

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง “การนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด : ด้วยวิธีการใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง” ประกอบด้วย

**1. วัตถุประสงค์และระเบียบวิธีวิจัย** โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยคือ

- 1) ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการเป็นผู้นำ (LS) ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)
- 2) ศึกษาอิทธิพลทัศนคติ (ATT) ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)
- 3) ศึกษาอิทธิพลบรรทัดฐานทางสังคม (SN) ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)
- 4) ศึกษาอิทธิพลการรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุม (PBC) ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)
- 5) ศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร (OC) ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)
- 6) ศึกษาอิทธิพลความตั้งใจ (INT) ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT)

ทั้งนี้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยสำหรับการทดสอบทางสถิติด้วยเทคนิคการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบการเป็นผู้นำ (LS) มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)

สมมติฐานที่ 2 ทัศนคติ (ATT) มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)

สมมติฐานที่ 3 บรรทัดฐานทางสังคม (SN) มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุม (PBC) มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความตั้งใจ (INT)

สมมติฐานที่ 6 ความตั้งใจ (INT) มีอิทธิพลทางตรงต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน (ADPT)

**ระเบียบวิธีวิจัย** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ได้ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) และการตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย การหาค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ของ มสธ. (STOU) จำนวน 20 คน เป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นไปเพื่อหาข้อมูลสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณในส่วน of เส้นทางการความสัมพันธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเป็นการจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ ทัศนคติ เชื่อมโยงข้อมูล หาข้อสรุป โดยไม่ใช่อคติ ความลำเอียง (Bias) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว

**2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นผลการวิจัย** แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด

ตอนที่ 2 ผลการการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด

รายละเอียดของการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นผลการวิจัย ดังนี้

**สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล**

สัญลักษณ์	ความหมาย
$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
R <sup>2</sup>	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
$\chi^2$	ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - square)
df	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
$\chi^2/df$	สัดส่วนของไค - สแควร์ ต่อ ชั้นแห่งความอิสระ ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5.00 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
P-value	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\lambda$	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวบ่งชี้
t	ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
F	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของการพยากรณ์
SS	ค่า sum of square
MSE	ค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (Mean square error)
CFI	ค่าสถิติดัชนีทดสอบความกลมกลืน Comparative Fit Index ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation) ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .08 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน

สัญลักษณ์	ความหมาย
SRMR	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual) ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMR	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (root mean square) ควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
CN	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 200.00 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
$\rho_v$	การหาค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted)
$\rho_c$	การตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัด (Construct Reliability)

## ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด

### ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของมสธ. (STOU) ประเทศไทย ทั้งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการประกอบด้วยอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ใช้บัณฑิต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตรวมทั้งหน่วยงานที่มีส่วนร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในรูปแบบต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมจำนวน 211 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะประชากรและข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวอย่าง (n=211)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	83	39.33
หญิง	128	60.67
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 20 ปี	2	0.94
21-30 ปี	32	15.16
31-40 ปี	75	35.54
41-50 ปี	65	30.80

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
51-60 ปี	30	14.21
60 ปี ขึ้นไป	7	3.35
<b>ลักษณะงานหรือหน่วยงาน</b>		
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิชาการ:อาจารย์ / นักวิจัย/ นักศึกษา	153	72.51
ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ เช่น ผู้บริหาร ผู้ใช้บัณฑิต หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	58	27.49
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	23	10.90
5-10 ปี	47	22.27
<b>10-15 ปี</b>	<b>69</b>	<b>32.70</b>
15-20 ปี	31	14.69
20-25 ปี	17	8.05
25-30 ปี	12	5.47
มากกว่า 30 ปี	12	5.47
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ระดับประกาศนียบัตรหรือระดับก่อนปริญญาตรี	14	6.63
<b>ปริญญาตรี</b>	<b>104</b>	<b>49.28</b>
ปริญญาโท	69	32.70
ปริญญาเอก	24	11.39

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด 60.67% เพศชาย 39.33% อายุมากที่สุดระหว่าง 30-40 ปี 35.54% รองลงมาอายุระหว่าง 40-50 ปี 30.80% อายุระหว่าง 20-30 ปี 15.16% อายุระหว่าง 50-60 ปี 14.21% ตามลำดับ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนักวิชาการ อาจารย์ นักวิจัย นักศึกษามากที่สุด 72.51% และไม่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการ เช่น ผู้บริหาร ผู้ใช้บัณฑิต หน่วยงาน 27.49% ประสบการณ์ทำงานมากที่สุด 10-15 ปี 32.70% รองลงมา 5-10 ปี 22.27% และ 15-20 ปี 14.69% ตามลำดับ การศึกษามากที่สุดระดับปริญญาตรี 49.28% รองลงมาระดับปริญญาโท 32.70% และระดับปริญญาเอก 11.39% ตามลำดับ

## ผลการศึกษาสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิดประกอบด้วยปัจจัยหลักคือ รูปแบบการเป็นผู้นำของ มสธ. และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องที่ประกอบด้วยทัศนคติ (Attitude) และบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norm) การรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุมหรือพฤติกรรมที่คาดหวังเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (Perceived Behavioral Control) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความตั้งใจ (Intention) และการยอมรับนวัตกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อย่างแท้จริง (Actual Adoption) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยอมรับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
<b>1. รูปแบบการเป็นผู้นำของ มสธ. และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง (Leadership Styles &amp; Behavior)</b>								
1) ผู้นำของ มสธ. มีการแจ้งสมาชิกในองค์กรในสิ่งที่ต้องทำ/สิ่งที่ต้องปฏิบัติ	68 (30.00)	114 (54.64)	21 (15.36)	4 (1.90)	4 (1.90)	4.13	0.81	มาก
2) ผู้นำของ มสธ. ทำตัวเป็นมิตรกับสมาชิกในองค์กร	78 (36.97)	91 (43.13)	34 (16.11)	3 (1.42)	5 (2.37)	4.11	0.89	มาก
3) ผู้นำของ มสธ. กำหนดมาตรฐานการทำงาน/มาตรฐานการปฏิบัติการให้กับสมาชิกในองค์กร	73 (34.60)	108 (51.18)	20 (9.48)	6 (2.84)	4 (1.90)	4.14	0.84	มาก
4) ผู้นำของ มสธ. ช่วยให้สมาชิกและทุกฝ่ายรู้สึกสบายใจเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร	77 (36.49)	91 (43.13)	29 (13.74)	8 (3.79)	6 (2.84)	4.07	0.95	มาก
5) ผู้นำของ มสธ. ให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงานต่าง ๆ ให้	78 (36.96)	85 (40.28)	35 (16.58)	7 (3.31)	6 (2.84)	4.05	0.96	มาก
6) ผู้นำของ มสธ. ตอบสนองเป็นอย่างดีต่อข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกฝ่ายในองค์กร	67 (31.75)	107 (50.71)	24 (11.37)	7 (3.31)	6 (2.84)	4.05	0.90	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.09</b>	<b>0.89</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ทัศนคติ (Attitude)</b>								
1) การนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ใน มสธ. นับว่าเป็นสิ่งที่ดีโดยภาพรวม	80 (37.91)	102 (48.34)	28 (13.27)	1 (0.47)	0 (0.00)	4.24	0.69	มาก
	80	96	32	3	0	4.20	0.74	มาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน ไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ยอมรับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
2) การนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ใน มสธ. เป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดความสุข/ความสบายใจร่วมกัน	(37.91)	(45.49)	(15.16)	(1.42)	(0.00)			
3) ฉันรู้สึกชอบเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	79	109	22	1	0	4.26	0.66	มาก
	(37.44)	(51.65)	(10.42)	(0.94)	(0.00)			
4) การนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ใน มสธ. เป็นแนวคิดที่ชาญฉลาด	76	111	23	1	0	4.24	0.66	มาก
	(36.01)	(52.60)	(10.90)	(0.47)	(0.00)			
5) โดยภาพรวมแล้ว ฉันมีทัศนคติที่ดี/มีความรู้สึกที่ดีต่อแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	85	101	23	2	0	4.27	0.69	มาก
	(40.28)	(47.86)	(10.90)	(0.94)	(0.00)			
<b>รวม</b>						<b>4.24</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
<b>3. บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norm)</b>								
1) มสธ.คิดว่าฉันควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ใน มสธ.	67	110	31	2	1	4.14	0.73	มาก
	(32.72)	(49.76)	(14.69)	(1.89)	(0.94)			
2) มสธ.บอกฉัน/แจ้งฉันเกี่ยวกับความสำคัญของการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ใน มสธ.	69	94	40	2	6	4.03	0.90	มาก
	(32.70)	(44.54)	(18.95)	(0.94)	(2.84)			
3) มสธ.แนะนำว่าฉันควรร่วมมือ/ ร่วมปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ใน มสธ.	68	99	33	4	7	4.03	0.92	มาก
	(32.22)	(46.91)	(15.63)	(1.89)	(3.31)			
4) มสธ.ต้องการให้ฉันนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ไปขับเคลื่อน/ ดำเนินการใน มสธ.	78	87	36	6	4	4.09	0.90	มาก
	(36.96)	(41.23)	(17.06)	(2.84)	(1.89)			
5) มสธ.สั่งการให้ฉันนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ไปขับเคลื่อน/ ดำเนินการ/บูรณาการกับการเรียน/การทำกิจกรรมใน มสธ.	55	101	41	5	9	3.89	0.96	มาก
	(26.06)	(47.86)	(19.43)	(2.36)	(4.26)			
<b>รวม</b>						<b>4.24</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
<b>4. การรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุม หรือพฤติกรรมที่คาดหวังเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ SDGs (Perceived Behavioral Control)</b>								
1) ฉันมีความมั่นใจว่าฉันสามารถปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ / ร่วมกับการเรียนของ มสธ. ได้	54	127	28	2	0	4.10	0.64	มาก
	(25.59)	(60.18)	(13.27)	(0.94)	(0.00)			

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน ไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ยอมรับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
2) การที่ฉันจะปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ / การเรียนของ มสธ. ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของตนเอง	63	114	32	2	0	4.13	0.69	มาก
	(29.85)	(54.02)	(15.16)	(0.94)	(0.00)			
3) การปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ / การเรียนของ มสธ. จะต้องใช้เวลาในการวางแผนการทำงาน/การเรียนมากขึ้น	56	118	34	3	0	4.08	0.69	มาก
	(26.54)	(55.92)	(16.11)	(1.42)	(0.00)			
4) ฉันมีความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของ มสธ. ได้	51	121	37	2	0	4.05	0.67	มาก
	(24.17)	(57.34)	(17.53)	(0.94)	(0.00)			
5) หากฉันต้องการที่จะปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ / การเรียนของ มสธ. ไม่ใช่เรื่องยากเลย	70	106	33	2	0	4.16	0.71	มาก
	(33.17)	(50.23)	(15.63)	(0.94)	(0.00)			
6) หากว่า มสธ. มีการเน้นให้มีการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ / การเรียนการสอน จะทำให้สามารถทำได้ง่าย/ประสบความสำเร็จมากขึ้น	51	121	37	2	0	4.05	0.67	มาก
	(24.17)	(57.34)	(17.53)	(0.94)	(0.00)			
<b>รวม</b>						<b>4.09</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>
<b>5. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)</b>								
1) ฉันค่อนข้างภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าฉันทำงาน/เรียนกับ มสธ.	90	93	26	2	0	4.28	0.71	มาก
	(42.65)	(44.07)	(12.32)	(0.94)	(0.00)			
2) แม้ว่าการทำงาน/การเรียนกับ มสธ. จะได้เงินไม่เดือน/เรียนค่อนข้างยากฉันก็ไม่อยากจะเปลี่ยนไปทำงาน/เรียนที่อื่น	73	100	36	2	0	4.16	0.73	มาก
	(34.59)	(47.39)	(17.06)	(0.94)	(0.00)			
3) ฉันรู้สึกส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งของ มสธ.	91	91	27	2	0	4.28	0.72	มาก
	(43.12)	(43.12)	(12.79)	(0.94)	(0.00)			
4) ในการทำงาน/การเรียน ฉันพยายามทำงาน/เรียนเต็มที่ ไม่ใช่ทำเพื่อตัวเองเท่านั้น แต่ทำเพื่อ มสธ. ด้วย	68	106	36	1	0	4.14	0.70	มาก
	(32.22)	(50.23)	(17.06)	(0.47)	(0.00)			



ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน ไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ยอมรับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
5) หากหน่วยงานอื่น จะได้เงินมากกว่านิ ดหน่อย/มีข้อเสนอในการเรียนอื่น ๆ ฉันก็ไม่ คิดที่จะเปลี่ยนงาน/เปลี่ยนไปเรียนที่อื่น จากมสธ.	72	101	35	3	0	4.15	0.74	มาก
	(34.12)	(47.86)	(16.58)	(1.42)	(0.00)			
6) การได้รู้ว่างาน/กิจกรรมการเรียนของฉันมี ส่วนสร้างประโยชน์ให้กับ มสธ. ทำให้ฉันมี ความสุขมาก	68	106	36	1	0	4.14	0.70	มาก
	(32.22)	(50.23)	(17.06)	(0.94)	(0.00)			
<b>รวม</b>						<b>4.19</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
<b>6. ความตั้งใจ (Intention)</b>								
1) ฉันคาดหวังที่จะใช้แนวปฏิบัติเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ของ มสธ.	59	132	19	1	0	4.18	0.60	มาก
	(27.96)	(62.55)	(9.00)	(0.47)	(0.00)			
2) ฉันต้องการที่จะใช้แนวปฏิบัติเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ ของ มสธ. ของฉัน	54	127	28	2	0	4.10	0.64	มาก
	(25.59)	(60.18)	(13.27)	(0.94)	(0.00)			
3) ฉันตั้งใจที่จะใช้แนวปฏิบัติเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการ ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของ มสธ. ของฉัน	73	124	12	2	0	4.27	0.61	มาก
	(34.59)	(58.76)	(5.68)	(0.94)	(0.00)			
4) ฉันจะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานนำแนว ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ไปใช้ ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของ มสธ. ของพวกเขา	67	122	18	4	0	4.19	0.66	มาก
	(31.75)	(57.81)	(8.53)	(1.89)	(0.00)			
5) ฉันตั้งใจที่จะสนับสนุน ส่งเสริมเพื่อน ร่วมงานในการนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ ยั่งยืน (SDGs) ไปใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานใน ด้านต่าง ๆ ของ มสธ. ในอนาคต	76	116	17	2	0	4.26	0.64	มาก
	(36.01)	(56.39)	(6.63)	(0.94)	(0.00)			
<b>รวม</b>						<b>4.20</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
<b>7. การยอมรับนวัตกรรมที่เป็นแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อย่างแท้จริง (Actual Adoption)</b>								
1) ฉันเคยใช้แนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้าน ต่าง ๆ /การเรียน/การทำกิจกรรมของ มสธ.	49	126	31	4	1	4.03	0.70	มาก
	(23.22)	(59.71)	(14.64)	(1.89)	(0.47)			
2) ฉันใช้เวลาเพียงเล็กน้อยในการฝึกฝน/ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการการพัฒนาที่ ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานใน	65	96	46	4	0	4.05	0.77	มาก
	(30.80)	(45.49)	(21.80)	(1.89)	(0.00)			

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน ไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ยอมรับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ด้านต่าง ๆ/การเรียน/การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของ มสธ. ของฉัน								
3) การนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ไปใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้าน ต่าง ๆ ของ มสธ./การเรียน/การทำกิจกรรม ต่าง ๆ นับว่ายังมีจำนวนน้อยมาก	54 (25.59)	112 (53.08)	37 (17.53)	8 (3.79)	0 (0.00)	4.00	0.76	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.20</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) ไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิดดังนี้

1. รูปแบบการเป็นผู้นำของ มสธ. และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง (Leadership Styles & Behavior) มีผู้ตอบสูงสุดคือผู้นำของ มสธ. กำหนดมาตรฐานการทำงาน/มาตรฐานการปฏิบัติการให้กับสมาชิกในองค์กร ค่าเฉลี่ย = 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.89 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก

2. ทศคติ (Attitude) มีผู้ตอบสูงสุดคือ โดยภาพรวมแล้ว ฉันมีทัศนคติที่ดี/มีความรู้สึกที่ดีต่อแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ค่าเฉลี่ย = 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก

3. บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norm) มีผู้ตอบสูงสุดคือ มสธ.คิดว่าฉันควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ใน มสธ. ค่าเฉลี่ย = 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก

4. การรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุมหรือพฤติกรรมที่คาดหวังเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม SDGs (Perceived Behavioral Control) มีผู้ตอบสูงสุดคือ หากฉันต้องการที่จะปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ/การเรียนของ มสธ. ไม่ใช่เรื่องยากเลย ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก

5. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีผู้ตอบสูงสุดคือ ฉันค่อนข้างภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าฉันทำงาน/เรียนกับ มสธ. ค่าเฉลี่ย = 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก

6. ความตั้งใจ (Intention) มีผู้ตอบสูงสุดคือ ฉันทัดใจที่จะใช้แนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของ มสธ. /ของฉันทัดใจ ค่าเฉลี่ย = 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก และ

7. การยอมรับอย่างแท้จริงหรือการยอมรับในการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) ไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด (Actual Adoption) มีผู้ตอบสูงสุดคือ ฉันทัดใจใช้เวลาเพียงเล็กน้อยในการฝึกฝน/ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ/การเรียน/การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของ มสธ. /ของฉันทัดใจ ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก โดยรวมมีค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72 มีปัจจัยในการยอมรับระดับมาก

### **ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด**

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบจำลองตามสมมุติฐาน ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 941.37$  df = 575 p-value = .00000,  $\chi^2 / df = 1.63$ , RMSEA = .056, RMR = .029, SRMR = .057, CFI = .98, GFI = .79, AGFI = .76, CN = 128.59) จึงได้ดำเนินการปรับแก้แบบจำลอง (Adjusted Model) โดยการยอมให้ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรเชิงประจักษ์ มีความคลาดเคลื่อนกัน จำนวน 7 คู่ความสัมพันธ์ จนกระทั่งพบว่า แบบจำลองที่ได้ดำเนินการปรับแก้แบบจำลอง (Adjusted Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบการประมาณค่า (Parameter) ในแบบจำลองที่ได้ดำเนินการปรับแก้แบบจำลอง (Adjusted Model) ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score) จากแบบจำลองสมการโครงสร้าง (n= 211)

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรต้น					
		รูปแบบการ เป็นผู้นำ (LS)	ทัศนคติ (ATT)	บรรทัดฐาน ทางสังคม (SN)	การรับรู้ พฤติกรรมที่ ควบคุม (PBC)	ความ ผูกพันต่อ องค์กร (OC)	ความตั้งใจ (INT)
ความตั้งใจ (INT)	R <sup>2</sup>						
	DE	-.19* (t=-2.25, p<.05)	.49* (t=4.72, p<.05)	.10 (t=1.33, p>.05)	.14 (t=1.28, p>.05)	.41* (t=4.96, p<.05)	
	IE	-	-	-	-	-	
	TE	-.19* (t=-2.25, p>.05)	.49* (t=4.72, p<.05)	.10 (t=1.33, p>.05)	.14 (t=1.28, p>.05)	.41* (t=4.96, p<.05)	
การยอมรับ อย่างแท้จริง (ADP)	DE	-.01 (t=-.12, p>.05)	-	-	.42* (t=3.61, p<.05)	.05 (t=.43, p>.05)	.39* (t=2.99, p<.05)
	IE	-.07 (t=-1.81, p>.05)	.19* (t=2.54, p<.05)	.04 (t=1.22, p>.05)	.05 (t=1.20, p>.05)	.16* (t=2.55, p<.05)	-
	TE	-.08 (t=-1.00, p>.05)	.19* (t=2.54, p<.05)	.04 (t=1.22, p>.05)	.47* (t=4.10, p<.05)	.21* (t=2.08, p<.05)	.39* (t=2.99, p<.05)
$\chi^2 = 841.40$ df = 568 p-value = .00000, $\chi^2 / df = 1.48$ , RMSEA = .049, RMR = .028, SRMR = .047, CFI = .98, GFI = .91, AGFI = .90, CN = 239.02							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ของแบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาทางไกลแบบเปิด มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังค่าดัชนีความกลมกลืน ดังนี้  $\chi^2 = 841.40$  df = 568 p-value = .00000,  $\chi^2 / df = 1.48$ , RMSEA = .049, RMR = .028, SRMR = .047, CFI = .98, GFI = .91, AGFI = .90, CN = 239.02 การประมาณค่า (Parameter) ในแบบจำลอง ดังนี้

1. รูปแบบการเป็นผู้นำ (LS) ไม่ได้มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT)
2. ทักษะคนคิด (ATT) ไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อการยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) ผ่านความตั้งใจ (INT) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บรรทัดฐานทางสังคม (SN) ไม่ได้มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT)
4. การรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุม (PBC) มีอิทธิพลทางตรงต่อ การยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่ได้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT)
5. ความผูกพันต่อองค์กร (OC) ไม่ได้มีอิทธิพลทั้งทางตรง การยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) ผ่านความตั้งใจ (INT) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. ความตั้งใจ (INT) มีอิทธิพลทางตรงต่อ การยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. การรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุม (PBC) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) ความตั้งใจ (INT) รูปแบบการเป็นผู้นำ (LS) สามารถร่วมกันทำนาย การยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) ได้ร้อยละ 63  
สามารถแสดงเป็นสมการ (Equation) ดังนี้  

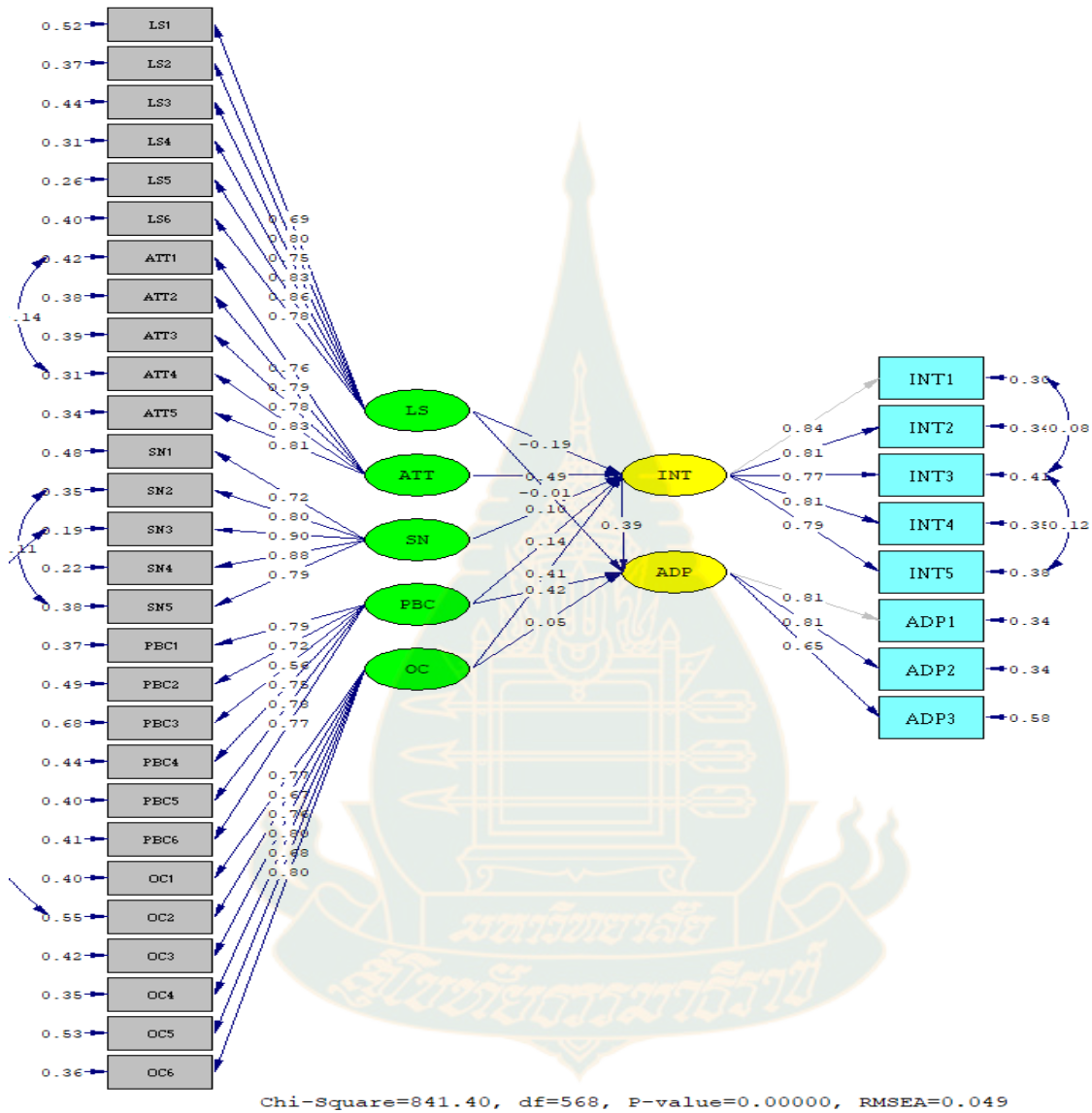
$$ADP = 0.39*INT - 0.01*LS + 0.42*PBC + 0.05*OC, Errorvar.= 0.37, R^2 = 0.63.....1$$

(0.13)	(0.076)	(0.12)	(0.12)	(0.073)
2.99	-0.12	3.61	0.43	4.99
8. รูปแบบการเป็นผู้นำ (LS) ไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความตั้งใจ (INT)
9. ทักษะคนคิด (ATT) มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความตั้งใจ (INT) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
10. บรรทัดฐานทางสังคม (SN) ไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความตั้งใจ (INT)
11. การรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุม (PBC) ไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความตั้งใจ (INT)
12. ความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความตั้งใจ (INT) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
13. รูปแบบการเป็นผู้นำ (LS) ทักษะคนคิด (ATT) บรรทัดฐานทางสังคม (SN) การรับรู้พฤติกรรมที่ควบคุม (PBC) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) สามารถร่วมกันทำนาย ความตั้งใจ (INT) ได้ร้อยละ 77

สามารถแสดงเป็นสมการ (Equation) ดังนี้

$$INT = -0.19*LS + 0.49*ATT + 0.10*SN + 0.14*PBC + 0.41*OC, Errorvar.= 0.23, R^2 = 0.77.....2$$

(0.084)	(0.10)	(0.073)	(0.11)	(0.083)	(0.045)
-2.25	4.72	1.33	1.28	4.96	4.97



ภาพประกอบ 4.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการยอมรับอย่างแท้จริง (ADPT) ได้ดำเนินการปรับแก้แบบจำลอง (Adjusted Model) (n=211)

**ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ** จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจากแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องคือ

1) ด้านการศึกษาระบบเปิดรวมทั้งวิธีการเรียนการสอนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 3) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านนวัตกรรม และ 5) ด้านจิตวิทยา รวมจำนวน 20 คน ใช้วิธีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย 2 ประเด็นหลักคือ ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง และ ประสพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เรียงตามลำดับคือ

### **ตอนที่ 2.1 ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง**

#### **2.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ในการประชุมกลุ่มย่อย**

(1) ความเชี่ยวชาญ การสื่อสารสากล การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การสื่อสารเพื่อการพัฒนา การศึกษาทางไกล การศึกษาทางไกลระบบเปิด จิตวิทยาการศึกษา การสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล

(2) ระยะเวลาที่ทำงานเกี่ยวข้องกับมสธ. เฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระหว่าง 10-15 ปี

(3) ความเกี่ยวข้องกับมสธ. เป็นทั้งกลุ่มผู้ปฏิบัติภายในมสธ.ที่เป็นทั้งกลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับมสธ.ในรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์พิเศษ

(4) การเกี่ยวข้องกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่จะทำหน้าที่หรือทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ของตนเอง จะมีเพียงบางศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” มากกว่าศาสตร์อื่นๆ เช่น การสื่อสารเพื่อการพัฒนา การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาการเมืองการปกครอง การพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาการเมือง การพัฒนาชนบท ฯลฯ เพราะเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา โดยนำกรอบแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนไปใช้เพื่อเป็นกรอบการบูรณาการกับศาสตร์อื่นๆ ดังนั้น เมื่อมีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ส่วนใหญ่จึงมีทัศนคติที่ดี พร้อมรับ พร้อมเรียนรู้ พร้อมนำไปปฏิบัติ พร้อมนำไปทดลอง พร้อมนำไปบูรณาการกับศาสตร์เดิมของตนเอง

**2.1.2 ประสพการณ์เกี่ยวกับ “การนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในการปฏิบัติงานในมสธ.”** ในด้านใดด้านหนึ่งหรือทางตรงหรือทางอ้อมพบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ

(1) ผลเกี่ยวกับประสพการณ์เกี่ยวกับการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในการปฏิบัติงานในมสธ.” ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือทางตรงหรือทางอ้อมพบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ

(1.1) มีการนำเอาไปใช้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในหลักสูตรลักษณะต่างๆ ทั้งในระดับหลักสูตร สาขาวิชา หรือระดับมหาวิทยาลัย เช่น จัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านระบบออนไลน์ทางระบบ MSTEAM ในชุดวิชาสัมมนาทางการจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับ SDGs ให้นักศึกษา ได้แก่ การประหยัดพลังงาน การแยกขยะ เป็นต้น มีการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการทำวิจัย

(1.2) มีการนำไปใช้เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอน ด้านการถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับ SDG ผ่านสื่อการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลงานวิจัย

(1.3) มีการนำไปใช้ในการทำวิจัย เช่นกำหนดเป็นเป้าหมายปลายทาง (ultimate goal) ของงานวิจัยในสาขาต่างๆ เช่น นำไปใช้เป็นกรอบการวิจัยเพื่อสุขภาพที่ยั่งยืน การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ การประหยัดพลังงาน

(1.4) มีการนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับ SDGs ผ่านการฝึกอบรมในการบริการวิชาการ หรือในการผลิตสื่อต่างๆ แต่เป็นประเด็นเสริมไม่ใช่ประเด็นหลัก

เคยมาอบรมร่วมกับมสธ. ทั้งในฐานะผู้มาอบรม และผู้การอบรม เพื่อเอาไปพัฒนาหลักสูตรการทำงานชุมชนของมหาลัยตนเอง ที่ต้องทำงานกับชุมชน ที่เป็นชาวสวนส้ม เพื่อการอนุรักษ์สวนให้เป็น Green Fruit Garden (ดร.บางมด) การประหยัดพลังงาน การถ่ายทอดแนวคิดเกี่ยวกับ SDGs ให้นักศึกษา การแยกขยะ

(1.5) มีการนำไปใช้เชิงบูรณาการที่เป็นองค์รวมทั้งการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนการสอน การผลิตสื่อการเรียน และการให้บริการวิชาการทางสังคม เช่นการนำแนวคิด แนวปฏิบัติ SDGs เข้าไปในรายวิชาที่สอน เช่น ได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาของ มสธ. ให้ได้วิเคราะห์และนำเสนอเกี่ยวกับของชุมชนตนเอง และยังได้ร่วมจัดทำสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ ที่นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้ผ่านระบบ e-Learning ของมหาวิทยาลัย ในส่วนที่เกี่ยวกับด้านการบริการวิชาการ ได้จัดการอบรมการตลาดในยุคดิจิทัลให้แก่ผู้อบรมที่เป็นกลุ่มเปราะบาง ที่มสธ.ได้มีไปบริการทางวิชาการแก่ประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนด้อยโอกาสในพื้นที่ห่างไกล ในโครงการ ทสรช. ให้ได้วิเคราะห์และนำเสนอสินค้าของชุมชนตนเอง ได้ร่วมทำงานวิจัยเรื่อง "รายงานการวิจัยขนาดเล็ก (Mini Research) เรื่อง ความต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนผ่านสื่อออนไลน์ของกรมประชาสัมพันธ์" โดยได้ลงพื้นที่ศึกษาในจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อใช้ฐานต่อยอดการถอดบทเรียนกิจกรรม สโมสรคนสื่อ ซึ่งเป็นสื่อกลุ่มเล็กๆ ตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ เป็นพื้นที่บริการของ มสธ. งานวิจัยนี้ได้มีข้อเสนอที่นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับกลุ่มผู้สื่อข่าวเพื่อไปประยุกต์ใช้ในการนำเสนอข่าวสารให้ตรงกับความต้องการการรับรู้ของประชาชนยังพื้นที่ห่างไกล ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

(2) ผลเกี่ยวกับการไม่เคยมีประสบการณ์ในการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในการปฏิบัติงานในมสธ.” ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือทางตรงหรือทางอ้อม พบว่า บุคลากรของ มสธ. ยังไม่เคย หรือมีจำนวนน้อยมากในการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ ของตนเอง โดยให้เหตุผลว่า เป็นเพราะตนเองยังมีความรู้เพียงพื้นฐานเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” และเข้าใจว่า ตอนนั้นมสธ.น่าจะอยู่ในช่วงเริ่มต้นที่จะนำแนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในมสธ.

(3) ผลเกี่ยวกับความยุ่งยากในการทำความเข้าใจ หรือการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆของมสธ.



(3.1) ภาพรวมพบว่า ไม่ยุ่งยาก หรือใช้เวลาเพียงเล็กน้อยในการทำความเข้าใจ หรือหาความรู้เกี่ยวกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เพราะเป็นเรื่องที่มีการส่งเสริมและการประชาสัมพันธ์ทั่วโลก โดยเฉพาะในกลุ่มสถาบันการศึกษาที่ต้องรู้และเข้าใจ และนำไปใช้ ปรับใช้ในกิจกรรมต่างๆของมหาลัย ตามหน้าที่ของตนเอง เช่น เอาไปใช้สอน เอาไปใช้ในการวิจัย เอาไปใช้ในการถ่ายทอดสู่สังคมในการบริการวิชาการ ต่างๆ

(3.2) “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นเรื่องที่ต้องรู้ เป็นนวัตกรรมทางแนวคิด เพื่อการส่งเสริมให้มนุษย์ทุกคนต้องดูแลโลกที่อยู่อาศัยร่วมกัน ถือว่าเป็นหน้าที่ของคนทุกคน อีกทั้งมีข้อมูลข่าวสาร เอกสาร งานวิจัยต่างๆ มากมาย รวมทั้งกรณีศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีการเผยแพร่อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

(3.3) เรื่อง “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นนโยบายขององค์การสหประชาชาติโดย ที่เป็นชุดเป้าหมายการพัฒนาระดับโลก ที่ได้รับการรับรองจาก 193 ประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ครอบคลุมช่วงระยะเวลาที่ต้องบรรลุภายใน 15 ปี ไปจนถึงปี ค.ศ. 2030 โดยเอกสารที่ประเทศสมาชิกทั้งหมดลงนามรับรองเป็นพันธะสัญญานั้นเรียกว่า “Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development” หรือ “วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน 2030” ฉะนั้นในบางโอกาส SDGs อาจถูกกล่าวถึงผ่านชื่ออื่นได้ทั้ง Agenda 2030 หรือ Global Goals ดังนั้น จึง มีการส่งเสริมและการประชาสัมพันธ์ทั่วโลก โดยเฉพาะในกลุ่มสถาบันการศึกษาที่ต้องรู้และเข้าใจ มสธ.ได้นำมาปฏิบัติและนำไปใช้ปรับใช้ในกิจกรรมต่างๆของมหาลัย ตามหน้าที่ของตนเอง เช่น เอาไปใช้สอน เอาไปใช้ในการวิจัย เอาไปใช้ในการถ่ายทอดสู่สังคมในการบริการวิชาการต่างๆ รวมทั้งจัดกิจกรรมแยกขยะ เก็บขยะรอบชุมชนมหาวิทยาลัย ในโครงการ “สุจิต” จิตอาสา By มสธ. เป็นต้น

(3.4) “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นเรื่องที่ทุกสถาบันการศึกษา ต้องรู้ต้องเอาไปพัฒนาต่อยอด และประยุกต์ในรูปแบบต่างๆ เป็นนวัตกรรมทางแนวคิด เพื่อการส่งเสริมให้มนุษย์ทุกคนต้องดูแลโลกที่อยู่อาศัยร่วมกัน ถือว่าเป็นหน้าที่ของคนทุกคน อีกทั้งมีข้อมูลข่าวสาร เอกสาร งานวิจัยต่างๆ มากมาย รวมทั้งกรณีศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีการเผยแพร่อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

(3.5) ในฐานะอาจารย์พิเศษและวิทยากรรับเชิญ เรื่อง “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นเรื่องที่ใช้เวลาเพียงเล็กน้อยในการทำความเข้าใจและฝึกฝนเกี่ยวกับการใช้แนวปฏิบัติ ดังกล่าวในการปฏิบัติงาน การนำไปบูรณาการกับกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะด้านการสอน การผลิตสื่อ และการฝึกอบรม

(3.6) “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” สามารถศึกษา หาความรู้ได้จากแหล่งทั่วไป สามารถสร้างความเข้าใจได้ง่ายจากแหล่งข้อมูลต่างๆ รวมทั้งจากการอ่านงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ

(4) การนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นเรื่องยุ่งยาก เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา ใช้ความเข้าใจที่ชัดเจนก่อนที่จะนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ใน รูปแบบต่างๆได้ เพราะเรื่องนี้เป็นเรื่องใหญ่ เป็นเรื่องระดับสากล เป็นเรื่องระดับชาติ เป็นเรื่องที่มีองค์ประกอบ หลายด้านและแต่ละด้านก็ยังมีองค์ประกอบย่อยที่ต้องศึกษาเพื่อทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนนำไปปฏิบัติจริง

(4.1) “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นเรื่องยากที่จะเข้าใจ ซึ่งต้องใช้เวลา ในการศึกษาและทำความเข้าใจ และมีรายละเอียดปลีกย่อยค่อนข้างมาก ควรมีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร ในแต่ละระดับที่เกี่ยวข้องในส่วนในระดับนั้นๆ และควรมีการกำหนดออกมาเป็นนโยบายโดยมหาวิทยาลัย และ กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในระดับมหาวิทยาลัย แล้วถ่ายทอดสู่หน่วยงานต่างๆ หรือควรมีการกำหนดเลือก ประเด็นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจหรือเข็มมุ่งของมหาวิทยาลัย

(4.2) “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นเรื่องสำคัญมาก แต่ไม่เห็นว่ามี มสธ. จะมีการสื่อสารในเรื่องนี้นัก บุคลากรมสธ.ที่ทำงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ มักจะทำเพราะเกี่ยวข้องกับศาสตร์ของตัวเอง เช่นศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาในมิติต่างๆ เพราะโดยภาพรวมของมสธ. ยังไม่มีนโยบาย หรือการสนับสนุนใดๆ ที่เป็นรูปธรรม

(5) ผลโดยภาพรวมเกี่ยวกับการนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมสธ.จนถึงปัจจุบัน

(5.1) นับจนถึงปัจจุบันนับว่ายังมีจำนวนน้อยมาก เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายหรือการสนับสนุน หรือ มาตรการต่างๆ เกี่ยวกับ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” พร้อมแนวปฏิบัติที่ชัดเจนใน ทุกระดับ ผนวกกับการสื่อสารที่เกี่ยวข้องในรูปแบบต่างๆ เริ่มที่การสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ การให้ข้อมูล โดยภาพรวมเข้าใจว่า มสธ.น่าจะอยู่ในช่วงเริ่มต้นที่จะนำ SDGs เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรม ต่างๆ ในมสธ.

(5.2) การส่งเสริมเรื่องSDGs โดยเฉพาะเรื่องการประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานต่างๆทุกระดับนับว่า ค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะมสธ.ยังอยู่ในช่วงของการเริ่มขับเคลื่อนเกี่ยวกับเรื่อง SDGs จึงส่งผลต่อการกำหนด นโยบายและทิศทางที่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนเป็นระบบและต่อเนื่อง

(5.3) น้อยมาก แต่เริ่มมีการสนับสนุนให้มีกิจกรรมและโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องสู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะการที่มสธ. เพิ่งเริ่มมีการกำหนดนโยบายSDGs อย่างเป็นรูปธรรม เริ่ม มีการจัดงบประมาณในการสนับสนุนดำเนินการ ซึ่งตามหลักควรวางแผนให้ชัดเจนจากการกำหนดกลยุทธ์ของมสธ. แล้วจึงถ่ายทอดมายังหน่วยงานต่างๆ และต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้หน่วยงานนำไปกำหนดเป็น แผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้สอดคล้อง แต่การดำเนินการปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับ SDGs นับว่าโดยภาพรวม แล้วยังพบว่ายังมีจำนวนน้อย และวัตถุประสงค์ที่ค่อนข้างหลากหลายขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละหน่วยงาน ซึ่ง อาจจะสอดคล้องกับเป้าหมายของ SDGs มากน้อยแตกต่างกันไป

(5.4) รู้สึกว่าน้อย เริ่มที่การประชาสัมพันธ์ หรือมีการขับเคลื่อนใดๆ อย่างเป็นรูปธรรม \*\*หากเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆในบางมหาวิทยาลัย

(5.5) รู้สึกว่าน้อย หากเทียบกับมหาวิทยาลัยของตนเอง ที่จะมีการสั่งการและมีการกำหนดเป็นนโยบาย มีการมอบหมายให้คณาจารย์บูรณาการหรือสอดแทรก SDGs ในมิติต่างๆ เข้าไปในการเรียนการสอน การให้บริการวิชาการในสังคม การสร้างบรรยากาศองค์กรรวมทั้งบูรณาการ SDGs ร่วมกัน เช่น Green Campus ที่มีทั้ง Green Canteen, Green Sport, Green Environment, Waste Zero Project & Activities และอื่นๆจนสามารถพัฒนาต่อยอดเป็นวัฒนธรรมภาวะของมหาวิทยาลัยนั้นๆได้

(5.6) น้อยมาก ทั้งในส่วนของนโยบายและการสนับสนุนอย่างชัดเจน การประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการที่เอื้อต่อการมีสถานะสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีทัศนคติที่ดี การมีจิตสำนึกที่จะนำสู่การปฏิบัติเกี่ยวกับ SDGs โดยอัตโนมัติทั้งในส่วนของปัจเจกบุคคล และในภาพรวม

(5.7) รู้สึกว่าน้อย เริ่มที่การประชาสัมพันธ์ การขับเคลื่อนใดๆ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง \*\*หากเทียบกับมหาวิทยาลัยของตนเอง เพราะไม่ว่าจะเดินไปส่วนไหนของมหาวิทยาลัย จะเห็นกิจกรรม เห็นป้ายข้อมูลต่างๆที่สอดคล้องหรือเกี่ยวกับ SDGs

(5.8) น้อยมาก อาจเป็นเพราะหลายหน่วยงานอาจจะไม่เข้าใจแนวคิดของ SDGs บางหน่วยงานอาจจะพอมีความเข้าใจ ความตระหนักรวมทั้งมีข้อมูลอยู่บ้าง แต่ผู้นำมาปฏิบัติอาจจะไม่ได้ประชาสัมพันธ์ ไม่เข้าใจความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง เพราะอาจจะไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เช่น การสอนออนไลน์ ก็นับว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านหนึ่งเพราะเป็นการช่วยลดการใช้พลังงานในมิติต่างๆได้เช่นกัน เป็นต้น

**ตอนที่ 2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยหลักต่างๆ (ผู้นำ ทัศนคติ บรรทัดฐาน วิธีปฏิบัติ/พฤติกรรม ความผูกพันกับองค์กร ความตั้งใจ) ที่ส่งผลต่อการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ. พบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ**

**2.2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับ “ผู้นำ” พบว่า ผู้นำรวมทั้งพฤติกรรม และบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติของผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในระดับมากในการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ. พบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ**

(1) ผู้นำต้องเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ใหม่ๆ ต้องปรับตัวเข้ากับกระแสความต้องการของสังคม ต้องดูแลสังคมสิ่งแวดล้อม ผู้นำต้องมีความเข้าใจหลักการของ SDGs และมีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจและตระหนักถึงประโยชน์ในการนำ SDGs เข้ามาใช้เพื่อช่วยให้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามข้อกำหนดที่วางไว้อย่างชัดเจน

(1.1) ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ ในการนำ SDGs มาเป็นกรอบในการพัฒนางาน นำไปสู่การวางแผน และกลยุทธ์ ถ่ายทอดแผนนั้นสู่บุคลากรแต่ละระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจในการนำกรอบของ SDGs ไปวางแผนงานที่สอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน เพราะมหาวิทยาลัยคือสถานที่ผลิตคนเพื่อออกไปรับใช้สังคม เพราะในปัจจุบันเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงดังนั้นการที่จะนำองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้นำต้องเปิดรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มและทุกระดับ

(1.2) ผู้นำที่ดีต้องเข้าใจ ต้องมีความรู้ สติปัญญาที่แท้จริงเกี่ยวกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” สามารถเข้าใจและสามารถสื่อสาร สร้างเครือข่าย และสามารถเป็นผู้ริเริ่มในการนำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน มาเป็น logo หรือเป็นสัญลักษณ์ เป็นนโยบายที่ชัดเจนของมสธ. ผู้นำต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการร่วมกันสร้างองค์กรที่เปิดกว้างให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติที่จะนำมสธ. ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน ผู้นำต้องมีวินัยที่ชัดเจน มีการสร้างวินัย ต้องเริ่มต้นจากคัดคนเข้าทำงาน การสร้างความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งการสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่นั่งยืนร่วมกัน บรรลุสู่เป้าหมายจริงๆ

(1.3) ผู้นำต้องสื่อสารและกำหนดให้ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นมาตรการที่ชัดเจนที่บุคลากรทุกฝ่ายต้องปฏิบัติร่วมกัน

(1.4) ลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำแนวปฏิบัติ SDGs ไปใช้ใน มสธ. คือต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบูรณาการ SDGs เข้ากับพันธกิจของมหาวิทยาลัย สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและเห็นความสำคัญ รวมถึงแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการนำ SDGs มาใช้

(2) ผู้นำควรสื่อสารและกำหนดเป็นมาตรการที่ชัดเจนสู่การปฏิบัติร่วมกัน ผู้นำต้องใช้วิธีการสื่อสาร ในการบอกกล่าวให้สมาชิกในองค์กรในสิ่งที่ต้องทำ หรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นระบบซึ่งรวมทั้งระบบการสนับสนุน ติดตาม ประเมินผลและการให้รางวัลในรูปแบบต่างๆด้วย

(3) ผู้นำต้องกำหนดมาตรการการทำงาน/มาตรการการปฏิบัติการให้กับสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องทำความเข้าใจหลักการและแนวปฏิบัติ ต้องทำการสื่อสารเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจนกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ และกำหนดนโยบาย เป้าหมายและมาตรการที่ชัดเจนสู่การปฏิบัติร่วมกัน ผู้นำต้องสื่อสารและกำหนดเป็นมาตรการที่ชัดเจนสู่การปฏิบัติร่วมกัน ผู้นำต้องสื่อสารและกำหนดเป็นมาตรการที่ชัดเจนสู่การปฏิบัติร่วมกัน (คุณเจ) ผู้นำต้องสื่อสารและกำหนดเป็นมาตรการที่ชัดเจนสู่การปฏิบัติร่วมกัน

**2.2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติ** พบว่า ทัศนคติที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ.พบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ

(1) ทักษะที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ต่างๆ ไปใช้ในมสธ. เรียงตามลำดับคือ ผู้นำต้องเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ใหม่ๆ การปรับตัวเข้ากับกระแสความต้องการของสังคม การดูแลสังคมสิ่งแวดล้อม เพราะมหาวิทยาลัยคือสถานที่ผลิตคนเพื่อออกไปรับใช้สังคม การนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในมสธ. นับว่าเป็นสิ่งที่ดีโดยภาพรวม การชื่นชอบ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของผู้นำ หากเริ่มที่ผู้นำมีทัศนคติดังกล่าว ก็จะส่งผลต่อการสร้างทัศนคติร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในมสธ. ที่จะสามารถส่งผลสำเร็จต่อการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ร่วมกันอย่างประสบความสำเร็จในมสธ.

(1.1) ผู้นำควรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เชื่อมั่นว่า SDGs สามารถสร้างคุณค่าให้กับมหาวิทยาลัยและสังคม รวมไปถึงมองเห็นโอกาสมากกว่าอุปสรรคในการนำ SDGs มาใช้

(1.2) เรื่อง “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เป็นเรื่องที่สำคัญ ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของสถาบันการศึกษาด้วย เพราะทุกคนต้องช่วยกันดูแลสิ่งแวดล้อม

(2) ผู้นำต้องวางแนวนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เพื่อนำไปสู่การสร้างทัศนคติ หรือความคิด ความรู้สึกร่วมกันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างจริงจัง

(3) ผู้นำต้องมององค์รวมของทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อจะทำให้การนำ SDGs เข้ามาใช้สอดคล้องและประสานการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน ครอบคลุมบุคลากรและหน่วยงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

(3.1) ผู้นำต้องมีทัศนคติในเชิงบวกการรับรู้ประโยชน์โดยมีความรู้ความเข้าใจในแนวปฏิบัติว่าจะนำ การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) มาใช้ในมสธ. เริ่มต้นที่ผู้นำต้องมีความรู้และทักษะด้าน SDGs

(3.2) ผู้นำต้องมีทัศนคติที่ต้ออยากเห็นองค์กรพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง เปิดกว้าง ไม่หยุดนิ่ง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และในการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกัน

โดยภาพรวมคือ ทัศนคติที่ดีของผู้นำที่จะสามารถส่งผลสำเร็จต่อการนำแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ไปใช้ในมสธ. และผู้นำต้องเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ใหม่ๆ การปรับตัวเข้ากับกระแสความต้องการของสังคม การดูแลสังคมสิ่งแวดล้อม เพราะ มหาวิทยาลัยคือสถานที่ผลิตคนเพื่อออกไปรับใช้สังคม

**2.2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับบรรทัดฐานทางสังคมที่เป็นแนวคิด หรือแนวปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ.พบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ**

(1) ผู้นำต้องให้การสนับสนุนการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” มาใช้ อย่างเป็นรูปธรรมร่วมกันทุกระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ผู้นำที่ต้องนำและปฏิบัติเป็นตัวอย่างให้เกิดการยอมรับในการนำ แนวปฏิบัติดังกล่าวมาใช้ หรือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรร่วมกันทั้งระบบอย่างมีคุณภาพ

(2) ผู้นำต้องเชื่อว่าทุกคนในองค์กรมีความสำคัญ สามารถพัฒนาได้ และมีความสามารถในการทำงาน สามารถเข้าใจและนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปผสมผสาน กำหนดเป็น เป้าหมายในการทำงานทั้งในระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลได้

(3) ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ และทุกส่วน ผู้นำควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้พนักงานทุกคนทำงานด้วยความสุข เช่น การมีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนทั้งแนวปฏิบัติและคุณธรรม จริยธรรม

(4) ผู้นำต้องมีการวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการเปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมในทุกระดับ โดยถือว่าสมาชิกของมสธ.ต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ (SDGs) ร่วมกันทุกคน ทุกระดับ ทุกฝ่ายเพื่อนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับทุกฝ่ายได้ เริ่มตั้งแต่บุคลากรภายใน นิสิต นักศึกษา ชุมชนในพื้นที่บริการ เครือข่ายภาคีที่เกี่ยวข้องกับมสธ.

(5) ผู้นำที่ถือว่าสมาชิกของมสธ.ควรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ (SDGs) ของมสธ. กันทุกคน ผู้นำที่ให้ความสำคัญของแนวปฏิบัติ (SDGs) ในมสธ. ผู้นำที่มีความชัดเจนในการสื่อสารเพื่อการสั่งการให้สมาชิกของมสธ. ทุกคนนำแนวปฏิบัติ (SDGs) ไปขับเคลื่อน หรือดำเนินการในกิจกรรมต่างๆของมสธ.

(6) ผู้นำต้องให้ความสำคัญก่อนจึงจะสามารถขับเคลื่อนได้ ผู้นำต้องเป็นต้นแบบ ผู้นำต้องสร้างบรรทัดฐานองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

(7) ผู้นำต้องกำหนดมาตรฐานการทำงานที่สอดคล้องกับ SDGs พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้กรอบของ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs”

**2.2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่คาดหวังหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันในการนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน”หรือ“แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ.พบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ**

(1) สมาชิกในมสธ.มีความมั่นใจว่าจะสามารถใช้นโยบายปฏิบัติ (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมสธ. ได้ดังหลายความคิดเห็นประกอบคือ

*“ไม่ใช่เรื่องยากเลย หากว่าได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร รวมทั้งกลไกต่างๆของมสธ.”*

*“ถ้านำไปปฏิบัติแล้ว หรือนำไปบูรณาการในรูปแบบต่างๆแล้วได้รับการสนับสนุนก็เป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ “*

*“หากว่ามสธ.มีการเน้น มีการกำหนดเป็นมาตรการที่ชัดเจนออกมาให้มีการใช้นโยบายปฏิบัติ (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมสธ. ก็จะทำให้การนำนโยบายปฏิบัติ (SDGs) ดังกล่าวไปใช้ได้สะดวก ได้ง่าย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”*

(2) สมาชิกในมสธ. ต้องทราบและเข้าใจตรงกันว่า ทิศทางการทำงานของ มสธ. จะนำแนวทางการปฏิบัติของ SDGs มาเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาด้วย จากนั้นสร้างความรู้ความเข้าใจกับเกณฑ์และรายละเอียดต่างๆของ SDGs เพื่อสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทาง เป็นข้อปฏิบัติ เป็นกิจกรรมของหน่วยงานโดยที่ผู้บริหารมีการสนับสนุน ให้กำลังใจ เพื่อเอื้อให้หน่วยงานดำเนินการได้สะดวก และมีระบบการติดตามที่เป็นมิตร

(3) บุคลากรส่วนใหญ่ในมสธ. มีความรู้และความเข้าใจในการนำ SDGs มาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ร่วมกันและทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หากว่ามีการกำหนดมาตรการ แนวทางการ

สนับสนุนที่มีการใช้แนวปฏิบัติ (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมสธ. โดยเฉพาะการส่งเสริมสนับสนุนจากมสธ. และมีการใช้แนวปฏิบัติ (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมสธ. จะทำให้การนำแนวปฏิบัติ (SDGs) ดังกล่าวมาใช้สามารถทำได้ง่ายขึ้น

(4) พฤติกรรมที่คาดหวังที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำแนวปฏิบัติ SDGs ไปใช้ใน มสธ. ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น 2) การบูรณาการ SDGs เข้ากับงานประจำ เช่น เชื่อมโยงงานของตนเองกับเป้าหมาย SDGs ได้อย่างชัดเจน 3) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) ความรับผิดชอบต่อเป้าหมายและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ SDGs และ 6) การสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

**2.2.5 ปัจจัยความผูกพันต่อมสธ.** ในระดับต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ.พบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ

(1) ความรักและผูกพันกับหน่วยงานของตนเองมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการนำแนวปฏิบัติ SDG ไปใช้ในมสธ. เนื่องจากต้องการเห็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนของหน่วยงานตนเอง อยากให้หน่วยงานของตนเองเป็นสถาบันที่เป็นหนึ่งในสถาบันหลักของประเทศที่มีบทบาทในการร่วมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับสังคมไทย

(2) บุคลากรทุกคนในมสธ. มีความรักในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กร และมีความต้องการให้องค์กรมีความก้าวหน้าจากการนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” เข้ามาใช้ในการทำงานร่วมกัน

(3) ผู้นำ หรือทีมบริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความตั้งใจจริงในการตั้งใจพัฒนา มีธรรมาภิบาล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความโปร่งใสในการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อถ่ายทอดความรู้สึกที่ผูกพัน ที่ปลอดภัยร่วมกัน เหมือนเป็นบ้านหลังที่ 2 ของทุกคน เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ก็จะส่งผลต่อการร่วมมือในการทำงานได้เต็มที่

(4) การสร้างความผูกพันต้องสร้างตั้งแต่เริ่มต้นที่รับบุคลากรเข้าทำงาน รวมทั้งต้องสร้างความรักความผูกพันที่ดี ของบุคลากร เพราะฉะนั้น มสธ. ต้องมีแนวปฏิบัติ ที่ดีและ ยุติธรรม จึงจะเกิด การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมสธ. ในความรู้สึกที่ว่า “ฉันรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของมสธ.” จึงจะมีอิทธิพลต่อการนำแนวปฏิบัติ SDGs ไปใช้ในมสธ. โดยอัตโนมัติ แต่ที่ผ่านมามาจนถึงในปัจจุบันยังพบว่าเป็นอุดมคติ เพราะยังไม่เกิดขึ้นจริง

(5) คิดว่าส่งผลมาก เพราะจะส่งผลและเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งของตนเองและร่วมกับผู้อื่น หากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็นับเป็นเรื่องยากที่จะทำงานและให้ความทุ่มเทงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพ

**2.2.6 ปัจจัยเกี่ยวกับระดับของความตั้งใจ หรือความมุ่งมั่นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ.พบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ**

(1) ความมุ่งมั่น หรือความตั้งใจในระดับต่างๆ ส่งผลต่อการนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDG”ไปใช้ หรือไปประยุกต์ใช้ หรือนำไปบูรณาการในการทำงานรูปแบบต่างๆ

“ฉันทต้องการที่จะใช้แนวปฏิบัติ (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมสธ.”

“ฉันทตั้งใจที่จะใช้แนวปฏิบัติ (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมสธ.”

(2) ความมุ่งมั่น หรือความตั้งใจเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ การตระหนัก การมีทัศนคติที่ดี ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร กอรปกับมีนโยบายและแผนที่ชัดเจนในระดับมหาวิทยาลัย

(3) บุคลากรของมสธ. ต้องพร้อมที่จะร่วมนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ. อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพราะเป็นสิ่งที่ดี เป็นแนวคิด หลักการ วิธีการที่ดี ที่จะนำไปสู่ประโยชน์ร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาาร่วมกัน เพราะเป็นเป้าหมายในระดับโลก ในฐานะสมาชิกของประเทศ ขององค์กร และของมสธ. มีความตั้งใจ มีความคาดหวัง ที่จะใช้แนวปฏิบัติ (SDGs) ร่วมกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของมสธ.” หากว่ามีกำหนดทิศทางชัดเจน มีการกำหนดมาตรการ แนวทางในการสนับสนุนต่างๆ ก็จะมีอิทธิพลต่อการนำแนวปฏิบัติ SDGs ไปใช้ในมสธ.ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไม่ยาก และจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนา มสธ. ได้อย่างยั่งยืนด้วย

(4) ต้องเป็นความตั้งใจและความมุ่งมั่นในระดับมาก เพราะแนวคิด SDGs เป็นแนวคิดที่ต้องใช้พลังและทรัพยากรอย่างมาก ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำแนวปฏิบัติ SDGs ไปใช้ได้ทุกระดับ ทั้งในระดับองค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร

**ตอนที่ 2.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการนำ“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปใช้ในมสธ.พบผลที่ได้เรียงตามลำดับคือ**

2.3.1 ถึงแม้เรื่อง SDGs รวมทั้ง “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” จะเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี คศ. 2015 แต่หน่วยงาน โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาที่เป็นแหล่งผลิตบุคลากรของประเทศ เป็นแหล่งผลิตความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เป็นแหล่งในการให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นแหล่งศึกษาดูงาน ฯลฯ โดยภาพรวมยังพบว่ามีการนำไปปฏิบัติในระดับที่น้อย จำเป็นต้องส่งเสริมความเข้าใจต่อเรื่องดังกล่าว สนับสนุนทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ หลักสูตรในระดับต่างๆ ในการนำ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs” ไปปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องในบุคลากรทุกกลุ่ม รวมทั้งขยายผลไปสู่ชุมชนในเขตพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย เครือข่ายของมหาวิทยาลัย พ่อแม่ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต ตลาดแรงงาน ฯลฯ เพื่อให้“แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs”มีการนำไปใช้จริงอย่างต่อเนื่อง จนเป็นบรรทัดฐานร่วมกัน

2.3.2 แนวคิดSDGs หรือ “แนวปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “แนวปฏิบัติ SDGs”เป็นเรื่องที่ดีมากๆ ในการนำเป็นกรอบในการพัฒนางาน แต่ความท้าทายอยู่ที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องได้อย่างไร ทั้งนี้ผู้นำต้องเห็นประโยชน์ดังกล่าวอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นในการนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานของ มสธ. รวมทั้งต้องถ่ายทอดความตั้งใจในรูปแบบของนโยบาย มาตรการ การสั่งการ



ฯลฯ ให้บุคลากรทุกส่วนปฏิบัติร่วมกัน ถ่ายทอดแผนลงสู่หน่วยงานให้ชัดเจน สนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจ และงบประมาณ มีระบบติดตามที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพ

โดยภาพรวม คิดว่าปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมา พบว่า ในการนำแนวปฏิบัติ SDGs ไปใช้ใน มสธ. อย่างมีประสิทธิภาพเริ่มที่ทัศนคติ ความตั้งใจ และความผูกพันเป็นหลัก ตามด้วยการส่งเสริมและการสนับสนุนจากผู้นำขององค์กร โดยจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว แต่ในบริบทของมสธ. ณ ปัจจุบัน พบว่ายังมีข้อจำกัดในหลายมิติ เช่น การขาดผู้นำที่เป็นทางการ ทำให้การบริหารจัดการองค์กรไม่ต่อเนื่อง ไม่สามารถที่จะเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ได้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โครงสร้างการบริหารงานและระบบสนับสนุนต่างๆสามารถขับเคลื่อนงานเชิงรุกได้ในระดับค่อนข้างน้อยหากเทียบกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศเอง และในกลุ่มประเทศสมาชิก OU Five ด้วยกัน

