากรเพื่อสนองตอบตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (สถาบัน อาชีวศึกษา/สถาบันอุดมศึกษา)

9) การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่คณะรัฐมนตรี (กรม.) ในรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบอนุมัติ นับเป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ หวังจะขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ด้วยระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับบทบาทญัตติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่สำคัญ คือ เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

โดยดำเนินการระยะเร่งด่วน ปี พ.ศ. 2560 - 2561 จะเป็นการดำเนินการของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ประกอบด้วย การจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่าง ศธ.และหน่วยงานอื่น รวมทั้งการขยายการบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และการใช้ประโยชน์จาก DLIT, DLTV การจัดอัตราค่าจ้างครูให้ครบตามเกณฑ์ การพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา การปรับระบบการสอบ O-Net ให้เป็นที่ยอมรับ

รวมถึงการขับเคลื่อนแผนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนการศึกษาชาติ 20 ปี สอดคล้องกับความเชื่อมโยงระหว่างแผนการศึกษาชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาล 4.0 สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

กำกับไปถึงทุกหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง จะต้องปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในระดับต่าง ๆ และสร้างช่องทางให้ประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบายและพื้นที่ ให้พร้อมเคลื่อนตัวเข้ากรอบดำเนินงานที่วางไว้ 4 ระยะ มีระยะเวลาช่วงละ 5 ปี คือ

ระยะแรก ช่วง 5 ปีแรก ปี 2560 - 2564 เป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของแผนฯ ในเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดผลลัพธ์ไว้ โดยหน่วยงานที่จัดการศึกษาจะต้องนำยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา เป้าหมายและตัวชี้วัด ไปจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี และจัดทำรายละเอียดการดำเนินการแต่ละปี ในลักษณะแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

ระยะที่ 2 ปี 2565 - 2569 เป็นดำเนินการตามเป้าหมายและตัวชี้วัด ที่ได้กำหนดผลลัพธ์ไว้ในช่วง 5 ปีที่สอง ซึ่งหน่วยงานที่จัดการศึกษาจะต้องประมวลผลการดำเนินการพัฒนาการศึกษาตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ ในระยะเร่งด่วนและระยะ 5 ปีแรก และนำมาใช้ในการพิจารณาปรับปรุงการ ดำเนินการ

ระยะที่ 3 ปี 2570 - 2574 เป็นการดำเนินการตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดผลลัพธ์ไว้ในช่วง 5 ปีที่สาม โดยหน่วยงานที่จัดการศึกษาต้องทบทวนยุทธศาสตร์ เป้าหมายและตัวชี้วัด จากผลของ การจัดการศึกษาในช่วง 10 ปีแรก และประเมินสถานการณ์ของประเทศและของโลก เพื่อการปรับปรุงให้ เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ

ระยะสุดท้าย ปี พ.ศ. 2575 - 2579 เป็นการดำเนินการตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดผลลัพธ์ไว้ในช่วง 5 ปีที่สี่ โดยหน่วยงานที่จัดการศึกษาต้องทบทวนยุทธศาสตร์ เป้าหมายและตัวชี้วัด จากผลของ การจัดการศึกษาในช่วง 15 ปีแรก และประเมินสถานการณ์ของประเทศและของโลก เพื่อการปรับปรุงให้ เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ

ทั้งหมดนี้ให้กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เร่งดำเนินการตามแผนฯ และมีการ ติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และ เทคโนโลยี รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้แก่ทุกภาคส่วนอย่างถูกต้อง ชัดเจน

โดยมีกรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน คือ

1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ โดยมีเป้าหมาย

- คนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- คนทุกช่วงวัยในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษ ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

- คนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษา การดูแลและป้องกันจากภัยคุกคามในชีวิตรูปแบบ ใหม่

แผนงาน/โครงการสำคัญเร่งด่วนในปีงบประมาณ 2560 - 2561 อาทิ โครงการสร้าง จิตสำนึกความรักในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์/ โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขต พัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และพื้นที่พิเศษ

2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีเป้าหมาย

- กำลังคนมีทักษะและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

- สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน

- การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

แผนงาน/โครงการสำคัญเร่งด่วน ในปีงบประมาณ 2560 - 2561 อาทิ โครงการพระราชรัฐเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดงานและประเทศ/ โครงการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมาย

- ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

- คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ

- สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตาม หลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

- แหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

- ระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลมีประสิทธิภาพ

- ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล

- ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

แผนงาน/โครงการสำคัญเร่งด่วน ปีงบประมาณ 2560 - 2561 อาทิ โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น / แผนงานส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัย

4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยมีเป้าหมาย

- ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

- การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สำหรับคนทุกช่วงวัย

- ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตามประเมิน และรายงานผล

แผนงาน/โครงการสำคัญเร่งด่วน ปีงบประมาณ 2560 - 2561 อาทิ โครงการคัดกรอง และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ/ โครงการจัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลทุกช่วงวัย ทั้งด้านสาธารณสุข สังคม ภูมิสารสนเทศ แรงงาน และการศึกษา

5) การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมาย

- คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

- หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

- การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนงาน/โครงการสำคัญเร่งด่วน ปีงบประมาณ 2560 - 2561 อาทิ โครงการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย / โครงการรักษ์โลก รักษ์พลังงาน

6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมาย

- โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

- ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

- ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

- ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญเร่งด่วน ปีงบประมาณ 2560 - 2561 อาทิ โครงการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือและพัฒนาเป็นพิเศษอย่างเร่งด่วน (ICU)/โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติครั้งนี้ ใช้วิธีสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และพร้อมเข้าร่วมผลักดันแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ สร้างช่องทางให้ประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบายและพื้นที่ (วิษเทพ ภาสาคุทธิ์, 2560)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2574)

2.3.1 เจตนารมณ์แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2574)

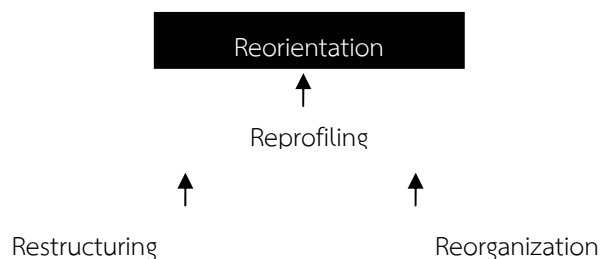
- 1) อุดมศึกษาต้องนำการพัฒนาประเทศ เป็นผู้สร้างปัญญาให้กับสังคม
- 2) อุดมศึกษาต้องเป็นศูนย์กลางความรู้และศาสตร์ที่นำไปลงทุนทางสังคม ก่อให้เกิดนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหาและการพัฒนาประเทศในบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- 3) อุดมศึกษาให้โอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงองค์ความรู้และนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาการ

2.3.2 เป้าหมายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

พิจารณาจาก 5 องค์ประกอบ

- 1) การเข้าถึงอุดมศึกษาของไทย (Accessibility): การรับนักศึกษา Age Group, Non- Age Group
- 2) ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา (Equity) : ผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษที่มีคุณภาพ
- 3) คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (Quality) : สมรรถนะบัณฑิต ความสมดุลของ Soft Skill และ Hard Skill
- 4) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency) : ธรรมาภิบาลและการจัดสรรทรัพยากร
- 5) การตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) : บัณฑิตและงานวิจัยตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ

2.3.3 แนวคิดการปรับเปลี่ยนระบบอุดมศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (4-Re)



ภาพที่ 2.1 แนวคิดการปรับเปลี่ยนระบบอุดมศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (4-Re)

แหล่งที่มา: สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559.

2.3.4 เป้าหมายเมื่อสิ้นแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3

- 1) สัดส่วนวิทยาศาสตร์ต่อสังคมศาสตร์ (Science : Humanity) = 60 : 40
- 2) Global University Ranking in Top 200 = 5 University
- 3) English proficiency = Top 5 in Asia

2.3.5 สิ่งที่สังคมจะได้รับ (Deliverables)

- 1) โอกาสในการเข้าถึงผลผลิตจากทุกพันธกิจอุดมศึกษาที่มีคุณภาพของทุกภาคส่วน (Accessibility and Equity)
- 2) ทูทางสังคมให้เกิดผู้นำทางความคิดที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมที่ดีขึ้น (Quality and Efficiency)
- 3) องค์กรความรู้และนวัตกรรมที่เสนอทางเลือกและตอบโจทย์สังคม เพื่อการพัฒนาประเทศในบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีสถานภาพเป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับ บัณฑิตศึกษา (สูงกว่าปริญญาตรี) โดยเน้นหนักในสาขาวิชาทางการบริหารการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในด้านการวิจัย ฝึกอบรม และให้บริการทางวิชาการด้านอื่น ๆ แก่หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจเอกชน และประชาชนทั่วไป

2.4.1 ปรัชญา

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2509 เนื่องจากทรงเห็นว่า การพัฒนาประเทศในขณะนั้นมีความจำเป็นที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยกันพัฒนาดังพระราชปรารภที่ว่า ประเทศไทยมีความจำเป็นที่ต้องผลิตผู้เชี่ยวชาญสติ และผู้เชี่ยวชาญในสาขาอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อได้ก่อตั้งสถาบันขึ้นแล้วตามพระราชดำริ สถาบันได้กำหนดตราสัญลักษณ์ของสถาบันเป็นรูปกงล้อคล้ายธรรมจักร ภายในดวงตราสัญลักษณ์มีรูปคบเพลิง 8 อัน สื่อความหมายถึง มรรคแปด ซึ่งหมายถึงหลักธรรมที่สำคัญของพระพุทธศาสนาที่ใช้เป็นแนวทางไปสู่การพ้นทุกข์ด้วยการใช้ปัญญา สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงเห็นสมควรใช้แนวทางของมรรคแปด มาเป็นกรอบแนวคิดของปรัชญาที่พึงยึดถือสำหรับการทำงานของบุคลากรของสถาบัน โดยกำหนดเป็นปรัชญาของสถาบันว่า “สร้างปัญญา เพื่อการเปลี่ยนแปลง” (WISDOM for Change)

2.4.2 ปณิธาน

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ถือกำเนิดจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ สถาบันจึงน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระราชทานแก่บัณฑิตทั้งหลายในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ครั้งแรกของสถาบัน เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2513 มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติภารกิจ โดยนำความรู้และคุณธรรม มาสร้างปัญญา สร้างจิตสำนึก และความรับผิดชอบต่อสังคม ประเทศชาติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับให้เป็นสถาบันการศึกษาของประเทศ ที่มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ข้อความตามพระบรมราโชวาท ซึ่งสถาบันน้อมนำมาใช้เป็นปณิธานของสถาบัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

...ท่านทั้งหลายที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันแห่งนี้ เป็นผู้ที่จะเชื่อได้ว่า มีความรู้ความสามารถสูง จึงเป็นที่หวังของคนไทยทั้งชาติ รวมทั้งของข้าพเจ้าด้วย ที่จะได้อาศัยความรู้ ความคิด สติปัญญา และความสามารถ ในอันที่จะนำพาประเทศชาติให้ก้าวไปสู่ความมั่นคง และสมบูรณ์พูนสุข ขอให้ท่านรับหน้าที่อันมีเกียรตินี้ด้วยความมั่นใจ ตั้งใจและบริสุทธิ์ใจ แล้วร่วมกันปฏิบัติหน้าที่น้อยใหญ่ให้ลุล่วงไป ด้วยความขยันหมั่นเพียรและด้วยความสุจริต เทียงตรง ทั้งต่อตนเองและต่อประชาชน

2.4.3 วิสัยทัศน์

“สถาบันชั้นนำแห่งชาติที่สร้างผู้นำและองค์ความรู้ในระดับสากล เพื่อการเปลี่ยนแปลง” วิสัยทัศน์ของสถาบัน ประกอบด้วยสาระสำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ :

1. ความเป็นสถาบันชั้นนำ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา
2. ความเป็นสถาบันแห่งชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ
3. ความเป็นสถาบันที่ได้มาตรฐานสากล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สามารถดำเนินภารกิจหลัก ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

4. ความเป็นสถาบันที่มุ่งเน้นศาสตร์ด้านการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา (สูงกว่าปริญญาตรี) ในสาขาวิชาทางด้านการบริหารการพัฒนา ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอื่น

5. ความเป็นสถาบันที่มีความเป็นเลิศใน 3 ภารกิจหลัก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความเป็นเลิศในภารกิจหลัก คือ งานด้านการวิจัย การจัดการศึกษา และการให้บริการวิชาการ

2.4.4 พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ของสถาบัน จึงกำหนดพันธกิจที่ต้องดำเนินการไว้ ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างผู้นำที่มีปัญญาคุณธรรมเพื่อพัฒนาประเทศ
- 2) สร้างองค์ความรู้ ศึกษาวิจัย ด้านการบริหารการพัฒนา
- 3) สร้างงานบริการวิชาการที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ
- 4) สร้างเสริมค่านิยมและจิตสำนึกมุ่งมั่นพัฒนาประเทศ บนพื้นฐานความเข้มแข็งของศิลปวัฒนธรรมไทย
- 5) สร้างเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้คุณค่ากับการพัฒนา และการมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 6) สร้างประโยชน์ให้กับสังคมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

โดยสรุปพันธกิจของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ การมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาที่มีภาวะผู้นำ พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และให้บริการวิชาการ ด้านการบริหารการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรของประเทศมีศักยภาพเพียงพอในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2.4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาวของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2551 – 2565

- 1) ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talented People) สามารถขับเคลื่อนสถาบัน ไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกได้
- 2) ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาสถาบัน
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
- 4) ยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ
- 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถาบันใหม่ (Rebranding)

- 6) ยุทธศาสตร์การรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการด้านหลักสูตร งานวิจัย และการบริการวิชาการที่มีความโดดเด่นและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- 7) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคม
- 8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาวิชาการต่าง ๆ ของสถาบัน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรด้วย “วิสัยทัศน์”

วิสัยทัศน์ เป็นเรื่องที่ถูกกล่าวกันมาเป็นเวลานานถึงความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งใจทั้งในด้านผลกำไรและภาพรวมของการเจริญเติบโตภายในองค์กร ดังผลการวิจัยมากมายที่พิสูจน์แล้วว่าองค์กรใดที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยมีพื้นฐานมาจากการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันในบริษัทนั้นจะมีผลดำเนินงานที่เหนือกว่าคู่แข่งในตลาดอย่างมาก

อย่างไรก็ตามเรากลับพบว่าสภาพการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันกลับหลงลืมและละเลยความสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปอย่างน่าเสียดายไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือเอกชน ดังเห็นได้จากผลการดำเนินงานที่ล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ อาทิ

...องค์กรภาครัฐที่ฝากผลงานอันแสดงถึงความไว้วิสัยทัศน์ผ่าน โครงการต่างๆ มากมายที่ผลาญงบประมาณชาติไปมากมายโดยหาประโยชน์ไม่ได้

...องค์กรภาคธุรกิจที่ไม่สามารถปรับตัวให้ยืดหยุ่นได้ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงในโลกปัจจุบัน จนต้องปิดตัวไปอย่างมากมาย

สาเหตุสำคัญอาจเนื่องมาจากความหลงลืม ละเลย หรือมัวสาละวนกับการทำงานตามระบบ ให้สำเร็จไปวัน ๆ โดยไม่ได้มองไปถึงภาพอนาคตว่าสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน สิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ในปัจจุบันนั้น มีความสอดคล้องและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหรือไม่ส่งผลให้องค์กรจำนวนมากเพิกเฉยในความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ภายในองค์กร จนต้องเผชิญหน้ากับผลการดำเนินงานที่ล้มเหลวดังเห็นได้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วการมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่ปรารถนาความสำเร็จในโลกยุคปัจจุบัน ผู้บริหารที่ขาดวิสัยทัศน์จะไม่สามารถปรับตัวและนำองค์กรเพื่อเผชิญการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้และส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวในที่สุด

วิสัยทัศน์ เปรียบได้กับภาพแห่งความใฝ่ฝันความต้องการในอนาคตที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นภาพที่ยิ่งใหญ่ตระการตาสะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่นจนกว่าจะสำเร็จ

องค์กรใดที่เห็นคุณค่าของการมีวิสัยทัศน์องค์กรนั้นย่อมสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีพลังในการดำเนินการให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ

2.5.1 ความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่มีต่อองค์กรนั้น

1) เกิดการดึงดูดคนที่มีความสามารถมาร่วมองค์กร คนจำนวนมากชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำจึงต้องการการนำทิศทาง องค์กรใดมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์องค์กรนั้นย่อมดึงดูดคนที่มีคุณภาพให้อยากมาร่วมผูกพันตัวและทำงานร่วมกัน

2) เกิดพลังขับเคลื่อนองค์กร องค์กรที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นองค์กรที่ทรงพลังเพราะสมาชิกในองค์กรแต่ละคนจะมีจุด Focus ในการทำงานอย่างชัดเจนและสามารถทุ่มพลังลงไปได้อย่างตรงจุด รู้ว่าข้างหน้าจะเป็นอย่างไรเต็มไปด้วยความคาดหวังและรู้ว่าจะต้องทำอะไร

3) เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร วิสัยทัศน์เป็นภาพชัดที่เป็นจุดสนใจและเป็นจุดสูงสุดของการทำงาน องค์กรใดมีวิสัยทัศน์ย่อมเป็นการรวมใจคนในองค์กรไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกร่วมหากองค์กรไปถึงความสำเร็จ

4) เกิดการวางแผนและจัดระบบงาน เนื่องจากวิสัยทัศน์ส่งผลให้เราทราบว่าควรไปทิศทางใดที่ชัดเจน ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรในการริเริ่มการวางแผนงานต่าง ๆ ทั้งแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และแผนปฏิบัติงาน (Operational Plan) เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์นั้น รวมทั้งส่งผลให้การจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่เราทำอยู่นั้นเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพ

5) เกิดการประเมินองค์กรในทางปฏิบัติ องค์กรที่มีภาพวิสัยทัศน์ชัดเจนย่อมส่งผลดีต่อการประเมินองค์กรในระยะต่าง ๆ เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่ชัดย่อมส่งผลให้เรา มีมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจนไปด้วย อาทิ มีอะไรที่ขาดหายไป อะไรที่ต้องแก้ไขพัฒนา ส่งผลให้องค์กรมีการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อไปสู่ภาพวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว

6) เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งใจโดยมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่ามีอุปสรรค มีความบกพร่อง ย่อมคิดวิธีป้องกันจากสิ่งที่ไม่ดีพลาดมาแล้วในอดีตได้

รวมทั้งการแก้ไขสิ่งผิดพลาดที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จนกว่าวิสัยทัศน์ที่ตั้งใจไว้ จะบรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ยังส่งผลดีต่อสมาชิกในองค์กรด้วยเช่นกัน กล่าวคือ

1) กระตุ้นให้สมาชิกมีเป้าหมายส่วนตัวในการทำงาน วิสัยทัศน์สามารถเกิดได้จากการรับ ทอดวิสัยทัศน์จากผู้อื่น ดังนั้นหากองค์กรใดมีวิสัยทัศน์สมาชิกในองค์กรย่อมได้รับวิสัยทัศน์ขององค์กรมา เป็นของส่วนตัวด้วย การทำงานในองค์กรที่มีวิสัยทัศน์จึงเป็นกำไรชีวิตเพราะทำให้เราเป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ ในการดำเนินชีวิตอันนำมาซึ่งความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและในภาพรวมขององค์กร

2) สมาชิกได้ขยายศักยภาพจนเต็มความสามารถ การมีวิสัยทัศน์เป็นการสร้างแรงกระตุ้น และแรงจูงใจให้เรามีความพยายามมากกว่าปกติในการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ วิสัยทัศน์ทำให้คนต้องเหยียด ออกและทำเต็มศักยภาพ หากวิสัยทัศน์ที่ตั้งใจไว้มีความยิ่งใหญ่และชัดเจนมากเพียงใดยิ่งส่งผลเป็นแรงผลักดัน ให้เราขยายศักยภาพในชีวิตอย่างเต็มที่เต็มกำลังมากขึ้นเท่านั้น โดยองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ย่อมส่งผลให้สมาชิก ในองค์กรถูกกระตุ้นให้เหยียดความสามารถและศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในออกมาใช้อยู่ตลอดเวลาอันเป็น การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

3) สมาชิกมุ่งมั่นทำงานจนวิสัยทัศน์สำเร็จ วิสัยทัศน์ทำให้มองไปยังภาพอนาคตที่สดใสที่ วางไว้ และไม่จับจ้องสาละวนอยู่กับปัญหาต่าง ๆ ที่มารุมล้อมรอบด้าน แต่มุ่งมั่นฝ่าฟันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจ อย่างไม่ลดละ เช่นเดียวกับม้าแข่งที่ถูกสวมหน้ากากให้มองข้างหน้าอย่างเดียวแม้มันอาจวิ่งจนหล่มลง ระหว่างการแข่งขันแต่มันจะลุกขึ้นและมองไปยังเป้าหมายที่อยู่ข้างหน้าและวิ่งต่อไปจนเข้าเส้นชัย

วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรทุกแห่งที่ปรารถนาความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุค ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรใดที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นอนาคตและตั้งเป้าหมายได้อย่าง ชัดเจนย่อมได้เปรียบในการสร้างแรงจูงใจในการผนวกคนมากมายให้มาร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อ ร่วมกันสร้างแรงขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จร่วมกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2560)

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางในการบรรลุจุดหมายของหน่วยงาน ดังนั้น จุดหมายจึงเป็นสิ่งที่ สำคัญยิ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยผู้จัดทำจำเป็นต้องกำหนด จุดหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้ ยุทธศาสตร์ที่ได้ออกมานั้นตรงตามความต้องการ และดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง

2.6.1 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

1) ขั้นตอนแรกในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คือ ขั้นตอนของการกำหนดพันธกิจ (Mission)

พันธกิจ หมายถึง กรอบ หรือขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงาน การกำหนดพันธกิจสามารถทำได้โดย นำภารกิจ (หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ) แต่ละข้อที่หน่วยงานได้รับมอบหมายตั้งแต่แรกก่อตั้ง มาเป็นแนวทาง ทั้งนี้ ผู้จัดทำต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าพันธกิจแต่ละข้อมีความหมายครอบคลุมขอบเขตแค่ไหน และแต่ละข้อมีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในขั้นตอนต่อไปเป็นไปอย่างสะดวกและถูกต้อง

2) ขั้นตอนต่อมา คือ ขั้นตอนของการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ให้กับหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่เราต้องการให้หน่วยงานเป็น ภายในกรอบระยะเวลาหนึ่ง ๆ โดยการจัดทำวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ควรกระทำเมื่อเราได้กำหนดพันธกิจของหน่วยงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จากนั้น จึงนำพันธกิจทั้งหมด มาพิจารณาในภาพรวม ว่าหน่วยงานจักต้องดำเนินการในเรื่องใดบ้าง และเพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุพันธกิจได้ครบถ้วนทุกข้อ หน่วยงานต้องมีความเป็นเลิศในด้านใด หรือควรมุ่งเน้นไปในทิศทางใด

3) ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ หมายถึง ประเด็นหลักที่ต้องคำนึงถึง ต้องพัฒนา ต้องมุ่งเน้น ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ สามารถทำได้โดยการนำพันธกิจแต่ละข้อมาพิจารณาว่าในพันธกิจแต่ละข้อนั้นหน่วยงานต้องการดำเนินการในประเด็นใดเป็นพิเศษ และหลังจากได้ดำเนินการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ต้องการให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใด

ทั้งนี้ ในการจัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำแผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงต้นสังกัดมาเป็นหลักประกอบการพิจารณาด้วย

4) ขั้นตอนที่สี่ คือ การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) ของแผนยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานปรารถนาจะบรรลุ โดยต้องนำประเด็นยุทธศาสตร์มาพิจารณาว่า หากสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละข้อแล้ว ใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ และได้รับประโยชน์อย่างไร ยกตัวอย่างเช่น เป้าประสงค์ของกรมสรรพากร ประการหนึ่ง คือ รัฐมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพียงพอในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ จากตัวอย่างนี้ ผู้ได้รับประโยชน์ คือ ภาครัฐ โดยได้ประโยชน์คือ สามารถจัดเก็บภาษีได้มากพอที่จะนำไปพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ใ้ นั่นเอง

5) ขั้นตอนที่ห้า คือขั้นตอนของการสร้างตัวชี้วัด (Key Performance Identification)

ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้หรือไม่ ขั้นตอนนี้ เราจะต้องพิจารณาหาปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ดังกล่าว และต้องใช้ข้อมูลที่ชัดเจน ทั้งในแง่ของคำจำกัดความและการระบุขอบเขต เช่น “จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วม โครงการในหนึ่งเดือน” เป็นต้น โดยตัวชี้วัดนี้จะถูกนำมาเป็นหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายในลำดับต่อไป

6) ขั้นตอนที่หก คือ ขั้นตอนของการกำหนดค่าเป้าหมาย (Target)

ค่าเป้าหมาย หมายถึง ตัวเลข หรือค่าของตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่หน่วยงานต้องการบรรลุ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการกำหนด หรือ ระบุว่า ในแผนงานนั้น ๆ หน่วยงานต้องการทำอะไร ให้ได้เป็นจำนวนเท่าไร และภายในกรอบระยะเวลาเท่าใด จึงจะถือว่าบรรลุเป้าหมาย เช่น ต้องผลิตนักสังคมสงเคราะห์เพิ่มเป็นจำนวน 1,250 คน ภายในระยะเวลา 5 ปี เป็นต้น

7) ขั้นตอนสุดท้าย คือ ขั้นตอนของการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ โดย กลยุทธ์นี้จะกำหนดขึ้นจากการพิจารณาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) เป็นสำคัญ กล่าวคือ ต้องพิจารณาว่าในการที่จะบรรลุเป้าประสงค์ข้อหนึ่ง ๆ นั้น มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จ และเราจำเป็นต้องทำอะไร จึงจะไปสู่จุดนั้นได้

2.6.2 การเขียนแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

การเขียนแผนที่ยุทธศาสตร์ นั้น เป็นการนำเอาแนวความคิดเรื่อง Balance Scorecard หรือการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างรอบด้าน และเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน มาเขียนเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของมิติต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยแผนที่ยุทธศาสตร์จะเป็นเสมือน แผนที่ที่จะคอยนำทางหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่วางไว้ได้

ตัวอย่าง การบริหารงานของภาคเอกชน มักจะมุ่งเน้นความสำเร็จในด้านต่าง ๆ คือ

- 1) Customer Perspective
- 2) Financial Perspective
- 3) Internal business Perspective
- 4) Learning and Growth Perspective

ส่วนการบริหารงานในภาครัฐซึ่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมิใช่เพื่อจุดประสงค์ในการแสวงหาผลกำไร ก็จะมีมิติที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญแตกต่างกันไป โดยการบริหารงานของภาครัฐจะมุ่งเน้นความสำเร็จในด้านต่าง ๆ คือ

- 1) ด้านประสิทธิผล
- 2) ด้านคุณภาพการบริการ
- 3) ด้านประสิทธิภาพ
- 4) ด้านการพัฒนาองค์กร
- 5) มิติทางด้านประสิทธิผล

ในมิติของประสิทธิผลนั้น หน่วยงานต้องพิจารณาว่า หากหน่วยงานได้ดำเนินการตามประเด็นยุทธศาสตร์ใดประเด็นหนึ่งจนเป็นผลสำเร็จแล้ว จะก่อให้เกิดผลดีต่อประเทศชาติและสังคมส่วนรวมอย่างไรบ้าง

- 6) มิติทางด้านคุณภาพการบริการ

ในส่วนของมิติทางด้านคุณภาพการบริการนั้น ต้องพึงระลึกว่า การจัดทำบริการสาธารณะของภาครัฐนั้น มีกลุ่มเป้าหมายหลักที่ต้องคำนึงถึงอยู่ด้วยกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้รับบริการ (หรือประชาชน) และกลุ่มของภาคี (เช่น NGOs หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ หรือหน่วยงานภาคเอกชน เป็นต้น) การกำหนดคุณภาพการบริการนั้น จะเป็นการระบุว่า ในการที่จะส่งเสริมผลักดันให้ประสิทธิผลที่เราตั้งไว้ นั้น ประสบความสำเร็จได้ ผู้รับบริการจะต้องได้รับประโยชน์ด้านใด จากหน่วยงาน เช่น ได้รับโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ได้รับรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นต้น ตลอดจนการระบุถึงบทบาทของภาคี ว่าภาคีจะต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของเราอย่างไร ในด้านใดบ้าง

- 7) มิติทางด้านประสิทธิภาพ

ในมิตินี้จะคำนึงถึงปัจจัยหรือทรัพยากรนำเข้า (Input) ในเชิงเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้ (Output) กล่าวคือ หากหน่วยงานสามารถทำงานใด ๆ ให้อัตราส่วนระหว่างทรัพยากรนำเข้ากับผลผลิตมีค่าน้อยได้เท่าใด ก็หมายถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ มีมากเท่านั้น

ฐานคิดในการกำหนดประสิทธิภาพของงานนั้น ต้องเริ่มต้นที่ขอบเขตอำนาจของหน่วยงาน โดยให้ผู้เขียนแผนที่ยุทธศาสตร์ทำการระบุ หน่วยงาน กอง สำนัก ที่มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์นั้น ๆ ลงไปในแผนฯ แล้วทำการพิจารณาต่อไปว่า หน่วยงานนั้น ๆ ต้องรับผิดชอบ

ดำเนินการอย่างไรบ้าง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ต่าง ๆ และต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ภาคีให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ตามที่กำหนดไว้ในมิติด้านคุณภาพการบริการ

8) มิติทางการพัฒนาองค์กร

ในส่วนนี้ หน่วยงานต้องหันกลับมาพิจารณาบทบาทของตัวองค์กรเอง เพื่อให้ทราบว่าต้องมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรในสังกัดในด้านใดบ้าง รวมถึงต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถในด้านเทคโนโลยีขององค์กรอย่างไรบ้าง จึงจะทำให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ได้

ในการเขียนแผนที่ยุทธศาสตร์นั้น นอกจากจะมีการเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยในมิติต่าง ๆ แล้ว ยังมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ค่าเป้าหมาย และโครงการริเริ่มสร้างสรรค์ลงไปอีกด้วย สำหรับการเขียนแผนที่ยุทธศาสตร์จะต้องมีการทำลูกศร เพื่อแสดงถึงความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของมิติและขั้นตอนต่าง ๆ โดยลูกศรจะลากจากปัจจัยที่เป็นเหตุไปยังปัจจัยที่เป็นผล และจะสร้างลูกศรเฉพาะในส่วนที่ปัจจัยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์เป็นเหตุเป็นผลกัน โดยตรงเท่านั้น

การกำหนดตัวชี้วัดในแผนที่ยุทธศาสตร์ ต้องมีการกำหนดทั้งในส่วนของตัวชี้วัดเหตุ และตัวชี้วัดผล โดยมักจะกำหนดตัวชี้วัดเริ่มจากมิติด้านประสิทธิผล เรื่อยไปจนถึงมิติด้านการพัฒนาองค์กรตามลำดับ (กระทรวงการพัฒนาสังคม, 2560)

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิด
- 3.2 สมมติฐานการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิด

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งบริหาร ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

3.1.1.2 ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ

- ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)

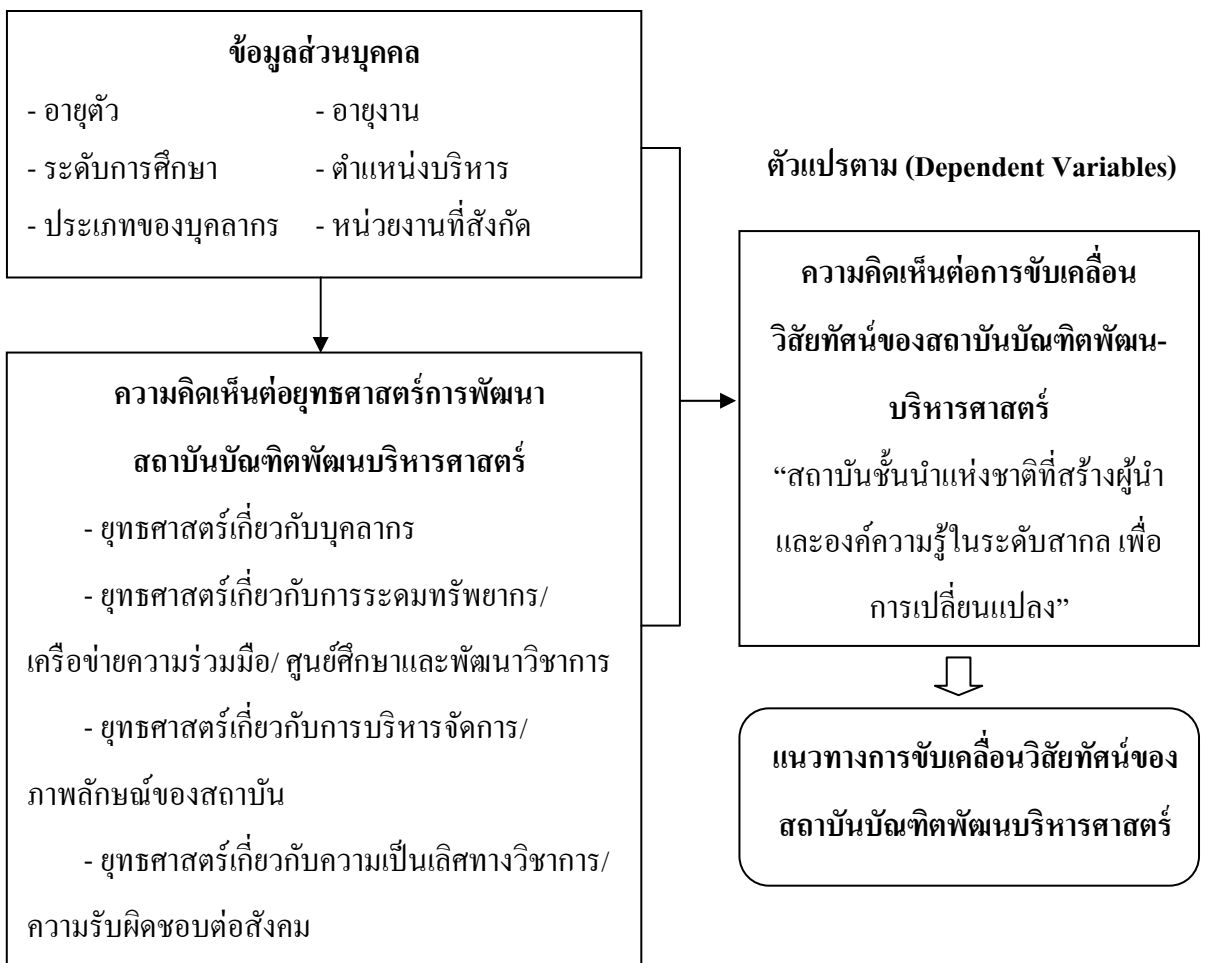
- ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาสถาบัน/ ยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาความเข้มแข็งของศูนย์พัฒนาวิชาการต่าง ๆ ของสถาบัน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถาบันใหม่ (Rebranding)

- ยุทธศาสตร์การรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการด้านหลักสูตร งานวิจัย และการบริการวิชาการที่มีความโดดเด่นและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม/ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคม

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ “สถาบันชั้นนำแห่งชาติที่สร้างผู้นำและองค์ความรู้ในระดับสากล เพื่อการเปลี่ยนแปลง”

ตัวแปรต้น (Independent Variables)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 สมมติฐานการวิจัย

3.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3.2.2 ข้อมูลส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3.2.3 ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถานบัน จำนวน 25 หน่วยงาน ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 719 คน (ณ เดือนสิงหาคม 2560) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาจากหน่วยงานต่าง ๆ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนคน
1	คณะรัฐประศาสนศาสตร์	35
2	คณะบริหารธุรกิจ	40
3	คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ	33
4	คณะสถิติประยุกต์	41
5	คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม	28
6	คณะภาษาและการสื่อสาร	31
7	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	28
8	คณะนิติศาสตร์	21
9	คณะจัดการการท่องเที่ยว	23
10	คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ	22
11	คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	17

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนคน
12	วิทยาลัยนานาชาติ	15
13	สำนักวิจัย	12
14	สำนักสรีรพัฒนา	12
15	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	25
16	สำนักบรรณสารการพัฒนา	57
17	กองงานผู้บริหาร	47
18	กองกลาง	94
19	กองบริการการศึกษา	32
20	กองแผนงาน	24
21	กองคลังและพัสดุ	42
22	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	25
23	สำนักงานตรวจสอบภายใน	9
24	สำนักงานสภาสถาบัน	3
25	งานสภาสถาบัน	3
รวมทั้งหมด		719

3.3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงาน 25 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 257 คน ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2560 ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973: 727-728) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน ขนาดของประชากร
e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อ N = 719
e = 0.05

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{719}{1 + 719(0.05)}$$

$$= 257$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 257 คน

การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Selection) โดยทำการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 25 หน่วยงาน ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากทุกกลุ่มออกมาตามสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 257 คน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากหน่วยงานต่าง ๆ

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนคน
1	คณะรัฐประศาสนศาสตร์	13
2	คณะบริหารธุรกิจ	14
3	คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ	12
4	คณะสถิติประยุกต์	15
5	คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม	10
6	คณะภาษาและการสื่อสาร	11
7	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10
8	คณะนิติศาสตร์	8
9	คณะจัดการการท่องเที่ยว	8
10	คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ	8
11	คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	6
12	วิทยาลัยนานาชาติ	5
13	สำนักวิจัย	4
14	สำนักสิริพัฒนา	4
15	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	9
16	สำนักบรรณสารการพัฒนา	20

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนคน
17	กองงานผู้บริหาร	17
18	กองกลาง	34
19	กองบริการการศึกษา	11
20	กองแผนงาน	9
21	กองคลังและพัสดุ	15
22	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	9
23	สำนักงานตรวจสอบภายใน	3
24	สำนักงานสภาสถาบัน	1
25	งานสภาสถาบัน	1
รวมทั้งหมด		257

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

3.4.1 ศึกษางานวิจัยทฤษฎีและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา

3.4.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรหน่วยงานภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ส่วนที่ 4 ปัญหา/แนวทางแก้ไข/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3.4.3 นำเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

3.4.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการสอบถามหน่วยตัวอย่างเพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามในแต่ละข้อว่าสามารถสื่อความหมายตรงตามที่ผู้ศึกษาต้องการมีความ

ชัดเจนและเหมาะสมหรือไม่เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องของการใช้ภาษาผลจากการตรวจสอบพบว่ามีข้อคำถามบางข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเรื่องการใช้ภาษา

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบกับหน่วยตัวอย่างได้แก่ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 20 คน

3.4.6 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการของ Cronbach's Alpha จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเพราะค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 เป็นค่าบวกและมีค่าใกล้ 1

3.4.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของหน่วยงานภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 25 หน่วยงาน หลังจากนั้นทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด และทำการคัดเลือกให้ได้จำนวนเท่ากับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาดังกล่าวมาสร้างเป็นแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยนำมาทำการประมวลผลตามระเบียบวิธีทางสถิติซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1) การตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด และคัดเลือกให้ได้ตามจำนวนสัดส่วนของหน่วยตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ แล้วทำการลงรหัสข้อมูลของแบบสอบถามในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลหาค่าสถิติที่ต้องการ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การคำนวณค่าทางสถิติดังต่อไปนี้

(1) ข้อมูลแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ระดับการให้คะแนนความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

การแปลผลข้อมูลส่วนนี้ได้จากการใช้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

เมื่อได้คะแนนรวมแล้วนำมาคิดค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความในแบบสอบถามในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความในแบบสอบถามในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความในแบบสอบถามในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความในแบบสอบถามในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความในแบบสอบถามในระดับน้อยที่สุด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.7.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.7.2.1 ใช้สถิติ Pearson Chi-square ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาอันบ้นบัตพัฒนาบริหารศาสตร์ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบ้นบัตพัฒนาบริหารศาสตร์ กับตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งบริหาร ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

3.7.2.2 ใช้วิธีสมการเส้นตรง (Linear Regression) และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบ้นบัตพัฒนาบริหารศาสตร์ โดยใช้แบบจำลองทางเศรษฐมิติในรูปแบบการถดถอยเชิงซ้อน และประมาณค่าสมการโดยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด โดยใช้วิธี Multiple Regression

การตีความค่าสัมประสิทธิ์ r โดยสังเขป

r (ค่าสัมประสิทธิ์) =	.10	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
	.20	มีความสัมพันธ์ต่ำ
	.30	มีความสัมพันธ์ปานกลางค่อนข้างต่ำ
	.40	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	.50	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
	.60	มีความสัมพันธ์ปานกลางค่อนข้างสูง
	.70	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
	.80	มีความสัมพันธ์สูง
	.90	มีความสัมพันธ์สูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 4.4 ปัญหา/แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 4.5 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 257 คน ซึ่งประกอบด้วย อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด (ตารางที่ 4.1 - 4.5) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัว

อายุตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 ปี - 30 ปี	37	14.40
31 ปี - 40 ปี	98	38.13
41 ปี - 50 ปี	77	29.96
51 ปี – 60 ปีขึ้นไป	45	17.51
รวม	257	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13 รองลงมา ได้แก่ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.96 อายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.51 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	62	24.12
5 ปี - 10 ปี	83	32.30
11 ปี - 20 ปี	56	21.79
21 ปี - 30 ปีขึ้นไป	56	21.79
รวม	257	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงมา ได้แก่ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.12 และอายุงาน 11 - 20 ปี อายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	3.50
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	129	50.19
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	94	36.58
ปริญญาเอก	25	9.73
รวม	257	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.19 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 36.58 ระดับปริญญาเอก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งบริหาร

ตำแหน่งบริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี	11	14.11
เลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน	16	20.51
หัวหน้ากลุ่มงาน	51	65.38
รวม	78	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.11

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	25	9.73
ศาสตราจารย์	4	1.56
รองศาสตราจารย์	12	4.67
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	1.56
อาจารย์	5	1.95

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายสนับสนุน	232	90.27
ระดับชำนาญการพิเศษ	18	7.00
ระดับชำนาญการ	58	22.57
ระดับปฏิบัติการ	122	47.47
ระดับชำนาญงาน/ระดับชำนาญงานพิเศษ	11	4.28
ระดับปฏิบัติงาน	23	8.95
รวม	257	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 90.27 และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73

หากจำแนกบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ระดับปฏิบัติการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 47.47 รองลงมา ได้แก่ ระดับชำนาญการ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.57 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.95 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และระดับชำนาญงาน/ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28

ส่วนจำแนกบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 และตำแหน่งศาสตราจารย์ และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56 เท่ากัน

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะ/วิทยาลัย/สำนัก	157	61.09
สำนักงานอธิการบดี	100	38.91
รวม	257	100

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 61.09 และสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.91

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ และสามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

4.2.1 ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)

ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่ม ให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. สถาบันสร้างกลไกในการดึงดูด รักษาจิตใจบุคลากรที่มี ความสามารถ ศักยภาพสูงเกิดความผูกพัน	3.56	.78	มาก
2. สถาบันปรับกระบวนการคิดภาระงานให้สอดคล้องกับ ศักยภาพของบุคลากร (เก่งสอน เก่งวิจัย เก่งบริการ เก่ง โครงการ)	3.62	.69	มาก
3. สถาบันส่งเสริมเวทีการนำเสนอผลงานนวัตกรรมด้าน การบริหารและการพัฒนา	3.77	.72	มาก
4. สถาบันส่งเสริมค่านิยมร่วม WISDOM และค่านิยมการ ทำงานคุณภาพ เป็นแนวทางการดำเนินงาน	3.89	.70	มาก
รวม	3.71	.62	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อจำแนกเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ที่ 4 สถาบันส่งเสริมค่านิยมร่วม WISDOM และค่านิยมการทำงานคุณภาพ เป็นแนวทางการดำเนินงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3 สถาบันส่งเสริมเวทีการนำเสนอผลงานนวัตกรรมด้านการบริหารและการพัฒนา กลยุทธ์ที่ 2 สถาบันปรับกระบวนการคิดภาระงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร (เก่งสอน เก่งวิจัย เก่งบริการ เก่งโครงการ) และกลยุทธ์ที่ 1 สถาบันสร้างกลไกในการดึงดูด รักษาหัวใจบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพสูงเกิดความผูกพัน ทุกกลยุทธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.62 และ 3.56 ตามลำดับ

4.2.2 ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนา

วิชาการ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. สถาบันสานสัมพันธ์กับศิษย์เก่าด้วย WISDOM for Change เพื่อระดมเงินบริจาค	3.70	.71	มาก
2. สถาบันเปิดรับนักศึกษาภาคสมทบเข้าเรียนเป็นรายวิชา	3.63	.81	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
3. สถาบันเพิ่มฐานงานวิจัยเพื่อสร้างรายได้	3.86	.91	มาก
4. สถาบันสร้าง Synergy การใช้และหารายได้จากทรัพย์สิน ของสถาบัน	3.49	.95	มาก
5. สถาบันส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	.78	มาก
6. สถาบันพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเป็นต้นทุนในการหา รายได้	3.77	.79	มาก
7. สถาบันส่งเสริมความร่วมมือในการหารายได้ Public- Private Partnership	3.60	.81	มาก
8. สถาบันพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ให้เป็น Excellence Center เพื่อเป็นช่องทางหารายได้	3.66	.96	มาก
รวม	3.68	.69	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อจำแนกเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ที่ 3 สถาบันเพิ่มฐานงานวิจัยเพื่อสร้างรายได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 6 สถาบันพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเป็นต้นทุนในการหารายได้ กลยุทธ์ที่ 5 สถาบันส่งเสริมการใช้

ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 สถาบันสานสัมพันธ์กับศิษย์เก่าด้วย WISDOM for Change เพื่อระดมเงินบริจาค กลยุทธ์ที่ 8 สถาบันพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ให้เป็น Excellence Center เพื่อเป็นช่องทางการหารายได้ กลยุทธ์ที่ 2 สถาบันเปิดรับนักศึกษาภาคสมทบเข้าเรียนเป็นรายวิชา กลยุทธ์ที่ 7 สถาบันส่งเสริมความร่วมมือในการหารายได้ Public-Private Partnership และ กลยุทธ์ที่ 4 สถาบันสร้าง Synergy การใช้และหารายได้จากทรัพย์สินของสถาบัน ทุกกลยุทธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.75, 3.70, 3.66, 3.63, 3.60 และ 3.49 ตามลำดับ

4.2.3 ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. สถาบันประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ตาม AUN-QA	3.89	.68	มาก
2. สถาบันประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนากระบวนการทำงานตามแนวทาง EdPEX, ISO, AACSB, EQUIS, TedQual	3.90	.69	มาก
3. สถาบันพัฒนาระบบและกลไกในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ (Corporate Governance)	3.77	.78	มาก
4. สถาบันปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อลดค่าใช้จ่าย และความซ้ำซ้อนการดำเนินงาน	3.56	.83	มาก
5. สถาบันทำการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรของสถาบันให้เป็นที่รับรู้ต่อภายนอก	3.60	.87	มาก
6. สถาบันพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย	3.84	.77	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของ สถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	ค่าเฉลี่ย (๕)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
7. สถาบันสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการบนฐานข้อมูล (Management by Fact)	3.75	.78	มาก
8. สถาบันพัฒนาระบบงาน (Workflow)	3.82	1.04	มาก
รวม	3.77	.66	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบันในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อจำแนกเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ที่ 2 สถาบันประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนากระบวนการทำงานตามแนวทาง EdPEX, ISO, AACSB, EQUIS, TedQual มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 สถาบันประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ตาม AUN-QA กลยุทธ์ที่ 6 สถาบันพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย กลยุทธ์ที่ 8 สถาบันพัฒนาระบบงาน (Workflow) กลยุทธ์ที่ 3 สถาบันพัฒนาระบบและกลไกในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ (Corporate Governance) กลยุทธ์ที่ 7 สถาบันสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการบนฐานข้อมูล (Management by Fact) กลยุทธ์ที่ 5 สถาบันทำการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรของสถาบันให้เป็นที่รับรู้ต่อภายนอก และกลยุทธ์ที่ 4 สถาบันปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อลดค่าใช้จ่าย และความซ้ำซ้อนการ

ดำเนินงาน ทุกกลยุทธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.84, 3.82, 3.77, 3.75, 3.60 และ 3.56 ตามลำดับ

4.2.4 ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความ รับผิดชอบต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. สถาบันรับนักศึกษาเชิงรุก	3.47	.88	มาก
2. สถาบันส่งเสริมหลักสูตรให้ศาสตร์มีความเป็นสากล	3.79	.73	มาก
3. สถาบันพัฒนาเทคนิคการสอนของคณาจารย์	3.64	.81	มาก
4. สถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน	3.79	.72	มาก
5. สถาบันส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานวิจัยตามความถนัด	3.86	.72	มาก
6. สถาบันสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย ของอาจารย์และนักศึกษา	3.88	.67	มาก
7. สถาบันจัดทำโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการใน การพัฒนาที่สามารถตอบโจทย์สังคม	3.80	.80	มาก
8. สถาบันส่งเสริม NIDA ให้เป็น Think Tank ของ สังคมไทย	3.71	.80	มาก
9. สถาบันส่งเสริมผลงานวิชาการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้ เป็นที่รู้จัก	3.76	.86	มาก
10. สถาบันพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นที่ต้องการของ สังคม	3.75	.83	มาก
11. สถาบันส่งเสริมให้มีการบริการวิชาการในรูปแบบใหม่ เช่น TED Talk, Certifying Body, Audit etc.	3.67	.93	มาก
รวม	3.74	.67	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อจำแนกเป็นรายกลยุทธ์ พบว่า กลยุทธ์ที่ 6 สถาบันสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย ของอาจารย์และนักศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 5 สถาบันส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานวิจัยตามความถนัด กลยุทธ์ที่ 7 สถาบันจัดทำโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาที่สามารถตอบโจทย์สังคม สำหรับกลยุทธ์ที่ 2 สถาบันส่งเสริมหลักสูตรให้ศาสตร์มีความเป็นสากล และกลยุทธ์ที่ 4 สถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน กลยุทธ์ที่ 9 สถาบันส่งเสริมผลงานวิชาการ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่รู้จัก กลยุทธ์ที่ 10 สถาบันพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นที่ต้องการของสังคม กลยุทธ์ที่ 8 สถาบันส่งเสริม NIDA ให้เป็น Think Tank ของสังคมไทย กลยุทธ์ที่ 11 สถาบันส่งเสริมให้มีการบริการวิชาการในรูปแบบใหม่ เช่น TED Talk, Certifying Body, Audit etc. กลยุทธ์ที่ 3 สถาบันพัฒนาเทคนิคการสอนของคณาจารย์ และกลยุทธ์ที่ 1 สถาบันรับนักศึกษาเชิงรุก ทุกกลยุทธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.80, 3.79, 3.76, 3.75, 3.71, 3.67, 3.64 และ 3.47 ตามลำดับ

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ออกเป็น 5 ข้อ และสามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการ พัฒนา	4.06	.70	มาก
2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจาก พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล- อดุลยเดชฯ	4.35	.81	มากที่สุด
3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินการหลักให้ได้ มาตรฐานสากล	4.01	.70	มาก
4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศ ไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา	4.14	.82	มาก
5. NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการ สอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ	4.04	.73	มาก
รวม	4.12	.62	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.35 รองลงมา ได้แก่ ข้อ 4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา ข้อ 1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหาร การพัฒนา ข้อ 5. NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้าน การบริการวิชาการ และข้อ 3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล ทุกข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.06, 4.04, และ 4.01 ตามลำดับ

4.4 ปัญหา/ แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการรวบรวมปัญหา/ แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งได้ให้ผู้ตอบ แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นจากแบบสอบถามทั้งหมด 257 ชุด

4.4.1 ปัญหาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีผู้ แสดงความคิดเห็น จำนวน 23 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ บุคลากรหลายหน่วยงานยังไม่ทราบถึงการ เปลี่ยนแปลง ไม่ทราบวิสัยทัศน์ของสถาบัน และไม่ให้ความสนใจ อีกทั้งสถาบันไม่มีมาตรการ อย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 34.79

2) ศักยภาพของบุคลากรยังไม่สอดคล้อง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40

3) การสื่อสารระหว่างช่วงวัยยังขาดความเข้าใจ ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

4) บุคลากรทำงานแบบรอรับเงินเดือน ทำงานรอเกษียณ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงการ ทำงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

5) บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความรักความสามัคคีกันเกิดความแตกแยกระดับ กลุ่มงาน ระดับกลุ่มคน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

6) บางหน่วยงานไม่มีผู้รับผิดชอบหลัก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

7) การปฏิบัติขัดแย้งกับการขับเคลื่อนสู่ความเป็นสากล เช่น พยายามลดคะแนน สอบภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

8) การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมักจะทำเฉพาะกับคนกลุ่มเดียว ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในบางเรื่อง และสถาบันมักแก้ปัญหาด้วยการอบรม ซึ่งบางครั้งไม่ตอบ โจทย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

9) ผู้บริหารระดับสูง ไม่แสดงบทบาท Identity ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบของประชาคมนิต้า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

10) ความเป็นสถาบันการศึกษาขนาดเล็ก และต้องรับภารกิจ/ภาระงานเทียบเท่าสถาบันอื่น ๆ ขณะที่จำนวนบุคลากรมีจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคหนึ่งในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

11) นิต้ายังเป็นทีู้รู้จักน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

4.4.2 แนวทางการแก้ไขการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 27 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ควรมีการจัดอบรมหรือสัมมนาให้กับทุกคนในสถาบันทราบถึงการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งระบุระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการใช้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34

2) ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ดีขึ้น ทำให้เกิดความสามัคคี ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเหมือนพี่เหมือนน้อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52

3) ให้มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเน้นจุดเด่นของสถาบันอย่างต่อเนื่อง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.82

4) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีระบบการควบคุม กำกับติดตาม และประเมินผล ที่มุ่งเน้นผลงานถูกต้องรวดเร็ว ทันการณ์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

5) ผู้บริหารควรเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความสนใจ เข้าใจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

6) จัดกิจกรรมร่วมกันเต็มเวลา เช่น งานกีฬา ควรปิดสำนักงาน 1 วัน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำให้เกิดความสามัคคี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

7) ปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเป็นไปได้ เพื่อสะท้อนความเป็นจริงที่เป็นอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

8) ควรรณรงค์การตรงต่อเวลา การประหยัดน้ำ/ไฟ อย่างจริงจัง มีมาตรการที่ชัดเจน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

4.4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 18 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ควรมีการสื่อสาร/สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยจะต้องสื่อสารอย่างรอบด้านทุกประเด็น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22

- 2) สร้างการรับรู้ให้บุคลากรทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรมให้มากขึ้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11
- 3) พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11
- 4) ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาการทำงานจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 5) ระยะเวลาในการจัดทำ ปรับปรุง หรือแก้ไขกระบวนการทำงานบางอย่างเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันไม่ควรเร่งจนเกินไป ควรให้เวลาในการทบทวนและพัฒนากระบวนการทำงาน รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับวิธีการหรือรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปบ้าง การระบุนกรอบเวลาที่เร่งรัดหรือรวบรัดจนเกินไป ทำให้บุคลากรล่าและอึดอัดจากการทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 6) ควรกำหนดนโยบายในการเผยแพร่ผลงานวิชาการของอาจารย์ นักศึกษา บุคลากรของสถาบันออกมาเป็นรูปธรรม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 7) การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันควรให้เป็นรูปธรรม และควรนำสู่การปฏิบัติในบุคลากรทุกระดับมากขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 8) ควรปรับบทบาทหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาให้สามารถทำการตลาดเชิงรุกเข้าถึงกลุ่มลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพราะถือเป็นหัวใจสำคัญของสถาบัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 9) คนในประเทศ และภูมิภาคยังรู้จักนิด้าน้อยมาก ทำให้ยากต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ จึงควรประชาสัมพันธ์ให้นิด้าเป็นที่รู้จักระดับชาติและ AEC จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 10) ส่งเสริมความสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เช่น การจัดตลาดนัดมากกว่า 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 11) พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และตอบสนองความต้องการ เช่น หลักสูตร AI เป็นต้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 12) สร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรทุกสายงาน ให้มีความเป็นหนึ่งเดียว และมีความร่วมมือกันทุกฝ่าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56
- 13) ความเสถียรของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56

4.5 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

4.5.1 อายุตัวมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.2 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.4 ตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.5 ประเภทของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.6 หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.7 อายุตัวมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.8 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.9 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.10 ตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.11 ประเภทของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.12 หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.13 ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 อายุตัวมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัวกับระดับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัวกับระดับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับนี้ที่พัฒนาบริหารศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับนี้	อายุ 21 – 30 ปี		อายุ 31 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และ พัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีด ความสามารถสูง (Talent People)	3.92	.68	3.95	.78	4.08	.86	3.86	.71	10.35	.58
2. ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษา และพัฒนาวิชาการ	3.79	.79	3.68	.84	3.79	.82	3.85	.72	15.13	.08
3. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ บริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	3.78	.68	3.82	.70	3.78	.77	3.79	.78	15.25	.08
4. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทาง วิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.78	.79	3.78	.93	3.89	.65	3.84	.77	9.24	.68
รวม	4.14	.75	3.91	.83	3.96	.73	3.96	.85	7.11	.62

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัวกับระดับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 3.96 และ 3.91 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 7.11 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .62 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 21 – 30 ปี และอายุ 51 – 60 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.95, 3.92 และ 3.86 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 10.35 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .58 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป อายุ 41 – 50 ปี อายุ 21 – 30 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.79 และ 3.68 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 15.13 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .08 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.79 และ 3.78 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 15.25 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .08 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี อายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป อายุ 31 – 40 ปี และ อายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.84 และ 3.78 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 9.24 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .68

ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี อายุงาน 11 - 20 ปี และอายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถาน	อายุงานน้อยกว่า 5 ปี		อายุงาน 5 - 10 ปี		อายุงาน 11 - 20 ปี		อายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป		ค่า	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	Chi-Square	
1. ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)	3.85	.74	3.77	.84	3.90	.82	3.87	.66	9.60	.65
2. ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ	3.84	.74	3.77	.80	3.89	.80	3.80	.76	1.63	.99
3. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	3.73	.73	3.80	.82	3.71	.82	3.79	.82	12.70	.17
4. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.77	.76	3.77	.81	3.83	.68	3.89	.73	13.57	.32
รวม	3.81	.74	3.78	.81	3.84	.79	3.83	.74	4.68	.86

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านบั้งจิตพัฒนบริหารศาสตร์ภาพรวมทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี อายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.83, 3.81 และ 3.78 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 4.68 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .86 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี อายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.87, 3.85 และ 3.77 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 9.60 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .65 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11 - 20 ปี อายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป และอายุงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.84, 3.80 และ 3.77 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 1.63 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .99 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี อายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80, 3.79, 3.73 และ 3.71 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 12.70 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .17 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป อายุงาน 11 - 20 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.83 และ 3.77 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 13.57 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ

เท่ากับ .32 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาเอก ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		ระดับปริญญาเอก		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)	3.67	.71	3.72	.65	3.86	.75	3.88	1.01	19.98	.07
2. ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ	3.56	1.01	3.72	.78	3.84	.77	3.76	1.05	16.27	.06
3. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ภาพลักษณ์ของสถาบัน	3.56	.73	3.81	.77	3.91	.79	3.76	.88	7.57	.58
4. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.78	.83	3.76	.67	3.90	.76	3.80	.91	18.35	.10
รวม	3.89	.78	3.89	.73	4.04	.79	3.88	1.01	15.65	.07

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.89 และ 3.88 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 15.65 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .07 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, 3.86, 3.72 และ 3.67 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 19.98 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .07 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาเอก ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.76, 3.72 และ 3.56 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 16.27 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .06 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาเอก และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.81, 3.76 และ 3.56 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 7.57 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .58 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาเอก ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.80, 3.78 และ 3.76 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 18.35 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .10 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.4 สมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี ตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน และตำแหน่งหัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับนี้	คณบดี/ ผอ. สำนัก/ รองคณบดี		เลขานุการคณะ/ ผู้อำนวยการกอง/ สำนักงาน		หัวหน้ากลุ่มงาน		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และ พัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีด ความสามารถสูง (Talent People)	4.44	.53	3.81	.66	3.78	.70	9.69	.37
2. ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษา และพัฒนาวิชาการ	4.44	.73	3.75	.77	3.90	.67	9.36	.15
3. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ บริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	4.22	.83	3.88	.62	3.86	.78	6.85	.65
4. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทาง วิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.22	.83	3.94	.68	3.88	.82	4.07	.91
รวม	4.56	.53	4.00	.73	4.00	.77	7.16	.62

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เท่ากัน เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 7.16 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .62 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน และตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ 3.78 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 9.69 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .37 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ 3.75 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 9.36 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .15 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน และตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.86 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 6.85 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .65 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน และตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.88 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 4.07 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .91 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.5 สมมติฐานที่ 5 ประเภทของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรกับความสัมพัธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรกับความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพระดับจังหวัดพัฒนาบริหารศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพ	สายวิชาการ										สายสนับสนุน								ค่า Chi-Square	sig.
	ศ.		รศ.		ผช.		อ.		ชพ.		ชก.		ปก.		ชง.		ปง.			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)	4.50	.58	3.50	1.17	4.25	.50	4.00	1.00	3.78	.65	3.95	.63	3.79	.76	3.55	.69	3.61	.58	46.60	.05*
2. ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ	4.50	.58	3.25	1.06	4.50	.58	3.60	1.14	3.72	.75	4.00	.70	3.70	.82	4.00	.77	3.61	.72	34.06	.08
3. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	3.75	1.50	3.75	.75	4.00	.82	3.80	.84	3.89	.47	3.97	.75	3.86	.83	3.82	.60	3.48	.79	27.70	.27
4. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.25	.96	3.50	1.00	4.00	.82	3.80	.84	3.89	.58	3.97	.72	3.76	.76	4.27	.65	3.70	.56	42.87	.09
รวม	4.25	.96	3.50	1.09	4.50	.58	4.00	1.00	3.94	.64	4.14	.71	3.93	.82	4.09	.70	3.74	.69	35.18	.70

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรกับความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับนี้คิดพัฒนาบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และ 4.25 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอาจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.09, 3.94, 3.93 และ 3.74 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 35.18 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .07 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และ 4.25 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอาจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.79, 3.78, 3.61 และ 3.55 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 46.60 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .04 ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เท่ากัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอาจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.25 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.72, 3.70 และ 3.61 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 34.06 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .08 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ ศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.80 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.89, 3.86, 3.82 และ 3.48 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 27.70 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .27 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.80 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.89, 3.76 และ 3.70 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 42.87 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .09 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.6 สมมติฐานที่ 6 หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับความสัมพัทธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก และสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับฯ	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก		สอธ.		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)	3.87	.74	3.73	.74	4.69	.32
2. ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ	3.87	.78	3.67	.84	4.98	.17
3. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนา ระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	3.89	.79	3.80	.78	.89	.83
4. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบ ต่อสังคม	3.83	.77	3.84	.71	1.13	.89
รวม	4.01	.79	3.90	.79	1.28	.74

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาฉบับบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก และสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3.90 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 1.28 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .74 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก และสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ 3.73 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 4.69 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .32 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก และสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ 3.67 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 4.98 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .17 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก และสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.80 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ .89 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .83 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และสังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และ 3.83 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 1.13 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .89 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.7 สมมติฐานที่ 7 อายุตัวมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัวกับระดับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัวกับระดับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิสัยทัศน์สถาบันฯ	อายุ 21 – 30 ปี		อายุ 31 – 40 ปี		อายุ 41 – 50 ปี		อายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา	4.30	.66	4.07	.68	4.00	.67	3.96	.83	13.34	.15
2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ	4.60	.55	4.38	.70	4.21	.95	4.31	.90	10.43	.32
3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล	4.24	.60	4.03	.65	3.94	.77	3.89	.75	10.28	.59
4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา	4.24	.72	4.16	.74	4.01	.91	4.22	.88	9.41	.67
5. NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ	4.16	.69	4.07	.71	4.01	.75	3.93	.78	4.78	.85
รวม	4.43	.55	4.29	.66	4.14	.77	4.22	.85	7.77	.56

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุตัวกับระดับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 4 กลุ่มพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43, 4.29 และ 4.22 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 7.77 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .56 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 4.00 และ 3.96 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 13.34 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .15 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป และอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60, 4.38, 4.31 และ 4.21 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 10.43 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .32 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินการกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.94 และ 3.89 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 10.28 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .59 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.22 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ 4.01 ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 9.41 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .67 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 4.07, 4.01 และ 3.93 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 4.78 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .85 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.8 สมมติฐานที่ 8 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี อายุงาน 11 - 20 ปี และอายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิสัยทัศน์สถาบันฯ	อายุงานน้อยกว่า 5 ปี		อายุงาน 5 - 10 ปี		อายุงาน 11 - 20 ปี		อายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา	4.08	.66	4.08	.72	4.07	.71	4.00	.74	3.29	.95
2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ	4.42	.67	4.28	.87	4.30	.93	4.41	.71	4.62	.87
3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล	4.05	.53	4.01	.79	3.98	.82	3.98	.62	14.96	.24
4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา	4.08	.75	4.12	.86	4.05	.94	4.32	.66	10.18	.60
5. NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ	4.08	.64	4.04	.79	4.02	.82	4.04	.66	4.42	.88
รวม	4.26	.60	4.24	.77	4.21	.83	4.30	.66	5.50	.79

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ภาพรวมทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป อายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี และอายุงาน 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, 4.26, 4.24 และ 4.21 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 5.50 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .79 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี อายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 11 - 20 ปี และอายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 4.07 และ 4.00 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 3.29 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .95 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป อายุงาน 11 - 20 ปี และอายุงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, 4.41, 4.30 และ 4.28 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 4.62 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .87 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินการกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี อายุงาน 11 - 20 ปี และอายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 4.01 และ 3.98 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 14.96 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .24 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 21 - 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี อายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 4.08 และ 4.05 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 10.18 และระดับ

นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .60 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี อายุงาน 21 - 30 ปี ขึ้นไป และอายุงาน 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 4.04 และ 4.02 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 4.42 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .88 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.9 สมมติฐานที่ 9 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาเอก ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิสัยทัศน์สถาบันฯ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		ระดับปริญญาเอก		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา	4.11	.78	4.03	.63	4.11	.73	3.92	.81	7.20	.62
2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ	4.33	.87	4.30	.81	4.44	.74	4.04	1.02	10.62	.30
3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล	4.00	.87	3.95	.69	4.08	.65	3.88	.93	11.20	.51
4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา	4.22	.83	4.08	.82	4.19	.78	4.08	.99	5.74	.93
5. NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ	4.00	.87	4.04	.70	4.09	.69	3.80	.96	10.97	.28
รวม	4.22	.83	4.21	.72	4.33	.65	4.00	.96	9.66	.38

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.22 และ 4.21 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 9.66 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .38 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.03 และ 3.92 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 7.20 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .62 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44, 4.33 และ 4.30 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 10.62 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .30 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 4.00, 3.95 และ 3.88 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 11.20 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .51 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาเอก และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.08 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 5.74 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .93 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.04, 4.00 และ 3.80 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 10.97 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .28 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.10 สมมติฐานที่ 10 ตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ ตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี ตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน และตำแหน่งหัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิสัยทัศน์สถาบันฯ	คณบดี/ ผอ. สำนัก/ รองคณบดี		เลขานุการคณะ/ ผู้อำนวยการกอง/ สำนักงาน		หัวหน้ากลุ่มงาน		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้าน การบริหารการพัฒนา	4.33	.50	3.81	.91	4.08	.69	8.24	.51
2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ	4.11	1.27	4.50	.73	4.33	.84	5.68	.77
3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจหลักให้ ได้มาตรฐานสากล	4.00	1.22	3.75	.58	4.00	.72	15.22	.23
4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่ง เดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะ ระดับบัณฑิตศึกษา	4.22	1.30	4.00	.73	4.26	.82	8.35	.50
5. NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้าน การเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้าน การบริการวิชาการ	3.89	1.26	3.88	.72	4.10	.67	11.70	.23
รวม	4.11	1.27	4.13	.72	4.29	.67	10.12	.34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน และตำแหน่งคณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก/รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ 4.11 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 10.12 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .34 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก/รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 3.81 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 8.24 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .51 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน และตำแหน่งหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และ 4.33 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก/รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 5.68 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .77 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินการหลักให้ได้มาตรฐานสากล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก/รองคณบดี ตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.75 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 15.22 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .23 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งคณบดี/ผู้อำนวยการ

สำนัก/ รองคณบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ 4.22 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 8.35 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .50 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งคณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก/ รองคณบดี และตำแหน่งเลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 3.89 และ 3.88 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 11.70 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .23 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.11 สมมติฐานที่ 11 ประเภทของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรกับความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรกับความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิสัยทัศน์สถาบันฯ	สายวิชาการ								สายสนับสนุน								ค่า Chi- Square	sig.		
	ศ.		รศ.		ผช.		อ.		ชพ.		ชก.		ปก.		ชง.				ปง.	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			\bar{x}	S.D.
1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา	4.50	.58	3.67	.89	4.00	.00*	4.00	1.00	3.94	.87	4.05	.69	4.09	.69	4.36	.50	4.04	.64	20.86	.65
2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล- อดุลยเดชฯ	4.75	.50	4.25	.87	3.25	1.50	4.00	1.00	4.50	.71	4.26	.83	4.38	.80	4.64	.51	4.39	.72	30.35	.17
3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินการกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล	4.50	.58	4.00	.74	3.25	1.50	3.80	.84	3.78	.55	4.07	.65	4.00	.72	4.36	.51	4.00	.67	45.05	.06
4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา	4.50	.58	4.25	.87	3.50	1.73	4.00	1.00	4.22	.73	4.22	.82	4.04	.83	4.55	.52	4.22	.67	28.74	.63
5. NIDA มีความเป็นเลิศในการกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ	4.25	.96	3.92	.79	3.00	1.41	3.80	.84	3.94	.64	4.14	.63	4.04	.75	4.46	.52	3.96	.64	43.96	.01*
รวม	4.50	.58	4.17	.83	3.25	1.50	4.00	1.00	4.28	.75	4.28	.64	4.25	.71	4.55	.52	4.26	.69	44.35	.01*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรกับความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ตำแหน่งศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ อาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, 4.00 และ 3.25 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติงาน และระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55, 4.28, 4.26 และ 4.25 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 44.35 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ตำแหน่งศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.67 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญการพิเศษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.05, 4.04 และ 3.94 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 20.86 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .65 ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และ 4.25 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.25 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64, 4.50, 4.39, 4.38 และ 4.26 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 30.35 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .17 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินการหลักให้ได้มาตรฐานสากล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ตำแหน่งศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ อาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.80 และ 3.25 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญการพิเศษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 4.00 และ 3.78 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 45.05 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .06 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และ 4.25 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และ 4.22 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 28.74 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .63 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น ศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และอาจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.80 ตามลำดับ อีกทั้ง กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ส่วนสายสนับสนุน แบ่งออกเป็น ระดับชำนาญงานพิเศษ/ระดับชำนาญงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญการพิเศษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.04, 3.96 และ 3.94 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 43.96 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.5.12 สมมติฐานที่ 12 หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับความสัมพัธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก และสังกัดสำนักงานอธิการบดี ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับความสัมพัธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิสัยทัศน์สถาบันฯ	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก		สอธ.		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา	4.03	.76	4.10	.63	5.03	.17
2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ	4.30	.87	4.40	.72	2.86	.41
3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินงานภารกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล	3.98	.70	4.04	.71	1.40	.84
4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทย ที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา	4.09	.86	4.21	.77	3.96	.41

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

วิทยาลัย/สถาบันฯ	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก		สอช.		ค่า Chi-Square	sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
5. NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจ หลักด้านการเรียนการสอน ด้าน งานวิจัย และด้านการบริการ วิชาการ	4.04	.73	4.04	.73	.13	.99
รวม	4.21	.74	4.30	.69	3.00	.39

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิทยาลัย/สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภาพรวมทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และสังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ 4.21 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 3.00 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .39 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และสังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 4.03 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 5.03 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .17 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และสังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ 4.30 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 2.36 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .41 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินการหลักให้ได้มาตรฐานสากล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และสังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 3.98 ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 1.40 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .84 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ 3.96 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .41 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้าน NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก และสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เท่ากัน เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-square ได้เท่ากับ .13 และระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .99 ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.6.13 สมมติฐานที่ 13 ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กับ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้าน	การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ศาสนา	
	r	sig.
1. ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่ม ให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)	.20	.01*
2. ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ	.16	.03*
3. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน	.34	.00*
4. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม	.12	.14

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์กับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีระดับนัยสำคัญน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 กับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) และยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบันในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำที่ .34 ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำที่ .20 และยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำมากที่สุดที่ .16

การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีระดับนัยสำคัญมากกว่า .05 กับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

บทที่ 5

สรุปผล และแนวทาง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) ศึกษาการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 3) เสนอแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำหรับประชากรที่ใช้ในศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบัน จำนวน 25 หน่วยงาน เป็นจำนวนประชากรทั้งสิ้น 719 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Selection) ทำการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานภายในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 25 หน่วยงาน ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากทุกกลุ่มออกมาตามสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 257 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ผลการศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการพรรณนาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และทำการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Pearson Chi-square สมการเส้นตรง (Linear Regression) แบบจำลองทางเศรษฐมิติในรูปแบบสมการถดถอยเชิงซ้อน และประมาณค่าสมการโดยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด โดยใช้วิธี Multiple Regression โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตัวระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13 ส่วนการทำงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ

32.30 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.19 สำหรับตำแหน่งบริหารส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 นอกจากนั้นเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 90.27 และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 อีกทั้งสังกัดคณะ/วิทยาลัย/สำนัก จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 61.09 และสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.91

5.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารศาสตร์

จากผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารศาสตร์ หากจำแนกเป็นรายยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่าง ๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเรียงลำดับเป็นรายกลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 2 สถาบันประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนากระบวนการทำงานตามแนวทาง EdPEX, ISO, AACSB, EQUIS, TedQual กลยุทธ์ที่ 1 สถาบันประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ตาม AUN-QA กลยุทธ์ที่ 6 สถาบันพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการสร้างฐานข้อมูลงานวิจัย กลยุทธ์ที่ 8 สถาบันพัฒนาระบบงาน (Workflow) กลยุทธ์ที่ 3 สถาบันพัฒนาระบบและกลไกในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ (Corporate Governance) กลยุทธ์ที่ 7 สถาบันสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการบนฐานข้อมูล (Management by Fact) กลยุทธ์ที่ 5 สถาบันทำการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรของสถาบันให้เป็นที่รับรู้ต่อภายนอก และกลยุทธ์ที่ 4 สถาบันปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อลดค่าใช้จ่าย และความซ้ำซ้อนการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเรียงลำดับเป็นรายกลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 6 สถาบันสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย ของอาจารย์และนักศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 สถาบันส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานวิจัยตามความถนัด กลยุทธ์ที่ 7 สถาบันจัดทำโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาที่สามารถตอบโจทย์สังคม กลยุทธ์ที่ 2 สถาบันส่งเสริมหลักสูตรให้ศาสตร์มีความเป็นสากล และกลยุทธ์ที่ 4 สถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่ 9 สถาบันส่งเสริมผลงานวิชาการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่รู้จัก กลยุทธ์ที่ 10 สถาบันพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นที่ต้องการของสังคม กลยุทธ์ที่ 8 สถาบันส่งเสริม NIDA ให้เป็น Think Tank ของสังคมไทย กลยุทธ์ที่ 11 สถาบันส่งเสริมให้มีการบริการวิชาการในรูปแบบใหม่ เช่น TED Talk, Certifying Body, Audit etc. กลยุทธ์ที่ 3 สถาบันพัฒนาเทคนิคการสอนของคณาจารย์ และกลยุทธ์ที่ 1 สถาบันรับนักศึกษาเชิงรุก

ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเรียงลำดับเป็นรายกลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 4 สถาบันส่งเสริมค่านิยมร่วม WISDOM และค่านิยมการทำงานคุณภาพ เป็นแนวทางการดำเนินงาน กลยุทธ์ที่ 3 สถาบันส่งเสริมเวทีการนำเสนอผลงานนวัตกรรมด้านการบริหารและการพัฒนา กลยุทธ์ที่ 2 สถาบันปรับกระบวนการคิดภาระงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร (เก่งสอน เก่งวิจัย เก่งบริการ เก่งโครงการ) และกลยุทธ์ที่ 1 สถาบันสร้างกลไกในการดึงดูด รักษา ใจจูงบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพสูงเกิดความผูกพัน

ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเรียงลำดับเป็นรายกลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 3 สถาบันเพิ่มฐานงานวิจัยเพื่อสร้างรายได้ กลยุทธ์ที่ 6 สถาบันพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเป็นต้นทุนในการหารายได้ กลยุทธ์ที่ 5 สถาบันส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 สถาบันสานสัมพันธ์กับศิษย์เก่าด้วย WISDOM for Change เพื่อระดมเงินบริจาค กลยุทธ์ที่ 8 สถาบันพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ให้เป็น Excellence Center เพื่อเป็นช่องทางหารายได้ กลยุทธ์ที่ 2 สถาบันเปิดรับนักศึกษาภาคสมทบเข้าเรียนเป็นรายวิชา กลยุทธ์ที่ 7 สถาบันส่งเสริมความร่วมมือในการหารายได้ Public-Private Partnership และกลยุทธ์ที่ 4 สถาบันสร้าง Synergy การใช้และหารายได้จากทรัพย์สินของสถาบัน

5.1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จากผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อจำแนกเรียงลำดับเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ 4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทยที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา ข้อ 1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา ข้อ 5. NIDA มีความเป็นเลิศในการกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ และข้อ 3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจหลักให้ได้มาตรฐานสากล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5.1.4 ปัญหา/ แนวทางการแก้ไข และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จากผลการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ บุคลากรหลายหน่วยงานยังไม่ทราบถึงการเปลี่ยนแปลง

ไม่ทราบวิสัยทัศน์ของสถาบัน และไม่ให้ความสนใจ อีกทั้งสถาบันไม่มีมาตรการอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้ง ศักยภาพของบุคลากรยังไม่สอดคล้อง การสื่อสารระหว่างช่วงวัยยังขาดความเข้าใจ ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน และบุคลากรทำงานแบบรอรับเงินเดือน ทำงานรอเกษียณ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงการทำงาน ดังนั้น จึงมีการเสนอแนวทางการแก้ไข การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ ควรมีการจัดอบรมหรือสัมมนาให้กับทุกคนในสถาบันทราบถึงการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งระบุระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการใช้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ดีขึ้น ทำให้เกิดความสามัคคี ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเหมือนพี่เหมือนน้อง ควรมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเน้นจุดเด่นของสถาบันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีระบบการควบคุมกำกับติดตาม และประเมินผล ที่มุ่งเน้นผลงานถูกต้อง รวดเร็ว ทันการณ์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความสนใจ เข้าใจเรื่องต่าง ๆ อีก

5.1.5 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.5.1 อายุตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.2 อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.3 ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.4 ตำแหน่งบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.5 ประเภทของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.6 หน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.7 อายุตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.8 อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.9 ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.10 ตำแหน่งบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.11 ประเภทของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.12 หน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.13 ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 แนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยเสนอแนวทางการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

5.2.1 ด้านบุคลากร

1) สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้บุคลากรทุกระดับของสถาบันตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ และดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันอย่างรอบด้านและเป็นรูปธรรม

2) พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และสามารถรองรับการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบัน

3) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาและปรับปรุงงานประจำอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดเวทีให้นำเสนอผลงาน พร้อมให้รางวัลและยกย่องให้เป็นที่ยอมรับ

4) ผู้บริหารควรรับฟัง ร่วมแก้ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

5) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความสามัคคีให้กับบุคลากรทุกสายงานให้มีความร่วมมือ และมีความเป็นหนึ่งเดียว เพื่่มุ่งสู่ความสำเร็จของการบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5.2.2 ด้านการเงิน

- 1) สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการโครงการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์การ
พัฒนาสถาบัน
- 2) ส่งเสริมการสร้างรายได้ของสถาบันจากงานบริการวิชาการ (งานวิจัย งานที่
ปรึกษา งานฝึกอบรม)
- 3) ศึกษาแนวทางการสร้างผลประโยชน์จากการบริหารพื้นที่ของสถาบัน และ
ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

5.2.3 ด้านการบริหารจัดการ

- 1) พัฒนาระบบสารสนเทศให้สามารถเข้ามาช่วยในการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ
- 2) ส่งเสริมการนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการ
ทำงาน ตลอดจนเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการทันต่อสถานการณ์ และประกอบการตัดสินใจของ
ผู้บริหาร
- 3) ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบ และมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการให้มี
ประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างมาตรฐานและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีระบบควบคุม
กำกับติดตามและประเมินผล ที่มุ่งเน้นผลงานถูกต้อง รวดเร็ว ทันการณ์
- 4) มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและเน้นจุดเด่นของสถาบันอย่างต่อเนื่อง
- 5) มีมาตรการที่ชัดเจนในการรณรงค์เรื่องที่มีผลกระทบหรือเป็นประโยชน์ต่อ
สถาบัน เช่น การตรงต่อเวลา การประหยัดน้ำ/ไฟ โดยมีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จน
เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

5.2.4 ด้านภารกิจหลัก

- 1) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของ
ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หลักสูตรการเรียนการสอนทุกหลักสูตรได้รับการ
รับรองตามเกณฑ์มาตรฐานสากล
- 3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีหลักสูตรที่เป็นแกนหลักในการพัฒนาผู้นำของ
ประเทศ ทั้งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตผลงานวิจัยที่ตอบสนองและแก้ปัญหา
ชุมชน สังคม และประเทศ

5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์ระดับนานาชาติ หรือผลิตผลงานวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

6) ส่งเสริมให้คณาจารย์นำผลงานวิชาการเผยแพร่ในเวทีสาธารณะ เพื่อให้เป็นที่รู้จัก อันจะนำมาสู่การเป็นที่รู้จักและภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาศักยภาพ. 2560. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน. คืบวันที่ 5 กันยายน 2560 จาก <http://www.flas.kps.ku.ac.th/forum/index.php?topic=79.0;wap2>.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2560. ขับเคลื่อนองค์กรด้วย “วิสัยทัศน์”. คืบวันที่ 12 กันยายน 2560 จาก <http://www.kriengsak.com/node/1742>.
- วิษเทพ ภาชาฤทธิ์. 2560. แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี กับ 6 ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนบนกับดักและความท้าทาย. คืบวันที่ 15 กันยายน 2560 จาก <http://www.siamdunews.com>.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2560. ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ. คืบวันที่ 18 กันยายน 2560 จาก <http://www.nida.ac.th/th/index.php/nida-about/nida-about-2>.
- สุเมธ เข้มมนุ่น. 2559ก. เอกสารนำเสนอในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อมอบนโยบายปฏิรูปการศึกษาให้แก่ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา เรื่อง จากนโยบายสู่แผนอุดมศึกษา 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2574). คืบวันที่ 20 กันยายน 2560 จาก http://www.ubu.ac.th/web/files_up/03f2017040916420783.pdf
- สุเมธ เข้มมนุ่น. 2559ข. เอกสารนำเสนอเรื่อง การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงของระบบอุดมศึกษาในระยะ 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2574). คืบวันที่ 20 กันยายน 2560 จาก http://www.ubu.ac.th/web/files_up/03f2017040916420783.pdf
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. 2559. แนวคิดประเทศไทย 4.0. คืบวันที่ 15 กันยายน 2560 จาก http://planning2.mju.ac.th/government/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์

ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์
ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุตัว

- 1) 21 - 30 ปี 2) 31 - 40 ปี 3) 41 - 50 ปี
 4) 51 - 60 ปี 4) มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

2. อายุงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 - 10 ปี 3) 11 - 20 ปี
 4) 21 - 30 ปี 4) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 4) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งบริหาร

- 1) คณบดี/ ผู้อำนวยการสำนัก 2) รองคณบดี
 3) เลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน 4) หัวหน้ากลุ่มงาน

5. ประเภทของบุคลากร

- 1) สายวิชาการ
 1.1) ศาสตราจารย์ 1.2) รองศาสตราจารย์
 1.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1.4) อาจารย์
 2) สายสนับสนุน
 2.1) ชำนาญการพิเศษ 2.2) ชำนาญการ 2.3) ปฏิบัติการ
 2.4) ชำนาญงานพิเศษ 2.5) ชำนาญงาน 2.6) ปฏิบัติงาน

6. หน่วยงานที่สังกัด

- 1) คณะ/วิทยาลัย/สำนัก โปรตระบูร 2) สำนักงานอธิการบดี โปรตระบูร
 3) ศูนย์ต่างๆ ของคณะและสถาบัน 4) หน่วยงานอื่นๆ โปรตระบูร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบำบัดจิตพัฒนาบริหารศาสตร์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่จะสามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันมากที่สุด

ประเด็นยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ยุทธศาสตร์การสรรหา/คัดเลือก และพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มให้มีขีดความสามารถสูง (Talent People)					
1. สถาบันสร้างกลไกในการดึงดูด รักษาจิตใจบุคลากรที่มีความสามารถศักยภาพสูงเกิดความผูกพัน					
2. สถาบันปรับกระบวนการคิดการงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร (เก่งสอน เก่งวิจัย เก่งบริการ เก่งโครงการ)					
3. สถาบันส่งเสริมเวทีการนำเสนอผลงานนวัตกรรมด้านการบริหารและการพัฒนา					
4. สถาบันส่งเสริมค่านิยมร่วม WISDOM และค่านิยมการทำงานคุณภาพเป็นแนวทางการดำเนินงาน					
ยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากร/ เครือข่ายความร่วมมือ/ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาวิชาการ					
5. สถาบันสานสัมพันธ์กับศิษย์เก่าด้วย WISDOM for Change เพื่อระดมเงินบริจาค					
6. สถาบันเปิดรับนักศึกษาภาคสมทบเข้าเรียนเป็นรายวิชา					
7. สถาบันเพิ่มฐานงานวิจัยเพื่อสร้างรายได้					
8. สถาบันสร้าง Synergy การใช้และหารายได้จากทรัพย์สินของสถาบัน					
9. สถาบันส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. สถาบันพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเป็นต้นทุนในการหารายได้					
11. สถาบันส่งเสริมความร่วมมือในการหารายได้ Public-Private Partnership					
12. สถาบันพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ให้เป็น Excellence Center เพื่อเป็นช่องทางหารายได้					

ประเด็นยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานต่างๆ ของสถาบัน/ ภาพลักษณ์ของสถาบัน					
13. สถาบันประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาหลักสูตร ตาม AUN-QA					
14. สถาบันประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาระบบการทำงานตาม แนวทาง EdPEX, ISO, AACSB, EQUIS, TedQual					
15. สถาบันพัฒนาระบบและกลไกในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการ บริหารจัดการ (Corporate Governance)					
16. สถาบันปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อลดค่าใช้จ่าย และความ ซ้ำซ้อนการดำเนินงาน					
17. สถาบันทำการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้ผลงานวิชาการของ คณาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรของสถาบันให้เป็นที่รับรู้ต่อภายนอก					
18. สถาบันพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการสร้าง ฐานข้อมูลงานวิจัย					
19. สถาบันสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการบนฐานข้อมูล (Management by Fact)					
20. สถาบันพัฒนาระบบงาน (Workflow)					
ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเป็นเลิศทางวิชาการ/ ความรับผิดชอบต่อสังคม					
21. สถาบันรับนักศึกษาเชิงรุก					
22. สถาบันส่งเสริมหลักสูตรให้ศาสตร์มีความเป็นสากล					
23. สถาบันพัฒนาเทคนิคการสอนของคณาจารย์					
24. สถาบันพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน					
25. สถาบันส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานวิจัยตามความถนัด					
26. สถาบันสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย ของอาจารย์ และนักศึกษา					
27. สถาบันจัดทำโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาที่ สามารถตอบ โจทย์สังคม					
28. สถาบันส่งเสริม NIDA ให้เป็น Think Tank ของสังคมไทย					
29. สถาบันส่งเสริมผลงานวิชาการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่รู้จัก					
30. สถาบันพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นที่ต้องการของสังคม					
31. สถาบันส่งเสริมให้มีการบริการวิชาการในรูปแบบใหม่ เช่น TED Talk, Certifying Body, Audit etc.					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประเด็นการขับเคลื่อน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ “สถาบันชั้นนำแห่งชาติที่สร้างผู้นำและองค์ความรู้ในระดับ สากล เพื่อการเปลี่ยนแปลง”					
1. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำด้านการบริหารการพัฒนา					
2. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งชาติ ก่อตั้งจากพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ					
3. NIDA ขับเคลื่อนการดำเนินการหลักให้ได้มาตรฐานสากล					
4. NIDA เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทย ที่ทำการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา					
5. NIDA มีความเป็นเลิศในภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ					

ตอนที่ 4 ปัญหา/ แนวทางแก้ไข/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1) ปัญหาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

.....

.....

.....

2) แนวทางการแก้ไขการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

.....

.....

.....

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลในครั้งนี้