

ผลงานเชิงวิเคราะห์

รายงานการวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็น
แนวทางการกำหนดพันธกิจและนโยบาย
ในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

อริสา สอนสุภี
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
งานเลขานุการผู้บริหาร กองบริหารงานกลาง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ผลงานเชิงวิเคราะห์
รายงานการวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็น
แนวทางการกำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.เด่นพงษ์ สุดภักดี

นางเพียงเพ็ญ ภาควิชา

นางสุภารัตน์ มูลศรี

นายธัญญา ภัคดี

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนามหาวิทยาลัยดิจิทัล

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการกองบริหารงานกลาง

ผู้จัดทำ

อริสา สอนสุภี

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

งานเลขานุการผู้บริหาร กองบริหารงานกลาง

พฤษภาคม 2562

คำนำ

งานเชิงวิเคราะห์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานสรุปการวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นแนวทางการกำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย และแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานอธิการบดี

ข้อมูลในการวิเคราะห์ที่ได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการสำรวจความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจอยู่ในรูปแบบของ Google Sheets และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผ่าน Microsoft Power BI ทำให้ได้ผลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพรวดเร็ว และแม่นยำ

ผลของงานเชิงวิเคราะห์ฉบับนี้ นอกจากนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย และแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานอธิการบดีแล้ว ยังสามารถเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการกำหนดกิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่อไปได้ ทั้งนี้ ในการดำเนินงานร่วมกับคณะทำงานและการจัดทำรายงานเชิงวิเคราะห์ฉบับนี้ ตัวผู้เขียนได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ การพัฒนาแนวความคิด การพัฒนาทักษะในการทำงานที่ดี ทั้งการบริหารจัดการ การสรุปประเด็น การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลออนไลน์ในการทำงาน และที่สำคัญที่สุดคือการได้มีโอกาสรับฟังแนวความคิดการบริหารที่ดีจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เห็นการทำงาน ความตั้งใจ และได้แบบอย่างที่ดีของการทำงานจากท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานเชิงวิเคราะห์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อไปเช่นกัน

อริสา สอนสุภี

ผู้เขียน

กิตติกรรมประกาศ

งานเชิงวิเคราะห์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือเพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และความร่วมมือจากหลายท่าน ให้การสนับสนุนผู้เขียนจนงานเชิงวิเคราะห์เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย และแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานอธิการบดีทุกท่าน ประกอบด้วย นายณรงค์ชัย อัครเศรณี นายกสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น กรรมการสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย นายทวีศักดิ์ กอนันต์กุล ศาสตราจารย์สมชาติ โสภณธรณฤทธิ นายเฉลิมชัย วงษ์นาคเพ็ชร นายสุรพล เพชรวรรา และ นายอำนาจ พรหมสูตร และทีมเลขานุการ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์เด่นพงษ์ สุดภักดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และสื่อสารองค์กร นางสุภารัตน์ มุลศรี ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น และนายอนุพล มุมทอง ในการช่วยพิจารณาให้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถามและอื่น ๆ ทำให้แบบสอบถามสำเร็จลุล่วงและเผยแพร่ออกไปได้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นพงษ์ สุดภักดี ในบทบาทของผู้บังคับบัญชาและเลขานุการคณะทำงาน ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งเสียสละเวลาให้คำแนะนำและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้งานเชิงวิเคราะห์นี้ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่สละเวลาเอื้อเพื่อข้อมูล และให้ความร่วมมือ ช่วยให้การจัดทำงานเชิงวิเคราะห์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อริสา สอนสุภี

ผู้เขียน

พฤษภาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑. ความเป็นมาและความสำคัญ.....	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๔. ขอบเขตการศึกษาวิเคราะห์	๓
๕. นิยามศัพท์เฉพาะ	๓
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๔
๑. หลักการและเหตุผลในการจัดทำพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย.....	๔
๒. แนวคิดการจัดทำพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น.....	๕
๓. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.....	๖
๔. งานวิเคราะห์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการสำรวจความคิดเห็นออนไลน์.....	๑๐
๑. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๐
๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๑๑
๓. การศึกษาความเป็นไปได้ และการจัดทำคำถามสำหรับการสำรวจ.....	๑๑
๔. การจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นออนไลน์.....	๑๓
๕. การเผยแพร่แบบสำรวจออนไลน์.....	๒๐
๖. การรวบรวมข้อมูล.....	๒๑
๗. การวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล.....	๒๒
บทที่ ๔ ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ผล	๒๔
๑. เครื่องมือวิเคราะห์และแสดงผล (Analysis and Visualization Tools).....	๒๔
๒. ผลการสำรวจ.....	๒๔
๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสำรวจ.....	๒๔
๒.๒ วิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย.....	๒๖
๒.๓ นโยบายเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น	๒๗
๒.๓.๑ ด้าน People : ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย.....	๒๗
๒.๓.๒ ด้าน Ecological : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย	๒๘
๒.๓.๓ ด้าน Spiritual : จิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น	๒๙
๒.๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป	๓๐

บทที่ ๕ สรุปผลการสำรวจ การนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะ	๓๓
๑. สรุปผลการสำรวจ	๓๓
๒. การนำผลการสำรวจไปใช้ประโยชน์	๓๔
๓. ข้อเสนอแนะ	๓๕
บรรณานุกรม	๓๖
ภาคผนวก ๑	๓๗
ภาคผนวก ๒	๔๒

สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑	แสดงประเด็นสรุปผลการประชุมด้านการกำหนดแนวทางการบริหาร ย้อนหลัง ๕ ปี.....	๕
ภาพที่ ๒	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2558)	๕
ภาพที่ ๓	แบบสำรวจ - ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ	๑๔
ภาพที่ ๔	แบบสำรวจ - วิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย	๑๖
ภาพที่ ๕	แบบสำรวจ - นโยบายเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น	๑๘
ภาพที่ ๖	แบบสำรวจ - ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป.....	๒๐
ภาพที่ ๗	ผลการเปิดแบบสำรวจจากแหล่งต่าง ๆ.....	๒๑
ภาพที่ ๘	ข้อมูลดิบการสำรวจในรูปแบบตารางใน Google Sheets	๒๑
ภาพที่ ๙	การเชื่อมโยงข้อมูลดิบการสำรวจกับข้อมูลประกอบอื่น ๆ ด้วยโปรแกรม Microsoft Power BI.....	๒๒
ภาพที่ ๑๐	ตัวอย่างการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Power BI	๒๓
ภาพที่ ๑๑	โปรแกรมที่ใช้สำหรับการติดตามและวิเคราะห์ผล	๒๔
ภาพที่ ๑๒	แสดงสัดส่วนเพศของผู้ตอบแบบสำรวจ	๒๕
ภาพที่ ๑๓	แสดงสัดส่วนของกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ.....	๒๕
ภาพที่ ๑๔	แสดงสัดส่วนวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ	๒๕
ภาพที่ ๑๕	ตัวอย่างการแสดงความเห็นและข้อเสนอแนะ	๓๐
ภาพที่ ๑๖	แสดงการปรับปรุงการจัดทำวิสัยทัศน์ บทบาท เป้าหมาย และนโยบายในการพัฒนามหาวิทยาลัย	๓๔

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑ ผลการสำรวจวิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย	๒๖
ตารางที่ ๒ ผลการสำรวจด้าน People : ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย.....	๒๗
ตารางที่ ๓ ผลการสำรวจด้าน Ecological : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย	๒๘
ตารางที่ ๔ ผลการสำรวจด้าน Spiritual : จิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น	๒๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๓๒ กำหนดให้อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยอธิการบดีนั้น จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดในมาตรา ๓๓ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับ ว่าด้วยการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามภาคผนวก ก. โดยข้อ ๙ ของข้อบังคับดังกล่าวกำหนดว่า ก่อนการสรรหาอธิการบดี ให้สภามหาวิทยาลัยทบทวน และวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของมหาวิทยาลัย กำหนดพันธกิจ และนโยบายในการบริหารและพัฒนาวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติ และคุณลักษณะของอธิการบดีที่พึงประสงค์เพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อบังคับ ว่าด้วยการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้กำหนดแนวทางการประเมินผลงานของอธิการบดีที่ชัดเจน และประกาศให้ทราบทั่วกันก่อนการเสนอชื่อ

ด้วย รองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย จะครบวาระการดำรงตำแหน่งอธิการบดี ในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ สภามหาวิทยาลัย คราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๑ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนาวิทยาลัย และแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานอธิการบดี ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ ๓๐๕๗/๒๕๖๑ สั่ง ณ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ (เอกสารคำสั่งตามภาคผนวก) โดยมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------------|---------|
| ๑) นายณรงค์ชัย อัครเศรณี | ประธาน |
| นายกสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น | |
| ๒) นายทวีศักดิ์ กอนันต์กุล | กรรมการ |
| กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๓) ศาสตราจารย์สมชาติ โสภณธนฤทธิ์ | กรรมการ |
| กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๔) นายเฉลิมชัย วงษ์นาคเพ็ชร | กรรมการ |
| กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๕) นายสุรพล เพชรวรรา | กรรมการ |
| กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๖) นายอำนาจ พรหมสูตร | กรรมการ |

ประธานคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย

๗) ผู้ช่วยศาสตราจารย์เด่นพงษ์ สุดภักดี

เลขานุการ

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและสื่อสารองค์กร

๘) นางสุภารัตน์ มุลศรี

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น

๙) นายอนุพล มุมทอง

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๐)นางอริสา สอนสุภี*

ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะทำงานจะต้องดำเนินการเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อออกประกาศมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓ ฉบับ ประกอบด้วย

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖)
๒. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง คุณสมบัติและคุณลักษณะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
๓. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานของอธิการบดีตามพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖)

คณะทำงานได้กำหนดวิธีการดำเนินการ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย
๒. รวบรวมข้อมูลในการประชุมร่วมระหว่างสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหาร หรือ การประชุมร่วมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้บริหารส่วนงาน
๓. จัดทำกรอบพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) โดยการประชุมระดมสมองของคณะทำงาน
๔. รับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร
๕. รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจออนไลน์และวิเคราะห์ผล
๖. สรุปผลเป็นร่างประกาศมหาวิทยาลัย ๓ ฉบับ
๗. เสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบประกาศมหาวิทยาลัย ๓ ฉบับ

ในขั้นตอนที่ ๕ คณะทำงานได้ให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการ โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์เด่นพงษ์ สุดภักดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและสื่อสารองค์กร เลขานุการคณะทำงานได้มอบหมายให้ นางอริสา สอนสุภี (ผู้แต่ง) ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ดำเนินการ และเสนอต่อเลขานุการเพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะทำงานต่อไป

* ผู้แต่ง

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อกรอบพันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
๒. เพื่อวิเคราะห์ความเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อพันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการกำหนดกิจกรรม/โครงการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะทำงาน ฯ และผู้บริหารรับทราบความเห็นและความพึงพอใจต่อพันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
๒. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมต่อการกำหนด และรับรู้ถึงพันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยตามพันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย ที่ใช้ในอนาคต

๔. ขอบเขตการศึกษาวิเคราะห์

๑. เป็นการสำรวจความเห็นโดยใช้คำถามจากคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย และแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานอธิการบดี
๒. ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย คณาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ศิษย์เก่า และบุคคลทั่วไป

๕. นิยามศัพท์เฉพาะ

คณะทำงาน หมายความว่า คณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย และแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานอธิการบดี ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ ๓๐๕๗/๒๕๖๑ สัปดาห์ที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ผู้บริหาร หมายความว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. หลักการและเหตุผลในการจัดทำพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย

คณะทำงานได้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบตามที่ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวม โดยประกอบด้วย ข้อมูลทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น และข้อมูลการประชุมร่วมต่าง ๆ ที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยฝ่ายเลขานุการได้ ดำเนินการสรุปข้อมูลเอกสารประกอบได้ดังต่อไปนี้

๑. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘
๒. ข้อบังคับฯ ว่าด้วย การสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๑
๓. ประกาศสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๖/๒๕๕๗ เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและ พัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒)
๔. ประกาศสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๗/๒๕๕๗ เรื่อง คุณสมบัติและคุณลักษณะของอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น
๕. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๖๓๘/๒๕๖๐) เรื่อง แนวทางการกำกับติดตามและประเมินผล งานของอธิการบดี ตามพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)
๖. ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น
๗. ข้อมูลสรุปการประชุมร่วมระหว่างสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหาร หรือ การประชุมร่วมของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยและผู้บริหารส่วนงาน โดยสามารถสรุปได้ตามภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ แสดงประเด็นสรุปผลการประชุมด้านการกำหนดแนวทางการบริหาร ย้อนหลัง ๕ ปี

๒. แนวคิดการจัดทำพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ทั้งหมด 17 ข้อ ตามภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2558)

๓. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน

- ๑) การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน
- ๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ
- ๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ
- ๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ
- ๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางการองค์การ
- ๖) การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การ
- ๗) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ๒๕๕๙)

๔. งานวิเคราะห์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อรับทราบความพึงพอใจในแต่ละประเด็น เป็นการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงคุณภาพของ ข้อมูล โดยอาศัยหลักสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจของ คณะทำงาน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการกำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย จาก การศึกษางานวิจัยเชิงสำรวจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กัมพล และสมชาย (กัมพล ราชวงษ์ และ สมชาย คุ่มพูล, ๒๕๕๘) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร อสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาลได้แก่หลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อหลักความคุ้มค่าและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาลได้แก่เพศอายุสถานภาพทางครอบครัวระดับ การศึกษาระดับตำแหน่งงานกรณีศึกษาบริษัทแสนสิริจำกัด (มหาชน) โดยทำการสุ่มจากประชากรที่เป็น ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทแสนสิริจำกัด (มหาชน) ได้แก่ฝ่ายปฏิบัติการผู้บริหารระดับต้นผู้บริหารระดับกลางและ ผู้บริหารระดับสูงจำนวน ๑,๔๗๑ คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๓๐๕ คนเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำการ บริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการใน องค์กรและเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และ F-test และการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Chi-Square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่าการนำการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรร มาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าม ีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ด้านหลักความคุ้มค่าหลักความรับผิดชอบต่อหลักการมีส่วนร่วมหลัก ความโปร่งใสหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม

การเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารงานที่มี ประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาลสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์แตกต่างกันและปัจจัยส่วน บุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่พบความแตกต่างคือเพศอายุและระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .๐๕ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพทางครอบครัวและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยเชิงสำรวจของ Aruba บริษัทหนึ่งในเครือบริษัท ฮิวเลตต์ แพคการ์ด เอ็นเตอร์ไพรส์ เปิดเผยรายงานผลการศึกษา เรื่อง Digital Revolutionaries Unlock the Potential of the Digital Workplace (ARUBA, ๒๕๖๑) ซึ่งให้เห็นผลดีทั้งในด้านธุรกิจและการดำเนินชีวิตของพนักงานในที่ทำงานที่ใช้ดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงาน (digital-driven workplace) มากขึ้น การที่บริษัทที่ก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีนั้นน้อยกว่ามีโอกาสเสี่ยงที่จะถูกแซงหน้าโดยคู่แข่งที่เหนือกว่า ไม่สามารถดึงดูดพนักงานเก่งๆ ขึ้นแนวหน้ามาทำงานกับตนได้ และยังเตือนให้บริษัททั้งหลายต้องเพิ่มความสนใจมากขึ้นแก่พนักงานที่มีวิถีชีวิตผูกพันกับดิจิทัล (digital-savvy employee) เหล่านี้ว่าอาจจะเป็นผู้ที่เพิ่มความเสี่ยงในด้านความปลอดภัยของข้อมูลและข่าวสารให้แก่องค์กรได้

เนื้อหาหลักและการค้นพบที่สำคัญ

การศึกษานักงานทั่วโลกจำนวน ๗,๐๐๐ คนใน ๑๕ ประเทศของหลากหลายองค์กรพบว่ามีความแตกต่างอย่างชัดเจนในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานและความรู้สึกผูกพันของพนักงานกับองค์กรระหว่างในองค์กรที่มีสำนักงานยุคดิจิทัลกับองค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระดับที่น้อยกว่า เนื้อหาสำคัญที่พบได้แก่

นอกเหนือจากการเพิ่มผลสำเร็จในการทำงานแล้ว เครื่องมือดิจิทัลยังมีผลดีในการดำเนินชีวิตอีกด้วย นักปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolutionaries) ในที่นี้คือพนักงานที่ได้ทำงานอยู่ในที่ทำงานที่ใช้ความสามารถทางดิจิทัลอย่างเต็มที่มีเทคโนโลยีสำนักงานใหม่ๆ ให้ใช้อย่างกว้างขวาง

พบว่า ร้อยละ ๕๑ มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง และร้อยละ ๔๓ **มีความรู้สึกเชิงบวกในเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต (work-life balance)** ของตนมากกว่าพนักงานในบริษัทที่มีสำนักงานล่าช้ากว่าด้านดิจิทัล (digital laggards) – ซึ่งเข้าถึงเทคโนโลยีในการทำงานที่เป็นดิจิทัลได้น้อยกว่า พนักงานในที่ทำงานที่มีการปฏิวัติในเชิงดิจิทัลนี้มีถึงร้อยละ ๕๖ บอกว่ามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และร้อยละ 83 ชื่นชมในวิสัยทัศน์ขององค์กรของตน

การทำงานด้วยดิจิทัลช่วยสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอีกด้วย 65% ของพนักงานในที่นี้เป็นนักปฏิวัติดิจิทัลรายงานว่าตนเองมีการพัฒนาในเรื่องความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพและมีการเติบโตในสายงานอาชีพเพิ่มขึ้นด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เปรียบเทียบกับร้อยละ ๓๑ ที่ตอบในทำนองเดียวกันขององค์กรที่ล่าช้ากว่า ในที่ทำงานดิจิทัลมีร้อยละ ๗๒ ของนักปฏิวัติดิจิทัลตอบว่ามีความสามารถเพิ่มสูงขึ้นในการใช้ทักษะการทำงานใหม่ๆ ส่วนในองค์กรที่ล่าช้ากว่าเห็นด้วยเพียงร้อยละ ๕๘

ผลงานเพิ่มสูงขึ้นมาจากการใช้ดิจิทัลมากขึ้นร้อยละ ๗๓ ของนักปฏิวัติดิจิทัลตอบว่ามีผลกระทบในเชิงบวกต่อผลการทำงานของตน และร้อยละ ๗๐ ยืนยันว่าเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การร่วมมือกันทำงาน (collaboration) ดีขึ้น ตรงข้ามกับองค์กรล่าช้าที่มีพนักงานเห็นด้วยเพียงร้อยละ ๕๕

ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของเทคโนโลยีดิจิทัลกับระบบอัตโนมัติ (automation) ทำให้มีประสบการณ์การทำงานในที่ทำงานดีขึ้น ขณะที่การใช้ระบบอัตโนมัติอาจถูกมองว่าเป็นเสมือนภัยคุกคามแย่ง

งานไปจากมนุษย์ แต่ในการสำรวจของเรากลับพบว่าพนักงานทั้งหลายกลับกระตือรือร้นกับระบบอัตโนมัติกันอย่างมาก ผู้ตอบการสัมภาษณ์ถึงร้อยละ ๗๑ ยอมรับการทำงานร่วมกับระบบอัตโนมัติในอีก ๕-๑๐ ปีข้างหน้า ยอมรับการที่องค์กรจะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความฉลาด (smart) และประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

“ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมไหน เราพบว่ามีแนวโน้มที่จะมุ่งสร้างสถานที่ทำงานที่ใส่ใจในความเป็นมนุษย์ (human-centric places) เพื่อตอบสนองให้ทันความคาดหวังของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและหาหนทางทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานด้วยกับตน” กล่าวโดย Joseph White ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากลยุทธ์ออกแบบและจัดการสำหรับสถานที่ทำงาน ของ Herman Miller “โดยมีการรวมเอาเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาใช้ –รวมถึงเรื่องการตกแต่งเฟอร์นิเจอร์ภายในสำนักงาน – รวมทั้งวิทยาศาสตร์ทางการเรียนรู้ (cognitive sciences) มาช่วยให้พนักงานคุ้นเคยกับการทำงานแบบใหม่ นี่ไม่ได้หมายถึงแค่เพียงให้ประสบการณ์ที่เป็นพิเศษและเป็นส่วนตัวสำหรับพนักงานแต่ละคนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงโอกาสขององค์กรที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถที่ดีที่สุดไว้ด้วย”

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการสำรวจความคิดเห็นออนไลน์

ในการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือองค์กรจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสมอ ไม่ใช่เพียงเพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่ตรงความต้องการมากที่สุด แต่ยังเป็นการสร้างเสริมการรับรู้ถึงสิ่งที่กำลังดำเนินการได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในการดำเนินการเรื่องการกำหนดพันธกิจและนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ และเพื่อให้การดำเนินการสำรวจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ครอบคลุมบุคลากรจำนวนมาก และประหยัดค่าใช้จ่ายในการสำรวจ จึงได้นำระบบการสำรวจออนไลน์ด้วย Google Forms ซึ่งเป็นระบบที่มหาวิทยาลัยได้ใช้บริการของ G Suite for Education ซึ่งจะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามต้องการ ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. ขั้นตอนการดำเนินงาน
๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๓. การจัดทำข้อคำถามสำหรับการสำรวจ
๔. การจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นออนไลน์
๕. การเผยแพร่แบบสำรวจออนไลน์
๖. การรวบรวมข้อมูล
๗. การวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

๑. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้เขียนดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษาปัญหา และแนวทางการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยจากการประชุมของคณะทำงาน รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิเคราะห์วิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดหัวข้อ ประเด็นปัญหา/คำถาม กำหนดกลุ่มประชากร ขอบเขตการสำรวจ
- ๓) ออกแบบการสำรวจ และสร้างแบบสอบถาม
- ๔) เผยแพร่แบบสอบถามออนไลน์
- ๕) รวบรวมข้อมูล
- ๖) วิเคราะห์ข้อมูล
- ๗) สรุปผลการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อเลขาธิการคณะทำงาน
- ๘) เขียนรายงานการวิเคราะห์

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งสายผู้สอน และสายสนับสนุน นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น และบุคคลที่เป็นศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยขอนแก่น

๓. การศึกษาความเป็นไปได้ และการจัดทำข้อคำถามสำหรับการสำรวจ

ด้านการบริหารจัดการ ในการดำเนินการสำรวจความคิดเห็น การได้มาซึ่งข้อมูลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ทั้งด้านการวางแผนงานในระยะเวลาที่จำกัด และการเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างแบบสอบถาม เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือในการประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงสถิติ

ด้านการปฏิบัติงาน เมื่อได้มาซึ่งข้อมูลแล้ว ผู้เขียนต้องสรุปประเด็นเปรียบเทียบข้อมูลเชิงสถิติ และสรุปประเด็นความคิดเห็นปลายเปิด เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีคุณภาพ นำไปใช้ประโยชน์ได้เคย

ด้านการจัดทำข้อคำถาม การดำเนินการสำรวจความเห็นเห็นนี้ เป็นการสำรวจเพื่อให้ทราบความคิดเห็นในประเด็นเนื้อหาที่คณะทำงานได้กำหนดแนวทางไว้เกี่ยวกับการจัดทำพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย และต้องดำเนินการตามรูปแบบของคณะทำงาน โดยได้มีการประชุมเพื่อจัดทำข้อคำถามรวมทั้งสิ้น ๔ ครั้ง และได้กำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำข้อคำถาม ดังนี้

วิสัยทัศน์	“มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก” (A World-Leading Research and Development University)
บทบาทหน้าที่	อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม (Social Devotion)
ยุทธศาสตร์	เสริมสร้างความก้าวหน้าและยั่งยืนโดยบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Striving for progress and sustainability by managing changes)

เป้าหมาย

People :

ประชาคมมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ และทักษะดิจิทัล มีความเชี่ยวชาญศาสตร์วิชาการ การวิจัย พัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ การบริการ สังสันตนาการ บริหารจัดการ มีความพร้อมในการเรียนรู้ การเชื่อมโยงกับนานาชาติและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

Ecological :

ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มาเยือน

Spiritual :

จิตวิญญาณของมหาวิทยาลัยมีความสันติสุขและสมานฉันท์ของชุมชนทั้งภายในและภายนอก

นโยบายและพันธกิจ

ด้าน People : ดำเนินการให้ ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย

- ๑) มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง
 - ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม (Quality Graduates)
 - จัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและปลูกฝังทักษะยุคใหม่ (Active Learning and Coaching)
 - ส่งเสริมและพัฒนาทักษะคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy and Skills)
 - ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Qualified Personnel)
 - พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (Continuous Upskills)
- ๒) มีความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม และสามารถเพิ่มพูนมาตรฐานการดำรงชีพและสุขอนามัย
 - ตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางเพศและสภาพร่างกาย (Gender and Disability Equality)
 - สนับสนุนส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Secure and Healthy Life)
 - สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและคุ้มค่า (Job Security and Worthiness)
- ๓) มีความสามารถและมีจิตบริการ ตอบสนองและชี้นำต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
 - ตอบสนอง ชี้นำ และเตือนสติสังคม (Center of Social Wisdom)
 - พัฒนาสังคมโดยใช้วิจัยเป็นพลังขับเคลื่อน (Research Driven Social Development)
 - รักวัฒนธรรมไทย และมีสุนทรียะ (Thai Culture and Aesthetics)

ด้าน Ecological : ดำเนินการให้ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย

- ๑) มีสถานที่และอุปกรณ์ทันสมัย เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ดีและเหมาะสมกับการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล”
 - พัฒนาความทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี (Tech-savvy Work and Living Places)
 - พัฒนาศถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Good Workplace)

- พัฒนาระบบการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตประสิทธิภาพสูง (Highly Effective Internet Connection)
- ๒) มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะดวก สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว”
 - รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Environment and Energy Friendly)
 - ใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า (Responsible Consumption)
- ๓) ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - พัฒนความเป็นนานาชาติ (Internationalization)
 - พัฒนความเป็นเลิศสู่ระดับโลก (World Class)
 - ปรับปรุง พัฒนากฎระเบียบและระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Regulatory Transformation for Efficiency)
 - พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลโดยอิงสมรรถนะเป็นฐาน (Merit Based HRM)

ด้าน Spiritual : ดำเนินการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- ๑) ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ด้วยหลักการและวิธีการ เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม
 - บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และสร้างสันติสุข (Good Governance and Peace)
- ๒) ประสานและร่วมสร้างความก้าวหน้าและยั่งยืน
 - เสริมสร้างความสมานฉันท์ ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ (Collaboration/Coordination)
- ๓) ค่านิยมพร้อมอุทิศตนเพื่อสังคม
 - ปลูกฝังแนวความคิดการอุทิศเพื่อชุมชนและสังคม (Mindset of Social Devotion)

๔. การจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นออนไลน์

ฝ่ายเลขานุการได้รับมอบหมายให้ดำเนินการสำรวจผู้เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นสำหรับการปรับปรุงพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย ก่อนประกาศใช้ โดยได้นำเครื่องมือออนไลน์ Google Form สำหรับการสำรวจ โดยได้จัดทำแบบฟอร์มเป็นคำถามแบ่งเป็น ๔ ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา อีเมล และคณะ/หน่วยงานที่สังกัด โดยข้อมูลทั้งหมดเป็นภาคบังคับยกเว้นอีเมลที่บังคับ

สำรวจความเห็นการกำหนดพันธกิจและ นโยบายในการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ด้วยรองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย อธิการบดี จะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ก่อนการสรรหาให้สภามหาวิทยาลัย ทบทวน วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของมหาวิทยาลัย กำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัย กำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะของอธิการบดีที่พึงประสงค์ กำหนดแนวทางการประเมินผลงาน ของอธิการบดีที่ชัดเจน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้ตั้งคณะทำงานชุดหนึ่งเพื่อดำเนินการดังกล่าว

เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย จึงขอท่านกรรณาดอบ แบบสำรวจต่อไปนี้ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ข้อมูลพื้นฐาน

เพศ *

☐ ชาย

☐ หญิง

อายุ *

Choose ▼

การศึกษา *

Choose ▼

E-mail Address (กรอกหรือไม่ก็ได้)

Your answer

สถานภาพ หรือกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้เสีย *

Choose ▼

สังกัด *

Choose ▼

NEXT

Page 1 of 4

ภาพที่ ๓ แบบสำรวจ - ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ วิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย

ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย ข้อมูลการกำหนดวิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย
ดังนี้

- วิสัยทัศน์ :** "มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก"
(A World Leading Research and Development University)
- บทบาท :** "อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม"
(Social Devotion)
- ยุทธศาสตร์ :** "เสริมสร้างความก้าวหน้าและความยั่งยืนด้วยการสนองต่อการเปลี่ยนแปลง"
(Striving for progress and sustainability by responding to changes)

โดยได้กำหนดคำถามในลักษณะการให้คะแนนความเห็นด้วยเป็น ๕ ระดับ ประกอบด้วย

- มากที่สุด คิดเป็นคะแนน ๕
- มาก คิดเป็นคะแนน ๔
- ปานกลาง คิดเป็นคะแนน ๓
- น้อย คิดเป็นคะแนน ๒
- น้อยที่สุด คิดเป็นคะแนน ๑

วิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย

คณะทำงานฯ ได้เสนอปรับวิสัยทัศน์และบทบาทของมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้

วิสัยทัศน์ : "มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก" (A World Leading Research and Development University)

บทบาท : "อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม" (Social Devotion)

ยุทธศาสตร์ : "เสริมสร้างความก้าวหน้าและความยั่งยืนด้วยการสนองต่อการเปลี่ยนแปลง"
Striving for progress and sustainability by responding to changes

ท่านเห็นด้วยไม่กับการกำหนดวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็น
"มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก" (A World Leading
Research and Development University) *

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนด บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย เป็น "อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม" (Social Devotion) *

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย เป็น "เสริมสร้างความก้าวหน้าและความยั่งยืนด้วยการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง" (Striving for progress and sustainability by responding to changes) *

- ☐ มากที่สุด
- ☐ มาก
- ☐ ปานกลาง
- ☐ น้อย
- ☐ น้อยที่สุด

BACK

NEXT

Page 2 of 4

ภาพที่ ๔ แบบสำรวจ - วิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๓ นโยบายเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย นโยบายและพันธกิจเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

- **ด้าน People : ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย**
 - ๑) มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง
 - ๒) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถเพิ่มพูนมาตรฐานการดำรงชีพและสุขอนามัย
 - ๓) มีความสามารถและมีจิตบริการ ตอบสนองและชี้นำต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

- **ด้าน Ecological : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย**

- ๑) มีสถานที่และอุปกรณ์ทันสมัย เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ดีและเหมาะสมกับการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล”
- ๒) มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะดวก สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว”
- ๓) มีการปรับปรุงกฎระเบียบในการทำงานทุกด้าน รวมทั้งระบบค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผล

- **ด้าน Spiritual : จิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น**

- ๑) ยึดมั่นในหลักการและวิธีการ เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม
- ๒) มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อประชาคมทั้งภายในและภายนอก
- ๓) มีค่านิยมที่พร้อมและคำนึงถึงการอุทิศตนเพื่อสังคม

นโยบายเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น (Strategic Policies)

เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนในการพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงต้องเป้าหมายของการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยอ้างอิงแนวคิดของ "เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน" (Sustainable Development Goals - SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ประชาคมโลกตกลงร่วมกันที่จะใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างยั่งยืน จึงแบ่งยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (People)
2. ระบบนิเวศหรือสิ่งแวดล้อม (Ecological)
3. จิตวิญญาณของมหาวิทยาลัย (Spiritual)

ความสำคัญของการกำหนดนโยบายหลักในการพัฒนาด้านคน (People)

*

คน (People) ในที่นี้ หมายถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งหมายรวมถึง นักเรียน นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร ผู้ใช้ บริการหรือผลงาน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และบุคคลทั่วไป โดยมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการให้

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง	☐	☐	☐	☐	☐
มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถเพิ่มพูนมาตรฐานการดำรงชีพและสุขอนามัย	☐	☐	☐	☐	☐
มีความสามารถและมีจิตบริการตอบสนองและชี้นำต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	☐	☐	☐	☐	☐

ความสำคัญของการกำหนดนโยบายหลักในการพัฒนาด้านระบบนิเวศ (Ecological) *

ระบบนิเวศ (Ecological) ในที่นี้หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนการเรียนรู้และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของทั้งชุมชนมหาวิทยาลัยขอนแก่น และผู้มาเยือน โดยมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการให้

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มีสถานที่และอุปกรณ์ทันสมัยเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ดีและเหมาะสมกับการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล”	☐	☐	☐	☐	☐
มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะอาด สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว”	☐	☐	☐	☐	☐
มีการปรับปรุงกฎระเบียบในการทำงานทุกด้าน รวมทั้งระบบค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผล	☐	☐	☐	☐	☐

ความสำคัญของการกำหนดนโยบายหลักในการพัฒนาด้านจิตวิญญาณของมหาวิทยาลัย (Spiritual) *

เพื่อส่งเสริม และสร้างค่านิยมของมหาวิทยาลัยเพื่อความก้าวหน้าและยั่งยืน มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการให้ทุกภาคส่วน

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ยึดมั่นในหลักการและวิธีการ เบ็ดเสร็จ โปร่งใส และเป็นธรรม	☐	☐	☐	☐	☐
มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อประชาคมทั้งภายในและภายนอก	☐	☐	☐	☐	☐
มีค่านิยมที่พร้อมและคำนึงถึงการอุทิศตนเพื่อสังคม	☐	☐	☐	☐	☐

ภาพที่ ๕ แบบสำรวจ - นโยบายเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อมูลส่วนนี้เป็นการสอบถามความเห็นแบบปลายเปิด เพื่อรับฟังความเห็นประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นการต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยแบ่งเป็น ๒ คำถามคือ

- ๑) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
- ๒) ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย

โดยมีคำถามตามภาพที่ ๖

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ข้อคิดเห็นอื่น ด้านวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

Your answer

ข้อคิดเห็นอื่น ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย

Your answer

BACK

SUBMIT

Page 4 of 4

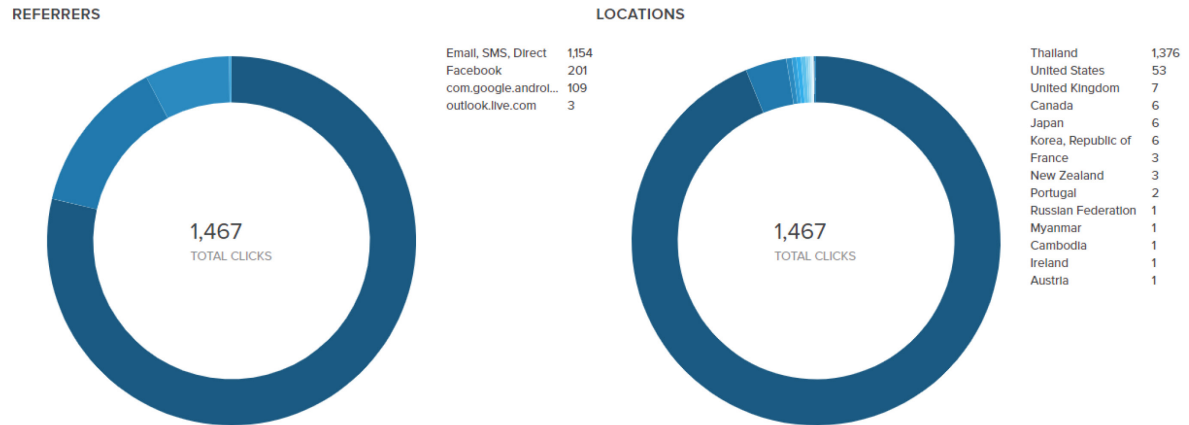
ภาพที่ ๖ แบบสำรวจ - ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

๕. การเผยแพร่แบบสำรวจออนไลน์

แบบสำรวจที่สร้างโดย Google Form นั้นเป็นแบบออนไลน์ โดยได้ดำเนินการเผยแพร่ลิงค์ หรือ URL ในการทำแบบสำรวจผ่านช่องทางต่าง ๆ ประกอบด้วย

๑. การประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัย
๒. การโพสต์ในสื่อสังคมออนไลน์ของมหาวิทยาลัย
๓. การส่งอีเมลประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมาย

จากการเผยแพร่แบบสำรวจไปตามช่องทางข้างต้น พบว่ามีผู้เข้าดูแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑,๔๖๗ ครั้ง จากช่องทางต่าง ๆ รายละเอียดตามภาพที่ ๗ โดยพบว่าส่วนใหญ่เปิดจากลิงค์ ซึ่งส่งไปทางอีเมลและเว็บไซต์ จำนวน ๑,๒๖๖ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๖ และ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (facebook) จำนวน ๒๐๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๔ โดยส่วนใหญ่เปิดแบบสำรวจจากภายในประเทศไทยจำนวน ๑,๓๗๖ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๙๔



ภาพที่ ๗ ผลการเปิดแบบสำรวจจากแหล่งต่าง ๆ

๖. การรวบรวมข้อมูล

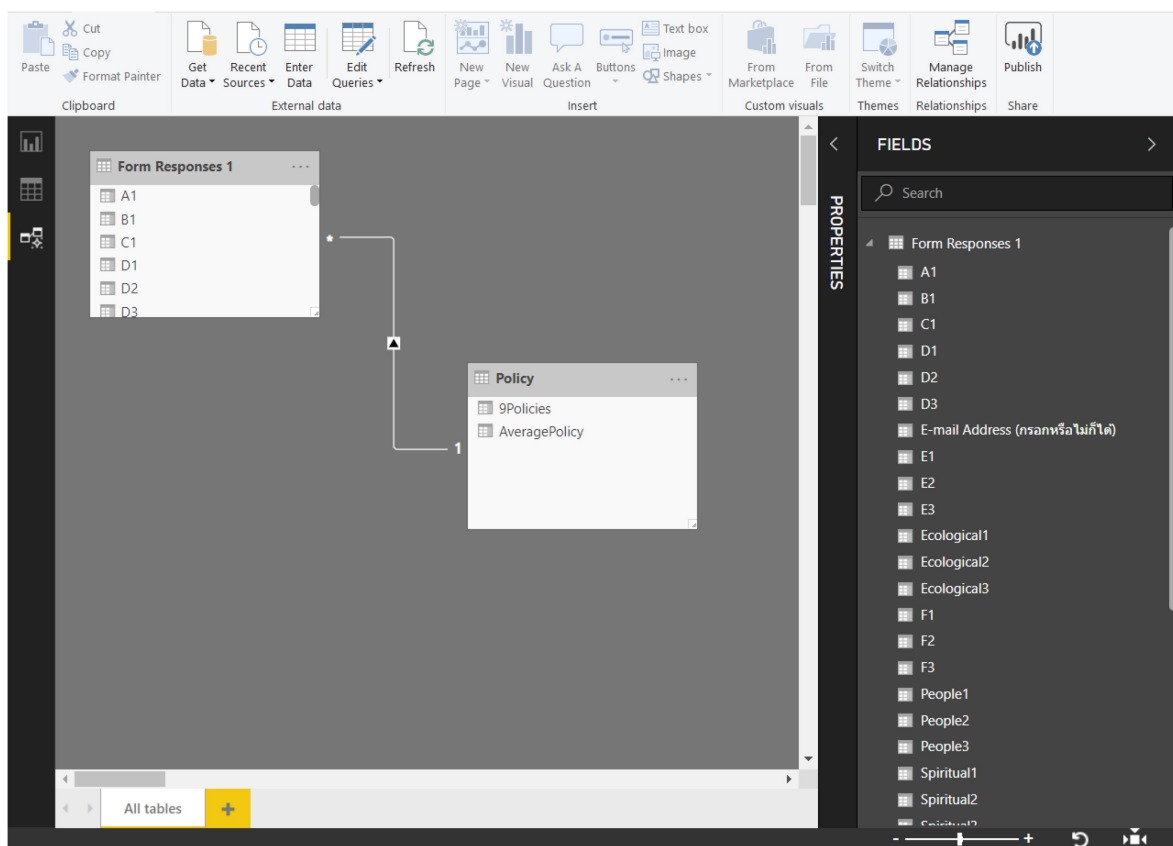
การสำรวจได้เผยแพร่และรับความเห็นจำนวน ๘ วัน คือในระหว่างวันที่ ๑๐-๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๑ โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยอัตโนมัติด้วย Google Form โดยข้อมูลที่ได้สามารถแปลงเป็นข้อมูลในรูปแบบตารางหรือ spread sheet ด้วย Google Sheets โดยมีตัวอย่างแสดงตามภาพที่ ๘

KKU2019Survey											
File Edit View Insert Format Data Tools Form Add-ons Help All changes saved in Drive											
6/16/2018 0:04:12											
Timestamp	เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพหรือบุคคลที่มีสิทธิ์	วิทยานิพนธ์หรือระดับการศึกษา	ทำเป็นหรือไม่กับการทำ	ทำเป็นหรือไม่กับการทำ	ทำเป็นหรือไม่กับการทำ	ทำเป็นหรือไม่กับการทำ	ทำเป็นหรือไม่กับการทำ	ทำเป็นหรือไม่กับการทำ
6/10/2018 16:38:49 หญิง		31-40 ปี	ปริญญาโท	บุคลากรสายสนับสนุน	วิทยานิพนธ์	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
6/10/2018 16:55:08 ชาย		41-50 ปี	ปริญญาเอก	บุคลากรสายวิชาการ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:03:48 หญิง		41-50 ปี	ปริญญาเอก	บุคลากรสายวิชาการ	จีน	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:42:46 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	ศิษย์เก่า	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
6/10/2018 18:42:47 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:42:58 หญิง		41-50 ปี	ปริญญาโท	บุคลากรสายสนับสนุน	สำนักงานอธิการบดี	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:43:18 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะวิทยาศาสตร์	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มาก	ปานกลาง	มากที่สุด
6/10/2018 18:44:37 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	บุคลากรสายสนับสนุน	คณะวิทยาศาสตร์	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	มากที่สุด
6/10/2018 18:44:46 ชาย		ต่ำกว่า 20 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:44:53 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะวิทยาศาสตร์	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:44:59 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาเอก	นักศึกษา	คณะวิทยาศาสตร์	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:45:29 หญิง		41-50 ปี	ปริญญาโท	ศิษย์เก่า	บัณฑิตวิทยาลัย	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:45:56 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะวิทยาศาสตร์	มาก	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด
6/10/2018 18:45:56 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:48:23 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาโท	นักศึกษา	คณะแพทยศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:48:49 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาโท	นักศึกษา	คณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:49:04 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะนิติศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:49:06 หญิง		41-50 ปี	ปริญญาเอก	บุคลากรสายวิชาการ	คณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	ปานกลาง	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:49:51 หญิง		51-60 ปี	ปริญญาเอก	บุคลากรสายวิชาการ	คณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	น้อย	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:49:52 ชาย		31-40 ปี	ปริญญาเอก	บุคลากรสายวิชาการ	คณะวิทยาศาสตร์	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:51:39 หญิง		31-40 ปี	ปริญญาโท	บุคลากรสายสนับสนุน	คณะเกษตรศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:53:18 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะวิทยาศาสตร์	ปานกลาง	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง	มากที่สุด
6/10/2018 18:54:58 ชาย		31-40 ปี	ปริญญาโท	ศิษย์เก่า	คณะวิทยาศาสตร์	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:55:27 ชาย		41-50 ปี	ปริญญาเอก	บุคลากรสายวิชาการ	คณะวิทยาศาสตร์	น้อย	มาก	น้อย	มาก	ปานกลาง	มากที่สุด
6/10/2018 18:56:03 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาโท	นักศึกษา	คณะวิศวกรรมศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:56:19 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาตรี	บุคลากรสายสนับสนุน	สำนักงานอธิการบดี	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 18:57:05 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:00:31 หญิง		31-40 ปี	ปริญญาโท	บุคลากรสายสนับสนุน	คณะศิลปกรรมศาสตร์	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:01:20 ชาย		31-40 ปี	ปริญญาโท	ศิษย์เก่า	คณะศิลปกรรมศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:07:41 ชาย		31-40 ปี	ปริญญาเอก	บุคลากรสายวิชาการ	คณะศิลปกรรมศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:07:49 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาตรี	บุคลากรสายวิชาการ	คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:08:23 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:08:39 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	คณะเกษตรศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:11:21 ชาย		51-60 ปี	ปริญญาโท	ศิษย์เก่า	คณะวิศวกรรมศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:17:25 หญิง		20-30 ปี	ปริญญาตรี	ศิษย์เก่า	วิทยาลัยนานาชาติ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:19:24 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	ศิษย์เก่า	คณะศิลปกรรมศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:25:24 ชาย		41-50 ปี	ปริญญาโท	บุคลากรสายวิชาการ	คณะศิลปกรรมศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	ปานกลาง	ปานกลาง
6/10/2018 19:36:01 ชาย		20-30 ปี	ปริญญาตรี	นักศึกษา	วิทยาลัยนานาชาติ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
6/10/2018 19:40:33 ชาย		21-40 ปี	ปริญญาเอก	ศิษย์เก่า	คณะเกษตรศาสตร์	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

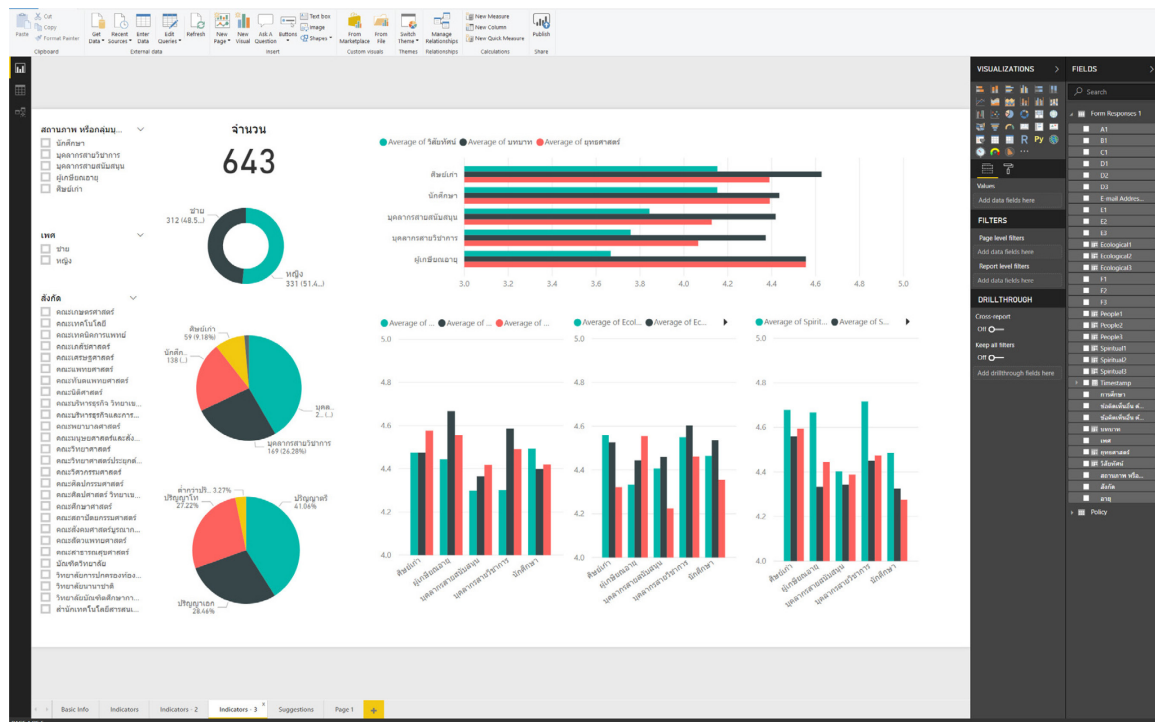
ภาพที่ ๘ ข้อมูลดิบการสำรวจในรูปแบบตารางใน Google Sheets

๗. การวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Microsoft Power BI ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับการวิเคราะห์และแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของภาพกราฟิก เช่น กราฟรูปแบบต่าง ๆ หรือตาราง โดยสามารถวิเคราะห์ผลทางสถิติสำคัญ ๆ ประกอบด้วย การหาค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด-ต่ำสุด ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ากลาง ค่าความถี่ เป็นอาทิ และการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (ส่วนที่ 4 ของแบบสอบถาม) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วสรุปผลเป็นความเรียง



ภาพที่ ๙ การเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการสำรวจกับข้อมูลประกอบอื่น ๆ ด้วยโปรแกรม Microsoft Power BI



ภาพที่ ๑๐ ตัวอย่างการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Power BI

บทที่ ๔

ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ผล

๑. เครื่องมือวิเคราะห์และแสดงผล (Analysis and Visualization Tools)

ด้วยเป็นการตอบแบบสำรวจแบบออนไลน์ซึ่งข้อมูลที่ตอบจะทยอยเข้าสู่ระบบทันทีที่มีผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นการติดตามการตอบแบบสำรวจ จึงใช้เครื่องมือติดตามด้วย ๓ โปรแกรมคือ

๑. Google Forms ซึ่งมีเครื่องมือที่สามารถสรุปข้อมูลแบบ real-time ได้
๒. Google Sheets ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลการตอบแบบสำรวจในลักษณะฐานข้อมูล
๓. Microsoft Power BI ซึ่งมีเครื่องมือที่สามารถดึงข้อมูลตรงจากฐานข้อมูลของแบบสำรวจที่เก็บในรูปแบบของ Google Sheets



ภาพที่ ๑๑ โปรแกรมที่ใช้สำหรับการติดตามและวิเคราะห์ผล

ด้วยเครื่องมือทั้งสามอย่าง ทำให้สามารถติดตามการตอบแบบสำรวจของกลุ่มเป้าหมายได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประชาสัมพันธ์หรือกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตอบแบบสำรวจได้

๒. ผลการสำรวจ

เมื่อได้เผยแพร่ช่องทางในการสำรวจไปยังกลุ่มเป้าหมายแล้ว พบว่ามีผู้เปิดแบบสำรวจทั้งสิ้น ๑,๔๖๗ ครั้ง จากช่องทางต่าง ๆ รายละเอียดตามภาพที่ ๗ ซึ่ง โดยมีเข้าตอบแบบสำรวจจำนวน ๖๔๓ ราย โดยมีผลการสำรวจประกอบด้วย

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสำรวจ

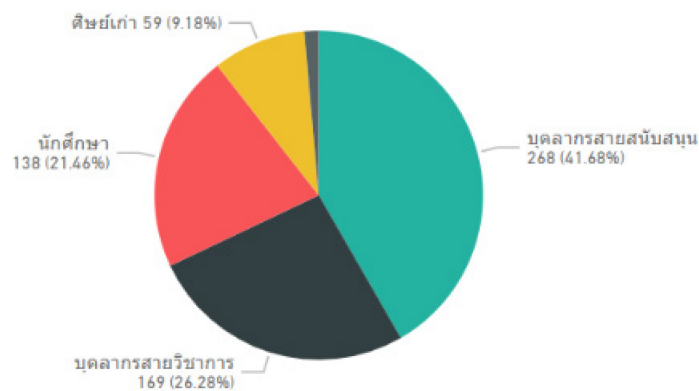
จากข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่า

๑. เป็นชาย ๓๑๒ ราย (ร้อยละ ๔๘.๕๒) หญิง ๓๓๑ ราย (ร้อยละ ๕๑.๔๘) ดังแสดงตามภาพที่ ๑๒



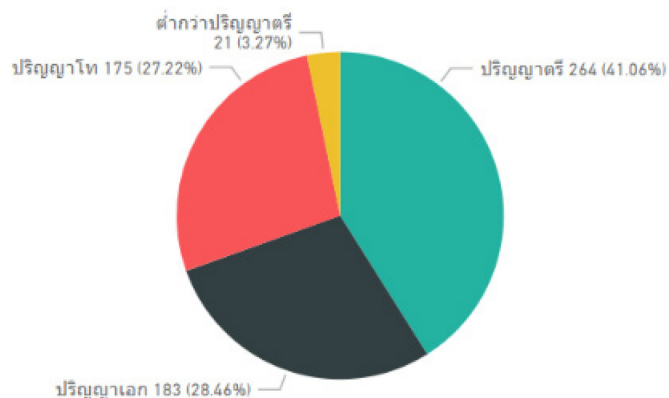
ภาพที่ ๑๒ แสดงสัดส่วนเพศของผู้ตอบแบบสำรวจ

๒. เป็นบุคลากรสายวิชาการ ๑๖๙ ราย (ร้อยละ ๒๖.๒๘) บุคลากรสายสนับสนุน ๒๖๘ ราย (ร้อยละ ๔๑.๖๘) นักศึกษา ๑๓๘ ราย (ร้อยละ ๒๑.๔๖) ศิษย์เก่า ๕๙ ราย (ร้อยละ ๙.๑๘) และบุคคลทั่วไป ๙ ราย (ร้อยละ ๑.๔๐) ดังแสดงตามภาพที่ ๑๓



ภาพที่ ๑๓ แสดงสัดส่วนของกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ

๓. มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญา ๒๑ ราย (ร้อยละ ๓.๒๗) ระดับปริญญาตรี ๒๖๔ ราย (ร้อยละ ๔๑.๐๖) ระดับปริญญาโท ๑๗๕ ราย (ร้อยละ ๒๗.๒๒) และระดับปริญญาเอก ๑๘๓ ราย (ร้อยละ ๒๘.๔๖) ดังแสดงตามภาพที่ ๑๔



ภาพที่ ๑๔ แสดงสัดส่วนวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ

๒.๒ วิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย

จากข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย ในแต่ละประเด็น โดยผู้ตอบทั้ง ๖๔๓ ราย ได้ตอบเป็น ๕ ระดับ ซึ่งคิดคะแนนในช่วง ๑ - ๕ คะแนน พบว่า

๑) วิสัยทัศน์ : "มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก"

(A World Leading Research and Development University)

มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑.๐๒

๒) บทบาท : "อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม"

(Social Devotion)

มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๔ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๖

๓) ยุทธศาสตร์ : "เสริมสร้างความก้าวหน้าและความยั่งยืนด้วยการสนองต่อการเปลี่ยนแปลง"

(Striving for progress and sustainability by responding to changes)

มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๐ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๓

และเมื่อแยกเป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถแสดงผลได้ตามตารางที่ ๑ พบว่า

- หัวข้อวิสัยทัศน์ : นักศึกษาและศิษย์เก่ามีความพอใจมากที่สุด โดยผู้เกษียณอายุมีความพอใจน้อยที่สุด
- หัวข้อบทบาท : ศิษย์เก่ามีความพอใจมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพอใจน้อยที่สุด
- หัวข้อยุทธศาสตร์ : ผู้เกษียณอายุมีความพอใจมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการมีความพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ ๑ ผลการสำรวจวิสัยทัศน์ บทบาท และยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย

กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน	วิสัยทัศน์		บทบาท		ยุทธศาสตร์	
		ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD
นักศึกษา	๑๓๘	๔.๑๕	๑.๐๒	๔.๔๓	๐.๗๑	๔.๓๙	๐.๗๙
บุคลากรสายวิชาการ	๑๖๙	๓.๗๖	๑.๐๙	๔.๓๗	๐.๗๙	๔.๐๗	๐.๘๗
บุคลากรสายสนับสนุน	๒๖๘	๓.๘๔	๐.๙๔	๔.๔๒	๐.๗๗	๔.๑๓	๐.๘๒
ผู้เกษียณอายุ	๙	๓.๖๗	๐.๙๔	๔.๕๖	๐.๖๘	๔.๕๖	๐.๕๐
ศิษย์เก่า	๕๙	๔.๑๕	๑.๐๔	๔.๖๓	๐.๖๔	๔.๓๙	๐.๗๑
ค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่ม	๖๔๓	๓.๙๑	๑.๐๒	๔.๔๔	๐.๗๖	๔.๒๐	๐.๘๓

หมายเหตุ ตัวหนาและขีดเส้นใต้แสดงคะแนนสูงสุด ตัวหนาและเอียงแสดงคะแนนต่ำสุด ในแต่ละด้าน

๒.๓ นโยบายเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับนโยบายเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละประเด็น โดยผู้ตอบทั้ง ๖๔๓ ราย ได้ตอบเป็น ๕ ระดับ ซึ่งคิดคะแนนในช่วง ๑ - ๕ คะแนน พบว่า

๒.๓.๑ ด้าน People : ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย

- (๑) People-1 : มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง
มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๗ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๔
- (๒) People-2 : มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถเพิ่มพูนมาตรฐานการดำรงชีพและสุขอนามัย
มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๕ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๗
- (๓) People-3 : มีความสามารถและมีจิตบริการ ตอบสนองและชี้นำต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๖ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๔

และเมื่อแยกเป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถแสดงผลได้ตามตารางที่ ๒ พบว่า

- หัวข้อ People-1: นักศึกษามีความพอใจมากที่สุด โดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความพอใจน้อยที่สุด
- หัวข้อ People-2: ผู้เกษียณอายุมีความพอใจมากที่สุด โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความพอใจน้อยที่สุด
- หัวข้อ People-3: ผู้เกษียณอายุมีความพอใจมากที่สุด โดยนักศึกษาและบุคลากรสายสนับสนุนมีความพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ ๒ ผลการสำรวจด้าน People : ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย

		People-1		People-2		People-3	
กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD
นักศึกษา	๑๓๘	๔.๔๙	๐.๗๐	๔.๔๐	๐.๗๙	๔.๔๒	๐.๗๗
บุคลากรสายวิชาการ	๑๖๙	๔.๓๐	๐.๘๐	๔.๕๙	๐.๗๓	๔.๔๙	๐.๗๑
บุคลากรสายสนับสนุน	๒๖๘	๔.๓๐	๐.๗๔	๔.๓๗	๑.๐๓	๔.๔๒	๐.๗๘
ผู้เกษียณอายุ	๙	๔.๔๔	๐.๕๐	๔.๖๗	๐.๔๗	๔.๕๖	๐.๕๐
ศิษย์เก่า	๕๙	๔.๔๗	๐.๖๒	๔.๔๗	๐.๖๗	๔.๔๘	๐.๖๔
ค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่ม	๖๔๓	๔.๓๗	๐.๗๔	๔.๔๕	๐.๘๗	๔.๔๖	๐.๗๔

หมายเหตุ ตัวหนาและขีดเส้นใต้แสดงคะแนนสูงสุด ตัวหนาและเอียงแสดงคะแนนต่ำสุด ในแต่ละด้าน

๒.๓.๒ ด้าน Ecological : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย

- (๑) Ecological-1 : มีสถานที่และอุปกรณ์ทันสมัย เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ดีและเหมาะสมกับการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล”
มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๗ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๘
- (๒) Ecological-2 : มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะดวก สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว”
มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๓ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๗
- (๓) Ecological-3 : มีการปรับปรุงกฎระเบียบในการทำงานทุกด้าน รวมทั้งระบบค่าตอบแทน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผล
มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๔ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๙๔

และเมื่อแยกเป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถแสดงผลได้ตามตารางที่ ๓ พบว่า

- หัวข้อ Ecological-1 : ศิษย์เก่ามีความพอใจมากที่สุด โดยผู้เกษียณอายุมีความพอใจน้อยที่สุด
- หัวข้อ Ecological-2 : บุคลากรสายวิชาการมีความพอใจมากที่สุด โดยผู้เกษียณอายุมีความพอใจน้อยที่สุด
- หัวข้อ Ecological-3 : ผู้เกษียณอายุมีความพอใจมากที่สุด โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ ๓ ผลการสำรวจด้าน Ecological : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย

กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน	Ecological-1		Ecological-2		Ecological-3	
		ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD
นักศึกษา	๑๓๘	๔.๔๖	๐.๘๗	๔.๕๔	๐.๗๙	๔.๓๖	๐.๘๔
บุคลากรสายวิชาการ	๑๖๙	๔.๕๕	๐.๗๓	<u>๔.๖๐</u>	๐.๗๓	๔.๔๖	๐.๙๐
บุคลากรสายสนับสนุน	๒๖๘	๔.๔๑	๐.๗๙	๔.๔๖	๐.๘๐	<u>๔.๒๒</u>	๑.๐๓
ผู้เกษียณอายุ	๙	<u>๔.๓๓</u>	๐.๖๗	<u>๔.๔๔</u>	๐.๖๘	<u>๔.๕๖</u>	๐.๙๖
ศิษย์เก่า	๕๙	<u>๔.๕๖</u>	๐.๖๗	๔.๕๓	๐.๗๒	๔.๓๒	๐.๙๓
ค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่ม	๖๔๓	๔.๔๗	๐.๗๘	๔.๕๓	๐.๗๗	๔.๓๔	๐.๙๔

หมายเหตุ ตัวหนาและขีดเส้นใต้แสดงคะแนนสูงสุด ตัวหนาและเอียงแสดงคะแนนต่ำสุด ในแต่ละด้าน

๒.๓.๓ ด้าน Spiritual : จิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

(๑) Spiritual-1 : ยึดมั่นในหลักการและวิธีการ เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม

มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๔ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๘

(๒) Spiritual-2 : มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อประชาคมทั้งภายในและภายนอก

มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๙ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๙

(๓) Spiritual-3 : มีค่านิยมที่พร้อมและคำนึงถึงการอุทิศตนเพื่อสังคม

มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๑ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๘๐

และเมื่อแยกเป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถแสดงผลได้ตามตารางที่ ๔ พบว่า

- หัวข้อ **Spiritual-1** : บุคลากรสายวิชาการมีความพอใจมากที่สุด โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความพอใจน้อยที่สุด
- หัวข้อ **Spiritual-2** : ศิษย์เก่ามีความพอใจมากที่สุด โดยนักศึกษาและผู้เกษียณอายุมีความพอใจน้อยที่สุด
- หัวข้อ **Spiritual-3** : ศิษย์เก่ามีความพอใจมากที่สุด โดยนักศึกษามีความพอใจน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔ ผลการสำรวจด้าน Spiritual : จิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน	Spiritual-1		Spiritual-2		Spiritual-3	
		ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD
นักศึกษา	๑๓๘	๔.๔๙	๐.๘๖	๔.๓๓	๐.๗๕	๔.๒๘	๐.๙๑
บุคลากรสายวิชาการ	๑๖๙	๔.๗๒	๐.๖๙	๔.๔๕	๐.๗๘	๔.๔๗	๐.๗๘
บุคลากรสายสนับสนุน	๒๖๘	๔.๔๐	๑.๐๑	๔.๓๔	๐.๘๓	๔.๓๙	๐.๘๒
ผู้เกษียณอายุ	๙	๔.๖๗	๐.๙๔	๔.๓๓	๐.๖๗	๔.๔๔	๐.๖๘
ศิษย์เก่า	๕๙	๔.๖๘	๐.๖๗	๔.๕๖	๐.๖๔	๔.๕๙	๐.๖๑
ค่าเฉลี่ยรวมทุกกลุ่ม	๖๔๓	๔.๕๔	๐.๘๘	๔.๓๙	๐.๗๙	๔.๔๑	๐.๘๐

หมายเหตุ ตัวหนาและขีดเส้นใต้แสดงคะแนนสูงสุด ตัวหนาและเอียงแสดงคะแนนต่ำสุด ในแต่ละด้าน

- ๔) มุ่งอุทิศตัวเพื่อชุมชนและสังคมของภาคอีสาน การพัฒนาท้องถิ่น สร้างโอกาสที่เท่าเทียมเพื่อการเข้าถึงการศึกษา
- ๕) ควรให้คณะ/หน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ๖) ควรกำหนดวิสัยทัศน์เป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล ภายใน ๔ ปี”
- ๗) ปรับวิสัยทัศน์ให้เข้ากับบริบทของมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้ง คือ การสร้างคนออกสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ และรับผิดชอบต่อสังคม
- ๘) การดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายต้องดำเนินการอย่างมีรูปธรรมที่ชัดเจน ต้องมีการ deploy ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย คณะ/หน่วยงาน และระดับบุคคลอย่างจริงจัง

ความคิดเห็นด้านการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย

ด้านการบริหารจัดการ

- ๑) นำผลงานวิจัยไปพัฒนา/แก้ไขปัญหาพื้นที่โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ๒) พัฒนางานวิจัยด้านการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และการเกษตรกับนานาชาติมากขึ้น
- ๓) สร้างงานวิจัยที่ตอบโจทย์ปัญหาของประชาคมโลกให้มากขึ้น
- ๔) ตอบสนองความต้องการชุมชน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ก้าวทันโลกยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ
- ๖) สร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการโครงการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
- ๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๘) บริหารอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ เที่ยงธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพสิทธิ เสรีภาพของบุคลากรและนักศึกษา
- ๙) กระจายอำนาจการบริหารไปยังคณะ/หน่วยงาน
- ๑๐) เปิดโอกาสและเพิ่มบทบาทให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย
- ๑๑) สร้างระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานให้สามารถเข้าถึงได้ทั้งนักศึกษาปกติและนักศึกษาพิการ
- ๑๒) ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว
- ๑๓) เพิ่มช่องทางการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถสะท้อนปัญหาต่าง ๆ ได้
- ๑๔) พัฒนา ปรับปรุงอาคาร สถานที่ที่มีอยู่เดิมให้ทันสมัยแทนการสร้างใหม่ รวมถึงการดูแลภูมิทัศน์ และป้ายจราจรต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสวยงาม
- ๑๕) ปรับปรุงระบบขนส่งมวลชน รวมถึงจุดจอดรถต่าง ๆ ให้เหมาะสม
- ๑๖) พัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถพึ่งพาตัวเองได้

- ๑๗) การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยครอบคลุมถึงวิทยาเขตหนองคายด้วย
- ๑๘) การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ใช้คำว่า “..... respond to Changes” ควรเปลี่ยนเป็น “Change for better future” หรือ Leading, Leadership เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- ๑๙) ปรับปรุง พัฒนา สร้างหลักสูตรให้มีความทันสมัย รองรับตลาดงาน ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะสองปริญญา หรือหลักสูตรแบบก้าวนำ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน
- ๒๐) สนับสนุนสหกิจศึกษา และสร้างการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัย
- ๒๑) พัฒนาระบบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ
- ๒๒) พัฒนาอาจารย์ให้จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- ๒๓) ด้านการพัฒนานักศึกษา พัฒนาภาษาอังกฤษ พัฒนานักศึกษาเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ ทำงานได้จริง มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย เคารพกฎจราจร เพิ่มทุนการศึกษาให้นักศึกษามากขึ้น

ด้านบุคลากร

- ๑) ควรยกเลิกเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการที่นำมาบังคับใช้ในการเลิกจ้างอาจารย์ หรือต่อสัญญาจ้างอาจารย์ (ผศ. ภายใน ๗ ปี /รศ. ภายใน ๙ ปี)
- ๒) สร้างความมั่นคงในอาชีพ ดูแลสวัสดิการ และสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากร
- ๓) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนางานให้มากขึ้น
- ๔) พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีจิตบริการ มีความรู้ความสามารถที่จะสื่อสารและให้คำแนะนำให้กับนักศึกษาได้
- ๕) สร้างความเป็นนานาชาติให้กับบุคลากรและมหาวิทยาลัย
- ๖) ปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล เช่น การกำหนดฐานเงินเดือนแรกบรรจุอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ระบบการรับเข้าอาจารย์ ระบบการจ้างลูกจ้างชั่วคราว
- ๗) พัฒนาให้มีระบบการจัดสรรบุคลากรตามสายงานหลัก เช่น สายวิชาการ Tenure track, Research track, Teaching track และสายบริการ เป็นต้น
- ๘) กำหนดภาระงานอาจารย์ โดยให้มีช่องทางการเลือก คือ Teaching Track หรือ Research Track
- ๙) พัฒนาระบบประเมิน ติดตามผลการปฏิบัติงานทั้งระดับผู้บริหาร และบุคลากรรายบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บทที่ ๕

สรุปผลการสำรวจ การนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็น เพื่อเสนอให้เลขาธิการคณะทำงาน เพื่อพิจารณากำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย และแนวทางการกำกับติดตาม และประเมินผลงานอธิการบดี พิจารณา ให้ข้อเสนอแนะ และให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อคณะทำงานเพื่อพิจารณานำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณากำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย และแนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานอธิการบดี

๑. สรุปผลการสำรวจ

จากข้อมูลที่แสดงในบทที่ ๔ แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อหรือการนำพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

- ๑) มีความพึงพอใจต่อวิสัยทัศน์ที่ว่า "มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก" น้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนสอดคล้องกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่อยากให้มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นความเป็นระดับโลก จนเกินไป จนอาจจะทำให้ทุ่มทรัพยากรไปในด้านการวิจัยเพื่อเข้าสู่การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก และจะส่งผลให้การพัฒนาในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร ได้รับผลกระทบได้
- ๒) สำหรับประเด็นบทบาทที่ว่า “อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม” ได้รับคะแนนสูงสุด สอดคล้องกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยขอนแก่น คงรักษาไว้ซึ่งการอุทิศเพื่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นประเด็นที่สืบทอดปณิธานของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยด้วย
- ๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับการสนับสนุนสูงสุดคือ Ecological-2 : มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะดวก สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว” ในขณะที่ประเด็น Ecological-3 : มีการปรับปรุงกฎระเบียบในการทำงานทุกด้าน รวมทั้งระบบค่าตอบแทน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผล เป็นประเด็นที่ได้ค่าคะแนนต่ำสุด ด้วยมีความคาดหวังให้มีการปรับปรุงเรื่องระบบการบริหารงานบุคคล ในประเด็นการเลิจ้างกรณีเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- ๔) ประเด็นที่ต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุดในการบริหารมหาวิทยาลัยคือ การกำหนดเกณฑ์ของบุคลากรสายวิชาการ ที่กำหนดให้เลิจ้างเมื่อไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยเห็นว่า วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้อยู่เน้นผลงานการวิจัยเป็นหลัก ไม่ได้

สะท้อนคุณค่าของงานที่แท้จริงของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรต้องปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน

๒. การนำผลการสำรวจไปใช้ประโยชน์

ผู้เขียนได้นำเสนอผลการสำรวจและผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังแสดงในบทที่ ๔ ต่อเลขานุการ คณะทำงานเพื่อพิจารณาและนำเสนอต่อคณะทำงาน โดยคณะทำงานได้ศึกษาและวิเคราะห์โดยละเอียด แล้วได้ปรับปรุงพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกไปพร้อม ๆ กัน โดยได้มีการปรับปรุงประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับดังแสดงในภาพที่ ๑๖ โดยผลการสำรวจได้นำไปใช้ในการปรับปรุงจากร่างที่ ๒ เป็นร่างที่ ๓ และได้ปรับปรุงเป็นฉบับที่ ๔ หลังจากได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย



ภาพที่ ๑๖ แสดงการปรับปรุงการจัดทำวิสัยทัศน์ บทบาท เป้าหมาย และนโยบายในการพัฒนามหาวิทยาลัย

หลังจากปรับปรุงแล้ว คณะทำงานได้จัดทำร่างประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖) (ภาคผนวก ๑) เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ โดยในการประชุมสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ สภามหาวิทยาลัยได้มีมติเห็นชอบหลักการร่างประกาศดังกล่าว โดยมีแก้ไขรายละเอียดเล็กน้อย และได้เผยแพร่และใช้ในกระบวนการสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น วาระการดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว

ในการเผยแพร่การดำเนินการได้จัดทำเอกสารเผยแพร่งดังต่อไปนี้

- ๑) Infographics สรุปย่อพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
- ๒) เอกสารนำเสนอพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
- ๓) สื่อวีดิทัศน์ในการประชาสัมพันธ์พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย

๓. ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิเคราะห์ผลการสำรวจความคิดเห็นแนวทางการกำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และการมีส่วนร่วมในการเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะทำงาน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ๑) ควรทำการวิเคราะห์การสำรวจความคิดเห็นแนวทางการกำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย ทุก ๔ ปี ตามวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทบทวนแผนการดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่อไป
- ๒) การทำงานเพื่อให้ได้งานเชิงคุณภาพและมีผลต่อมหาวิทยาลัย ควรมีทีมเลขานุการที่เข้มแข็ง และมีทักษะรอบด้าน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

ARUBA. (5 กันยายน ๒๕๖๑). THE DIGITAL WORKPLACE. แปลและเรียบเรียง โดย CIO WORLD & BUSINESS. เข้าถึงได้จาก <https://www.arubanetworks.com/>

United Nations. (2558). เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก UN ประเทศไทย: <https://www.un.or.th/globalgoals/th/the-goals/>

กัมพล ราชวงษ์, และ สมชาย คุ่มพูล. (เมษายน-กันยายน ๒๕๕๘). การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอสังหาริมทรัพย์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา บริษัท แสตนสิริ จำกัด (มหาชน). วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๔(๑), ๑๖-๓๔. เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/42468/35099>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (๕ ธันวาคม ๒๕๕๕). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. เข้าถึงได้จาก https://www2.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153

ภาคผนวก ๑

๑. ร่างประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
(พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖)



(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น

(ฉบับที่ /๒๕๖๑)

เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)

เพื่อให้อธิการบดีสามารถบริหารมหาวิทยาลัยได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.๒๕๕๘ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ (๒) และ (๑๘) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.๒๕๕๘ และข้อ ๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การสรรหาอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ สภามหาวิทยาลัยจึงกำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้อธิการบดีนำไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ /๒๕๖๑) เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ ๔ พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาชั้นสูงที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมเพื่อเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยในระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ประกอบกับการวิเคราะห์การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายประกาศนี้ สภามหาวิทยาลัยจึงกำหนดพันธกิจและนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสำหรับช่วงเวลาดังกล่าว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก”
(A World-Leading Research and Development University)

บทบาทหน้าที่
อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม
(Social Devotion)

ยุทธศาสตร์
เสริมสร้างความก้าวหน้าและยั่งยืนโดยบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
(Striving for progress and sustainability by managing changes)

เป้าหมาย

- People :
ประชาคมมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ และทักษะดิจิทัล มีความเชี่ยวชาญ
ศาสตร์วิชาการ การวิจัย พัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ การบริการ สังสันนาการ บริหารจัดการ มีความ
พร้อมในการเรียนรู้ การเชื่อมโยงกับนานาสาขและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
- Ecological :
ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน และ
เพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มาเยือน
- Spiritual :
จิตวิญญาณของมหาวิทยาลัยมีความสันติสุขและสมานฉันท์ของชุมชนทั้งภายในและ
ภายนอก

นโยบายและพันธกิจ

- ด้าน People : ดำเนินการให้ ประชาคม หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย
 - ๔) มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามภาระหน้าที่และความ
รับผิดชอบ และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง
 - ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม (Quality Graduates)
 - จัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและปลูกฝังทักษะยุคใหม่ (Active Learning and Coaching)
 - ส่งเสริมและพัฒนาทักษะคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี
ดิจิทัล (Digital Literacy and Skills)

- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Qualified Personnel)
- พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (Continuous Upskills)
- ๕) มีความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม และสามารถเพิ่มพูนมาตรฐานการดำรงชีพและสุขอนามัย
 - ตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางเพศและสภาพร่างกาย (Gender and Disability Equality)
 - สนับสนุนส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Secure and Healthy Life)
 - สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและคุ้มค่า (Job Security and Worthiness)
- ๖) มีความสามารถและมีจิตบริการ ตอบสนองและชี้นำต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
 - ตอบสนอง ชี้นำ และเตือนสติสังคม (Center of Social Wisdom)
 - พัฒนาสังคมโดยใช้วิจัยเป็นพลังขับเคลื่อน (Research Driven Social Development)
 - รักวัฒนธรรมไทย และมีสุนทรียะ (Thai Culture and Aesthetics)

● **ด้าน Ecological : ดำเนินการให้ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย**

- ๑) มีสถานที่และอุปกรณ์ทันสมัย เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ดีและเหมาะสมกับการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล”
 - พัฒนาความทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี (Tech-savvy Work and Living Places)
 - พัฒนาสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Good Workplace)
 - พัฒนาระบบการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตประสิทธิภาพสูง (Highly Effective Internet Connection)
- ๒) มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะดวก สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว”
 - รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Environment and Energy Friendly)
 - ใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า (Responsible Consumption)
- ๓) ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - พัฒนาความเป็นนานาชาติ (Internationalization)
 - พัฒนาความเป็นเลิศสู่ระดับโลก (World Class)

- ปรับปรุง พัฒนากฎระเบียบและระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Regulatory Transformation for Efficiency)
- พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลโดยอิงสมรรถนะเป็นฐาน (Merit Based HRM)

● ด้าน Spiritual : ดำเนินการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

๔) ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ด้วยหลักการและวิธีการ เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม

- บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และสร้างสันติสุข (Good Governance and Peace)

๕) ประสานและร่วมสร้างความก้าวหน้าและยั่งยืน

- เสริมสร้างความสมานฉันท์ ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ (Collaboration/Coordination)

๖) คำนึงพร้อมอุทิศตนเพื่อสังคม

- ปลูกฝังแนวคิดการอุทิศเพื่อชุมชนและสังคม (Mindset of Social Devotion)

ข้อ ๕ ตัวชี้วัดสำคัญประกอบพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย

เพื่อสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัย จึงกำหนดให้มีตัวชี้วัดสำคัญเพื่อการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ตามเอกสารหมายเลข ๒ แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายณรงค์ชัย อัครเศรณี)

นายกสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภาคผนวก ๒

๑. Infographics สรุปย่อพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
๒. เอกสารนำเสนอพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
๓. วิดิทัศน์ประชาสัมพันธ์พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย

Infographics สรุปย่อพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย



เอกสารนำเสนอพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย



คณะกรรมการ



ฝ่ายเลขานุการ



TASKS

• พันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนา มข. 2562 – 2566

รวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความเสี่ยง ประกอบกับความเห็นจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อจัดทำ ร่างพันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น 2562 – 2566 โดยรับฟังความคิดเห็นของร่าง จากภาคส่วนต่าง ๆ ตามความจำเป็น

• คุณลักษณะ และ คุณสมบัติของอธิการบดี

จัดทำข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับ คุณลักษณะและคุณสมบัติของอธิการบดี ที่ต้องรับหน้าที่ในการนำพันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนา มข. 2562 – 2566 ไปดำเนินการ โดยมีคุณสมบัติตาม พรบ. และ ข้อบังคับฯ ที่เกี่ยวข้องเป็นฐาน และกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

• แนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินการให้มีอธิการบดีที่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจและนโยบายการบริหารและพัฒนา มข. 2562 – 2566 จึงต้องกำหนดแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยมีตัวชี้วัดหลักเป็นแนวทาง

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กับการพัฒนาท่ามกลางความท้าทายที่ผ่านมา

- พลวัตบัณฑิตที่เป็นที่ยอมรับ อัตราการได้งานทำสูง
 - เป็นแหล่งความรู้ ความเชี่ยวชาญในหลายศาสตร์
 - เป็นพื้นที่บริการประชาชนด้านต่าง ๆ
- โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพ
การแก้ปัญหาคือความเป็นอยู่ เป็นต้น
- ตอบสนองต่อสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

UNIVERSITY

ตอบสนอง

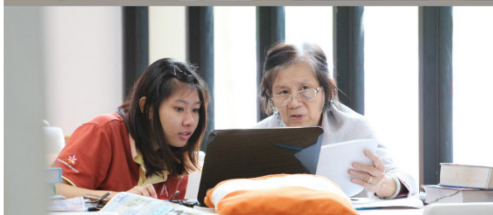
พร้อมช่วยเหลือสังคมในยาม
ที่สังคมต้องการองค์ความรู้
ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถ
พัฒนางาน หรือ แก้ปัญหา
ของสังคม

ชี้นำ

สามารถนำสังคมไปในทางที่
ถูกต้อง โดยอาศัยองค์ความรู้
อันเกิดจากการวิจัยและ
พัฒนา

เตือนสติ

ในยามที่สังคมมีแนวโน้มที่จะ
เดินไปในทางที่ไม่ถูกต้อง จะ
ต้องพร้อมเตือนและแนะนำใน
สิ่งที่ถูกต้องให้กับสังคมได้



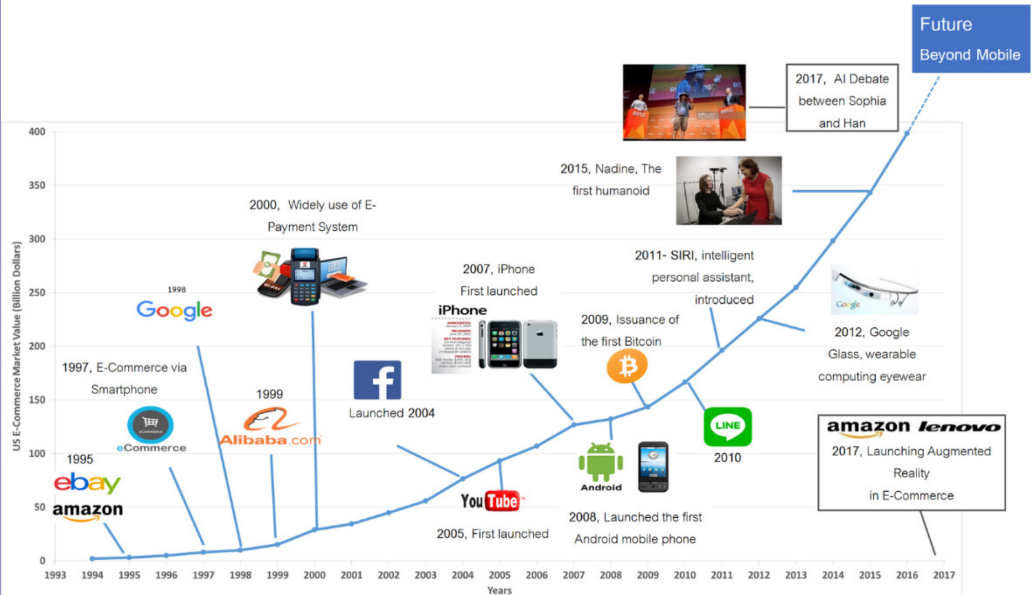
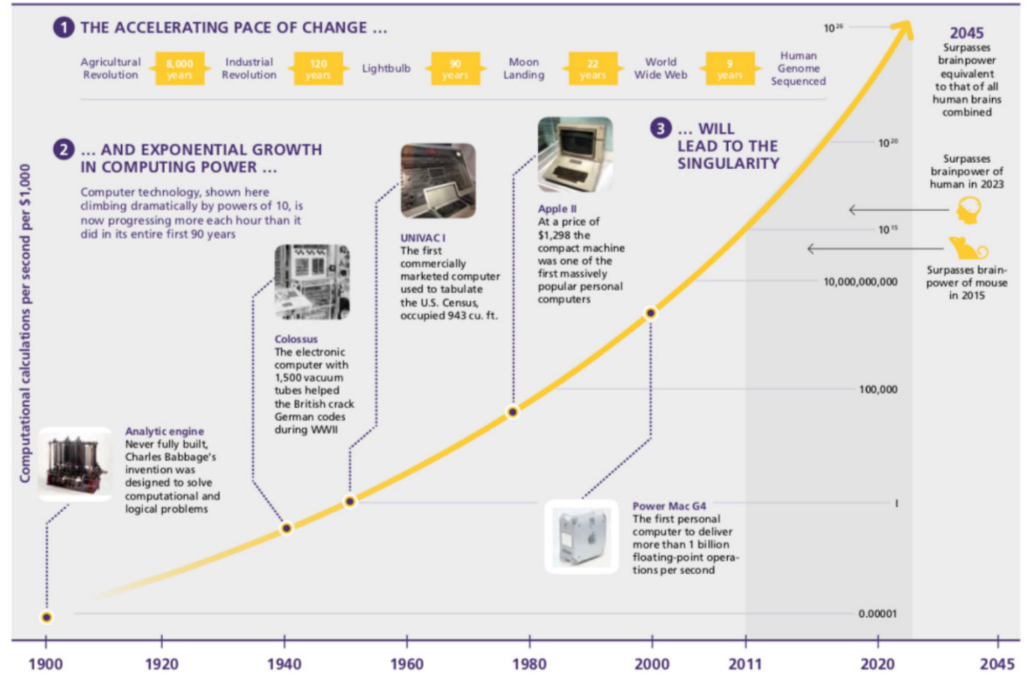
CURRENT CAMPUS LIFE

CHANGE FROM SUPPLY-SIDE TO DEMAND-SIDE

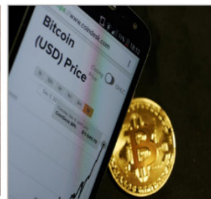
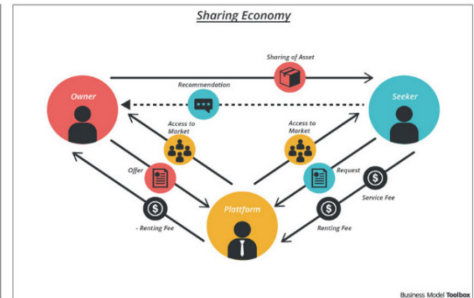




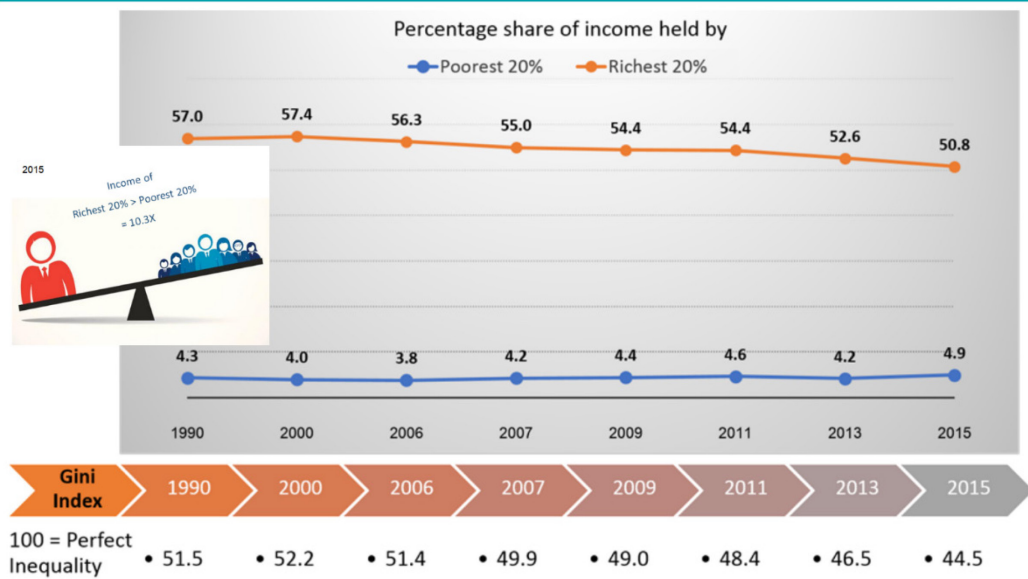
TECHNOLOGY TECHNOLOGY



Changing modus operandi

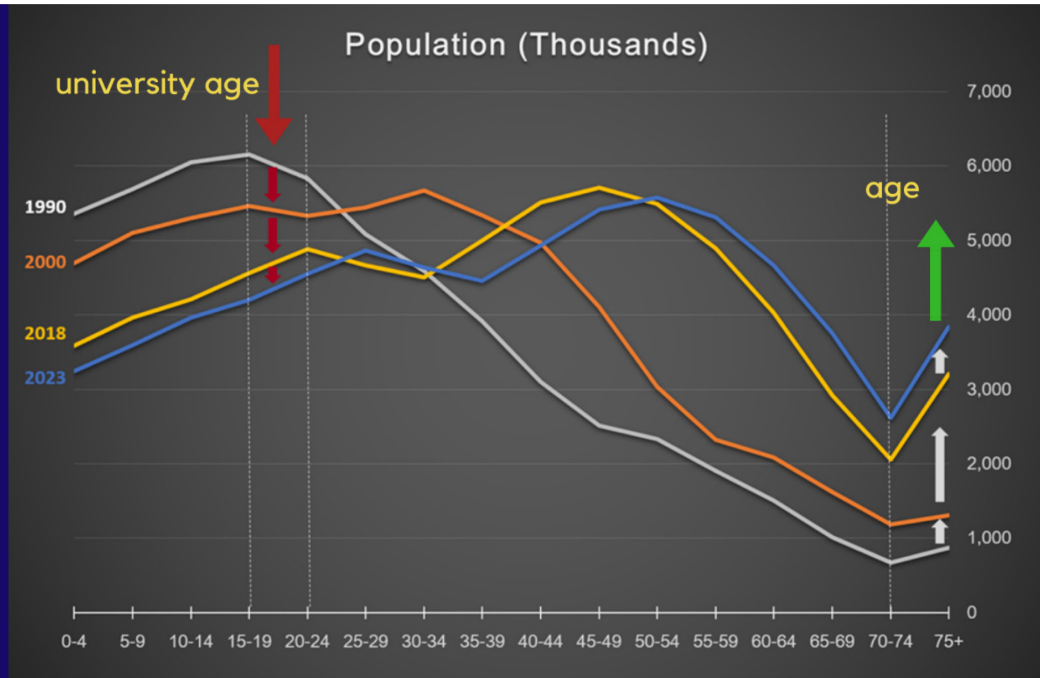


Income Inequality

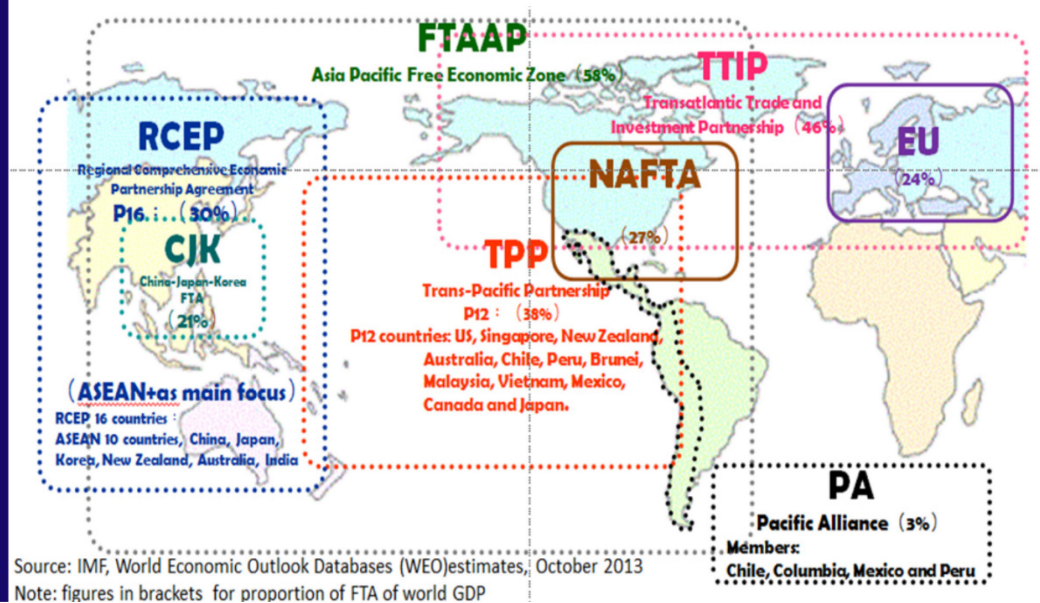


DEMOGRAPHY

GEOGRAPHY



Borderless with growing competition and cooperation



Self and social value contradiction



Cr photo: <http://englishnews.thaipbs.or.th/pollution-tax-motorcycles-now-table>



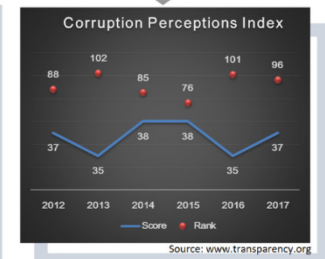
Cr photo: <http://news.thaipbs.or.th/content/3565>



Cr photo: NASA, Global climate change



Cr photo: www.thansettakij.com/content/287109



Society will continue to need ways and means for higher learning,

BUT MAY NOT NEED UNIVERSITY.

Narongchai Akrasanee • July 2018

BACKGROUND INFO

HUAHIN

2012

DECEMBER 1, 2012

NEW PARADIGM OF
LEARNING AND
TEACHING

PHUKET

2013

NOVEMBER 29-30, 2013

CREATIVE
ECONOMY

CHIANG RAI

2014

DECEMBER 13-14, 2014

DIGITAL
TECHNOLOGY FOR
EXCELLENCE
ACADEMY

CHIANG MAI

2015

NOVEMBER 19-21, 2015

KNOWLEDGE
DISSEMINATION

PATTAYA

2016

FEBRUARY 23-26, 2017

COLLABORATION

CHIANG KHAN

2017

DECEMBER 22-24, 2017

EDUCATION FOR
I-GEN

TAWANRON BEACH

2018

JANUARY 19-20, 2018

NEXT 20 YEARS OF
KKU

**A WORLD-LEADING RESEARCH
AND DEVELOPMENT UNIVERSITY**

มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก

VISION



SOCIAL DEVOTION

อุทิศเพื่อชุมชนและสังคม

MISSION



**STRIVING FOR
PROGRESS AND SUSTAINABILITY
BY MANAGING CHANGES**

เสริมสร้างความก้าวหน้าและยั่งยืน
โดยบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

BASE STRATEGY



PEOPLE

ประชาคม

Ready to Learn and to
Manage Changes

พร้อมเรียนรู้และบริหารจัดการ
การเปลี่ยนแปลง

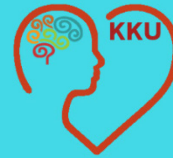


ECOLOGICAL

ระบบนิเวศ

Ideal for Learning and
Research, Dream Place for
Effective and Healthy Working
and Living

เกื้อหนุนการเรียนรู้และการวิจัย
เสริมประสิทธิภาพการทำงาน
และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิต



SPIRITUAL

จิตวิญญาณ

Peace and Collaboration

มีสันติสุขและสมานฉันท์

STRATEGIC GOALS



PEOPLE

ประชาคม



Quality Graduates,
Qualified Personnel,
Digital Literacy and Skills,
Continuous Upskills

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ
ด้วยบุคลากรคุณภาพ
ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุก
ภารกิจและพัฒนาสมรรถนะ
ตนเองอยู่เสมอ



Secure, Healthy, and
Worthy Life and Living

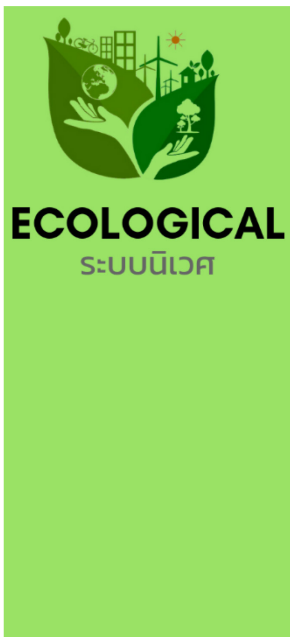
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง
มั่นคงและคุ้มค่า
เพิ่มพูนมาตรฐาน
การดำรงชีพและสุขอนามัย



Center of Social Wisdom,
Research Based Social
Development, Thai
Culture and Aesthetics

มีความสามารถและมี
จิตบริการ
ตอบสนองและชี้นำต่อสังคม
รักวัฒนธรรมไทย
และมีสุนทริยะ

STRATEGIC POLICIES



ECOLOGICAL
ระบบนิเวศ



Good and Tech-savvy
Work and Living Places

ส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัย
ดิจิทัล
สร้างความก้าวหน้าและทันสมัย
ด้วยเทคโนโลยี
จัดสภาพแวดล้อมใน
การทำงานที่ดี



Green Campus

ดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อม
สวยงาม สะดวก สะอาด
ประหยัด ปลอดภัย
มุ่งสู่การเป็น
มหาวิทยาลัยสีเขียว



Regulatory Transformation
for Efficiency,
Merit Based HRM

ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ
การทำงานและการบริหาร
งานบุคคล
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล

STRATEGIC POLICIES



SPIRITUAL
จิตวิญญาณ



Good Governance

ยึดมั่นในหลักการและวิธีการ
เปิดเผย โปร่งใส
และเป็นธรรม



Collaboration/
Coordination

ประสานและร่วมสร้าง
ความก้าวหน้าและยั่งยืน



Mindset of Social
Devotion

คำนึงพร้อมอุทิศตน
เพื่อสังคม

STRATEGIC POLICIES

online survey

627

RESPONSES

31

UNITS

52:48

FEMALE:MALE

325

COMMENTS AND
SUGGESTIONS

Supporting Staff

265 42.26%

Academic Staff

167 26.63%

Student

132 21.05%

Alumni

54

8.61%

Retired Staff

9 1.44%

STATISTIC

VISION

3.91

SD = 1.02 5

A WORLD LEADING RESEARCH AND
DEVELOPMENT UNIVERSITY

MISSION

4.44

SD = 0.76 5

SOCIAL DEVOTION

STRATEGY

4.20

SD = 0.83 5

STRIVING FOR PROGRESS AND
SUSTAINABILITY BY RESPONDING TO
CHANGES

STATISTIC - POLICIES

P
eople

E
cological

S
piritual

4.37 Quality Graduates,
Qualified Personnel,
Digital Literacy and
Skills, Continuous
Upskills
SD = 0.74 5

4.45 Secure and Healthy
Life and Living
SD = 0.87 5

4.46 Center of Social
Wisdom, Research
Based Social
Development, Thai
Culture and
Aesthetics
SD = 0.74 5

4.47 Good and Tech-
savvy Work and
Living Places
SD = 0.78 5

4.53 Green Campus
SD = 0.77 5

4.34 Flexible and
Efficient
Regulations,
Performance Based
HRM
SD = 0.94 5

4.54 Good Governance
SD = 0.88 5

4.39 Collaboration
SD = 0.79 5

4.41 Mindset of Social
Devotion
SD = 0.80 5



DRAFT.1



DRAFT.2



DRAFT.3



DRAFT.4

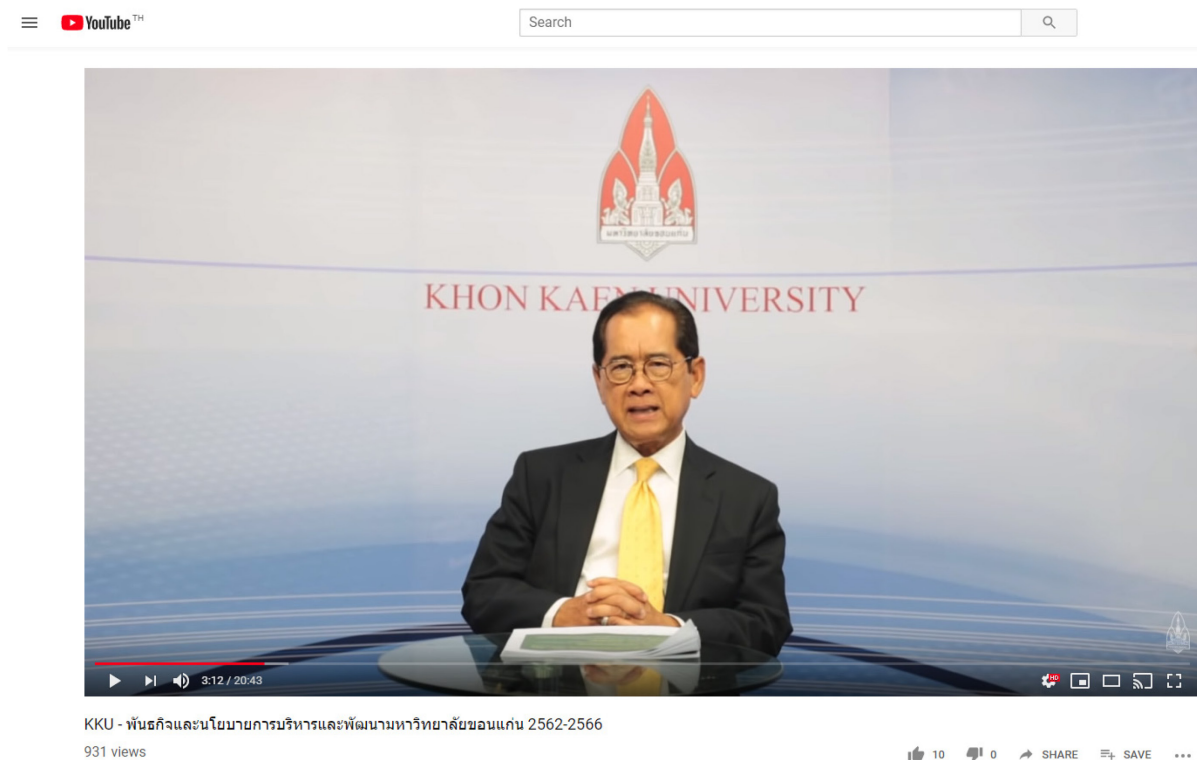
ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่เกี่ยวข้อง

๑. เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
(พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)
๒. เรื่อง คุณสมบัติและคุณลักษณะของอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
๓. เรื่อง แนวทางการกำกับติดตามและประเมินผลงานของอธิการบดี
ตามพันธกิจและนโยบายในการบริหาร และพัฒนามหาวิทยาลัย

**Let's make
this work.**

Thank you.....

วิทัศน์ประชาสัมพันธ์พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย



<https://youtu.be/HWVbt0berJo>