



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Personnel Perception towards Strategic Planning at Rajamangala
University of Technology Thanyaburi

กิตติยา ทองทรัพย์ทวี
สถาบันวิจัยและพัฒนา

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี 2564

ชื่องานวิจัย	การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
	ธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวกิตติยา ทองทรัพย์ทวี
ปีที่ทำการวิจัย	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ โดยเก็บแบบสอบถามจำนวน 327 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน t-test ,One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.16 มีอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.04 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปจำนวน คิดเป็นร้อยละ 77.68 สายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 60.24 บุคลากรมีการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ประกอบไปด้วยการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ ที่ 1 – 4 คิดเป็นร้อยละ 100 ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้ อยู่ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.569)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เฉพาะ ด้านอายุ และสังกัดหน่วยงาน ส่วนด้าน เพศ ด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านสายงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การรับรู้ แผนยุทธศาสตร์ บุคลากร

Research Title	Personnel Perception towards Strategic Planning at Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Author	Miss Kitiya Thongsaptawee
Year	2022

Abstract

The objectives of this research were to investigate the level of perception of staff in strategic plan Rajamangala University of Technology Thanyaburi. To investigate the differences between personal factors and perceived strategy plan. The study collects information from 327 staff through a set of questionnaires. Descriptive statistics and inferential statistics are the means used to analyze the data. The measures of descriptive statistics include Frequencies, Percentile Values, Mean, and Standard Deviation. The instruments of inferential statistics include the t-test and One-way ANOVA at the 0.05 significance level.

There are explanations that are revealed, which classify by different demographic questions including gender, age, work experience, department, and role. The result shows that respondents who are female (61.16%), in the age of 31 – 35 years old (44.04%), have more than 5 years of experience (77.68%), and work in academic role (60.24%) fully understand the strategic plan, including vision statement, mission statement, core values, and action plans no. 1 – 4. The level of the perception of the strategic plan is high ($\bar{X} = 4.20$) and standard deviation (S.D. = 0.569)

The research concludes that the understanding of the RMUTT's strategic plan acquired by its personnel is different between age and department at the 0.05 significance level whereas work experience and role does not show difference.

Keywords: perception, strategic plan, personnel

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของพนักงาน สายวิชาการและสายสนับสนุน” ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภททุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) ประจำปี 2564 ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) จนสามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณให้ดำเนินโครงการวิจัยจนแล้วเสร็จ ขอขอบคุณนางสาวกชกร ดาราพาณิชย์ ผู้รับผิดชอบทุน นางสาวคณธวัลย์ ศุภรัตน์ภักษ์ หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา นางสาวนวรรตน์ นิลดับแก้ว ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน ที่เสียสละอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและมหาวิทยาลัยในการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร หากงานวิจัยในครั้งนี้อาจตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบอภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

กิตติยา ทองทรัพย์ทวี

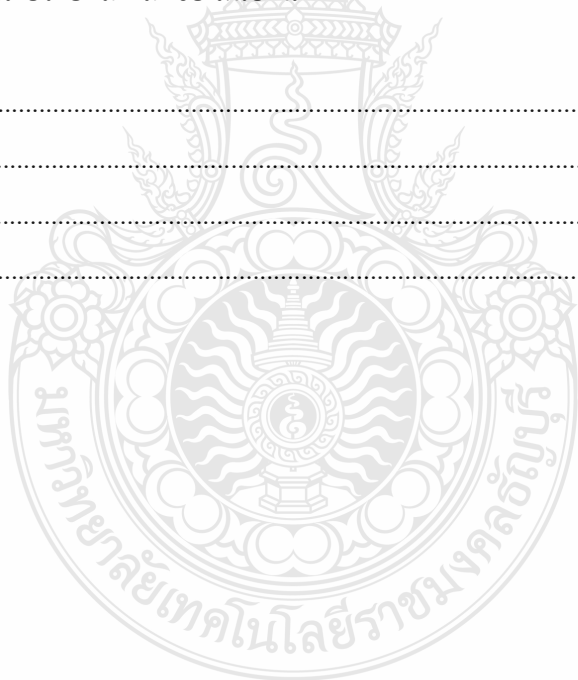


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ไทย).....	ก
บทคัดย่อ (abstract).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญต่อ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของโครงการวิจัย	3
คำจำกัดความในการวิจัย.....	4
ทฤษฎี สมมุติฐาน และกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	6
ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory).....	7
แนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	13
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	13
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	14
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	14
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	17
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	17
4.2 ระดับการรับรู้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการเป็น คำถามปลายปิด	20
4.3 แบบสอบถามระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีการศึกษา 2564.....	20
4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการ รับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	22
4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	32
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	37
บรรณานุกรม.....	43
ภาคผนวก ก.....	44
ภาคผนวก ข.....	46
ประวัติผู้วิจัย.....	56



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ.....	13
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	17
3	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกอายุ.....	18
4	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน หน่วยงาน.....	18
5	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน.....	18
6	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน.....	19
7	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน.....	20
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564.....	21
9	แสดงค่าเฉลี่ยในระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง.....	22
10	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตาม อายุที่ต่างกัน.....	23
11	การเปรียบเทียบรายคู่ ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับ ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตามอายุที่ต่างกัน.....	24
12	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน.....	24
13	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตาม สังกัดที่ต่างกัน.....	25
14	การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่าง สังกัดที่ต่างกันกับระดับการรับรู้ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.....	28
15	แสดงค่าเฉลี่ยในระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564.....	31
16	ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	31

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	4
2.1 การรับรู้ (Perception)	9



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนา 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) โดยจะดำเนินการให้สนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติ และใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามนโยบายรัฐบาล ตามกรอบประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงอุดมศึกษา 5 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มมุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา การวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global & Frontier Research) กลุ่มมุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology & Innovation) กลุ่มมุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ (Area-Based & Community) กลุ่มมุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักทางศาสนา (Moral & Intellectual Cultivation) และกลุ่มมุ่งยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพและสาขาเฉพาะทาง (Specialized & Professional)

มหาวิทยาลัยจะดำเนินการสอดคล้องไปกับแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องทำการปรับตัวและประเมินศักยภาพความพร้อมของตนเองในด้านต่าง ๆ อาทิ ระบบการบริหารงานภายในองค์กร ผลการดำเนินงาน รวมไปถึงความชัดเจนตาม 5 กลุ่มยุทธศาสตร์หลัก ซึ่งภารกิจของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ “มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างนักปฏิบัติมืออาชีพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม” ที่มุ่งเน้นการผลิตบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ มีทักษะขั้นสูง มีความสามารถในการ “คิดเป็น ทำเป็น สร้างเป็น แก้ปัญหาเป็น สื่อสารเป็น” สู่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมสนองตอบต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาประกอบไปด้วยการสร้างมืออาชีพคือบัณฑิต ผู้สอน บุคลากร และการบริหารจัดการ ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์เข้าสู่เป้าหมาย 20 ปีดังนี้

ระยะที่ 1 (2561 - 2565) ก้าวสู่ Innovative University เพื่อยกระดับคุณภาพทั้งระบบจากการเตรียมความพร้อมยุทธศาสตร์วาระเร่งด่วน

ระยะที่ 2 (2566 - 2570) เข้าสู่ Smart University เพื่อยกระดับคุณภาพการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0

ระยะที่ 3 (2571 - 2575) เข้าสู่ International University เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก

ระยะที่ 4 (2576 - 2580) เข้าสู่ Professional University เพื่อสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของมหาวิทยาลัย และสนองตอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้นำเสนอหลักแนวคิด Innovation University รวมถึงการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์เป็นกรอบที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ เป็นแผนหลักในการขับเคลื่อนให้เกิดแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) ของหน่วยงาน ซึ่งสามารถกำหนดผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์เพิ่มเติม

ตามทิศทางการพัฒนาของหน่วยงานได้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ต่อไป

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ด้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : Learning to be Innovator การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : Research for Innovation การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : Social and culture Enhance by Innovation การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Innovation Management การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองนโยบายและแผน, 2564)

ในการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ คือ 1) วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT) นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์ โดยผู้บริหาร อาจารย์ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย และพนักงาน 2) ทบทวนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ 3) กำหนดแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว แต่ละแผนมีวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และการวัดผลที่ชัดเจนดำเนินการโดยผู้บริหาร หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย และพนักงาน 4) ทบทวนแผนปฏิบัติการเพื่อเสนอเข้าที่ประชุมผู้บริหารซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยและตัวแทนพนักงานแต่ละฝ่าย 5) ส่งแผนไปยังกองนโยบายและแผนของมหาวิทยาลัย และพิจารณาและดำเนินการโดยผู้บริหารและคณะกรรมการวิทยาลัยฯ ตามลำดับ 6) ประกาศใช้และถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานรับรู้และรับทราบด้วยสื่อต่างๆ และ 7) ติดตามแผนปฏิบัติการประจำปี ประเมินผล ทบทวนและตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงานนั้นๆ และการรายงานข้อมูลไปยังกองนโยบายและแผน จะเห็นได้ว่ากระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ ได้เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของวิทยาลัยฯ ทั้งผู้บริหารระดับสูง อาจารย์ และบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม ตามกระบวนการข้างต้น

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในประเด็นยุทธศาสตร์ 2 : การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม โดยสร้างคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ และมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีกลไกส่งเสริมสนับสนุนครบถ้วน ทั้งในด้านการสนับสนุนด้านการจัดหาแหล่งทุนวิจัย และการจัดสรรทุนวิจัยจากงบประมาณของมหาวิทยาลัยฯ ให้กับบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะแก่อาจารย์และนักวิจัย การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ตลอดจนมีระบบและกลไกเพื่อช่วยในการคุ้มครองสิทธิของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหนึ่งฐานการขับเคลื่อนการพัฒนายุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย เศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ ภายใต้การเข้าใจในทิศทางและร่วมผลักดันกับทุกหน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการประชุมคณะกรรมการประจำส่วนเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์สำคัญและค่าเป้าหมายเป็นประจำทุกปี โดยผู้วิจัยทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์ Research for Innovation จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันวิจัยและพัฒนา ติดตามการปฏิบัติงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ วางแผนและติดตามข้อมูลผลสัมฤทธิ์ (Key Result -KR) ระดับมหาวิทยาลัยจากทุกคณะและรายงานต่อกรรมการมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความภาคภูมิใจและตระหนักถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ช่วยขับเคลื่อนหน่วยงานและมหาวิทยาลัย จึงให้ความสนใจศึกษาการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงการรับรู้ของแต่ละบุคคลในปัจจุบันที่แตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์จึงได้ศึกษาเรื่องนี้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการรับรู้แผนยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยและพัฒนาต่อไป การจัดทำแผนปฏิบัติการสถาบันวิจัยและพัฒนาทำให้ผู้วิจัยต้องศึกษาจากระดับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและแผนสถาบันวิจัยและพัฒนาอาจมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือการบูรณาการกับยุทธศาสตร์อื่นของมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและผลักดันผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและหน่วยงานในกำกับให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยบรรลุค่าเป้าหมายที่พึงปรารถนาาร่วมกันต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนสนับสนุนที่ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564) บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน 2,154 คน โดยใช้ Taro Yamane ได้ประชากร 327 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้แผนยุทธศาสตร์

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่ เก็บข้อมูลตั้งแต่ 1 ต.ค. 2563 – 30 กันยายน 2564 สถานที่เก็บข้อมูล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.3.4 ขอบเขตด้านประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย ผู้บริหารจำนวน 3 คน อาจารย์จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 6 คน รวมจำนวน 10 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับนำมาใช้ในการกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์มีหลักเกณฑ์สำคัญในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้บริหาร : ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการขึ้นไป
- 2) อาจารย์ : ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานวิจัยและเคยทำงานเกี่ยวกับงานวิจัย
- 3) นักวิชาการศึกษา : ผู้รับผิดชอบด้านงานวิจัย
- 4) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป : ผู้รับผิดชอบด้านงานวิจัย

1.3.5 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.6 ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่ เก็บข้อมูลตั้งแต่ 1 ต.ค. 2563 – 30 กันยายน 2564 สถานที่เก็บข้อมูล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 คำจำกัดความในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้จึงได้นิยามศัพท์ไว้ดังนี้คือ

1.4.1 การรับรู้ หมายถึง การรับทราบนโยบายและยุทธศาสตร์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.2 แผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามนโยบายมหาวิทยาลัยฯ ว่ามหาวิทยาลัยฯ จะก้าวไปในทิศทางไหน สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร และจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร

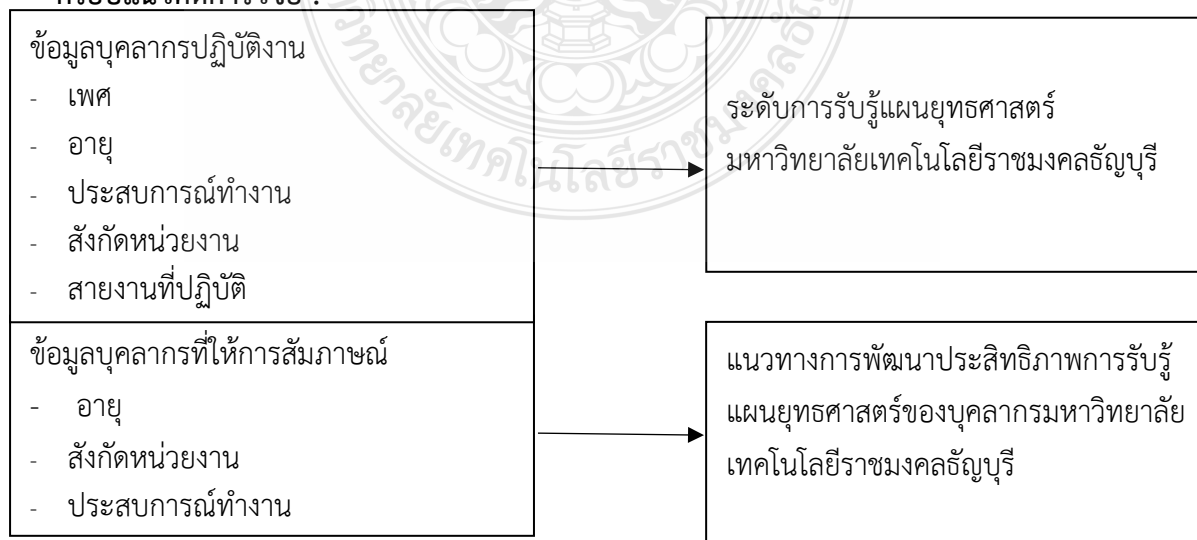
1.4.3 บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.4 บุคลากรที่ศึกษาระดับการรับรู้ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ สังกัดหน่วยงานสายงานที่ปฏิบัติ

1.4.5 บุคลากรที่สัมภาษณ์ หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่

1.5 ทฤษฎี สมมุติฐาน และกรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย :



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในงานวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.2 ทราบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.3 สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ด้านการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่บุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนาได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการศึกษา ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้
2. ทฤษฎีการรับรู้
3. แนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้

คำว่า “การรับรู้” (Perception) มีผู้ให้นิยามไว้อย่างต่าง ๆ กันมากมาย มีดังนี้

อุบลวรรณ ภวากานันท์ และคณะผู้เขียน (2554 : 10) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกและการรับรู้ไว้ว่า การที่อวัยวะใดรับรู้ความรู้สึกมีหน้าที่รับรู้ข้อมูลที่อยู่รอบๆ ตัวเราส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมอง และเกิดประมวลผลข้อมูลจะอยู่ในรูปของพลังงานต่างๆ

นิรมล ศิริหล้า (2556) การรับรู้ หมายถึง กระบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราที่ได้จากการรู้สึก ซึ่งการรับรู้ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตวิทยาบางตัว ได้แก่ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ อารมณ์ ฯลฯ โดยปัจจัยเหล่านี้จะเข้ามามีบทบาทร่วมกับการรับรู้

ชิตชนก ทองไทย (2556 : 14) การรับรู้ เป็นขั้นตอนแรกของการมีพฤติกรรม แต่การรับรู้เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่ง เท่านั้น ในการเกิดพฤติกรรม ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีส่วนในการเกิดพฤติกรรม เช่น ทักษะคติ บทบาท และความคาดหวัง ในบทบาท แรงจูงใจ ฯลฯ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการรับรู้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในแง่ที่ว่า ถ้าบุคคลรับรู้ถูกถูกต้องแม่นยำ การแสดงพฤติกรรมก็จะออกไปในรูปหนึ่ง ถ้าบุคคลรับรู้อย่างไม่ถูกต้องแม่นยำ จะทำให้การแสดงพฤติกรรมจะออกมาในอีกรูปแบบหนึ่ง นั่นคือ การรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

ดวงกมล ทองอยู่ (2559) ได้ให้ความหมายการรับรู้ว่า กระบวนการที่สิ่งมีชีวิตทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมโดยผ่านประสาทสัมผัส สิ่งแวดล้อมในที่นี้อาจจะเป็นบุคคลหรือวัตถุก็ได้

พีร์ พวงมะลิ (2560 : 10) การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ความเห็นซึ่งเกิดขึ้นจากการตีความ การสัมผัสของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้น ๆ

จากความหมายของการรับรู้ที่บุคคลต่าง ๆ ได้ให้ไว้อย่างหลากหลายนั้น สรุปได้ว่า การรับรู้หมายถึง การเห็นสิ่งต่างๆ ได้รับฟังสรรพสิ่ง ได้กลิ่นและได้สัมผัส เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสาทสัมผัสโดยอาศัยอวัยวะสัมผัส ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่ได้รับ

2.2 ทฤษฎีการรับรู้

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ขั้นเริ่มต้นของบุคคล ในการตอบสนองพฤติกรรมใดจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้จากประสบการณ์และสภาพแวดล้อม และความสามารถในการตีความและแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้นการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยของการรับรู้ในสิ่งนั้น และสิ่งเร้าโดยรอบ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้ ประสาทสัมผัส และทางจิต ซึ่งการรับรู้ มีกระบวนการ 3 ด้าน คือ ด้านการรับสัมผัส ด้านการแปลความหมายและ ด้านอารมณ์ (วชิระ ชินหนองจอก, 2556)

การรับรู้หมายถึง การรู้สึกและการสัมผัสผ่านการตีความให้เกิดความหมายแล้ว เช่น เราอยู่ในภาวะการณ์รู้สึก (Conscious) คือตัวสั่นกระพือ และในทันใดนั้น เรารู้สึกได้ยินเสียงดังตุ้มลอยมาโดนตัวเรา (การรู้สึกสัมผัส-Sensation) แต่เราไม่รู้ความหมายนั้น คือไม่รู้ว่าเป็นเสียงมาจากอะไร เราจึงยังไม่เกิดการรับรู้ แต่ครู่ต่อมามีคนบอกว่า เป็นเสียงที่เกิดจากอุบัติเหตุรถชน เราจึงเกิดการรับรู้ความหมายของการรู้สึกสัมผัสนั้น ซึ่งเหล่านี้เรียกว่า เราเกิดการรับรู้ จากการวิจัยมีการค้นพบว่า การรับรู้ของคนสามารถแบ่งเป็นการเห็น 75% จากการได้ยิน 13% การสัมผัส 6% กลิ่น 3% และรส 3% แต่ละการรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลในการรับรู้ ประกอบด้วยลักษณะของสิ่งเร้าและลักษณะของผู้รับรู้ ต้องมีการรับรู้เกิดขึ้นก่อนโดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ เพราะการรับรู้เป็นหนทางที่นำไปสู่การตีความและแปลความหมายที่เข้าใจ โดยสรุปคือการรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ถ้าไม่มีการรับรู้ก็ไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้

การรับรู้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความคิดรวบยอดจากทัศนคติของมนุษย์ผ่านสมองอันเป็นส่วนสำคัญยิ่งให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การสอน และการจัดระบบการรับรู้ จากความหมายขั้นต้นจึงสรุปได้ว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรู้สึก การสัมผัสผ่านกระบวนการตีความหรือแปลความหมายจากสิ่งเร้าต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาผ่านสมอง การวิเคราะห์โดยมาจาก ความจำ ความรู้ รวมกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ

2.2.1 มนุษย์เมื่อพบสิ่งเร้าแต่ไม่ได้รับรู้ตามที่สิ่งเร้านั้นๆแต่จะนำมาจัดระบบตามหลัก (วชิระ ชินหนองจอก, 2556) ดังนี้

1. หลักความคล้ายคลึงสอดคล้อง (Principle of similarity) สิ่งเร้าใดที่มีความคล้ายคลึงกัน จะรับรู้สิ่งนั้นว่าเป็นพวกเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน

2. หลักความใกล้ชิดสนิทสนม (Principle of proximity) สิ่งเร้าที่มีความใกล้กัน จะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน

3. หลักความสมบูรณ์ (Principle of closure) เป็นการรับรู้สิ่งที่ไม่ความสมบูรณ์ให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น

กระบวนการการรับรู้ สามารถแบ่งดังนี้

วิธีที่ 1 สิ่งเร้าต่างๆ (Stimulus) มาสัมผัสอวัยวะของอินทรีย์

วิธีที่ 2 ประสาทสัมผัสส่งไปยังกระแสรอบประสาทส่วนกลาง ซึ่งมีสมองเป็นศูนย์เพื่อสั่งการ

เหตุนี้จึงเกิดการรับรู้ (Perception)

ขั้นที่ 3 สมองตีความและแปลความหมายจากความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ โดยอาศัยความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม เหตุการณ์เดิม ความจำ ความต้องการ บุคลิกภาพ เจตคติ ปทัสถาน ขาวนั ปัญหา ทำให้เกิดการตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้เกิดการรับรู้ (Perception)

2.2.2 กลไกของการรับรู้

สิ่งเร้าภายในอินทรีย์ และสิ่งเร้าภายนอก คือกลไกการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อ อวัยวะรับสัมผัส (Sensory organ) พฤติกรรม โดยเป็นการรับสิ่งเร้าของมนุษย์ ในส่วนที่รับรู้ความรู้สึกของอวัยวะรับสัมผัสอาจอยู่ลึกเข้าไปข้างในไม่สามารถมองเห็นจากภายนอกได้ อวัยวะรับสัมผัสมีประสาทรับสัมผัส (Sensory nerve) เป็นตัวเชื่อมอวัยวะรับสัมผัสกับสมอง และสมองจะส่งผ่านประสาทมอเตอร์ (Motor nerve) ไปสู่อวัยวะมอเตอร์ต่างๆ (Motor organ) ซึ่งประกอบไปด้วยต่อมต่างๆ และกล้ามเนื้อ ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองของอวัยวะในร่างกาย และจะออกมาในรูปใดขึ้นอยู่กับการประมวลผลของระบบประสาทและสมอง ส่วนสาเหตุที่มนุษย์สามารถมีความรู้สึกต่างๆได้ ก็เพราะเซลล์ประสาทของประสาทในการรับสัมผัส การรับสัมผัสสามารถแบ่งแยกไปสู่อวัยวะรับสัมผัสต่างๆได้ และที่อวัยวะรับสัมผัสมีเซลล์รับสัมผัส ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัว จึงสามารถทำให้มนุษย์รับสัมผัสกับโลกภายนอกได้โดยการสัมผัส คนหูหนวกแม้ออกหรือสื่อสารให้ฟังว่าสิ่งนั้นถูก สิ่งนี้ผิดเป็นอย่างไร เขาก็ไม่สามารถรับรู้หรือได้ยินได้ เพราะเรื่องเสียงจะต้องฟังด้วยหู เครื่องมือสัมผัสอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่อย่างหนึ่ง คนตาบอดก็ย่อมมองไม่เห็นภาพที่เคลื่อนไหวอยู่ตรงหน้าได้ ดังนั้นการสอนให้รับรู้จึงเน้นว่า "ให้สอนโดยทางสัมผัส" ความสำคัญของการเรียนรู้ต้องมีการรับรู้เป็นพื้นฐาน การรับรู้ที่ถูกต้องจึงจะส่งผล ให้ได้รับ ความรู้ที่ถูกต้อง มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้การรับรู้ที่ถูกต้องจึงจะมีความรู้ที่ถูกต้องได้ ฉะนั้นแล้วหากมีการรับรู้ที่ผิด ความรู้ที่รับไปก็ผิดหมด อวัยวะสัมผัส กับการรับรู้ มนุษย์ย่อมมีพฤติกรรม สนองตอบ และอวัยวะสัมผัสของมนุษย์ มีขีดความสามารถจำกัด ไม่เคยสัมผัสหรือสัมผัสเบาเกินไป เสียงเบาเกินไป แสงน้อยเกินไป กลิ่นอ่อนเกินไป ย่อมจะสัมผัสไม่ได้ ดังนั้นประเภท ขนาด คุณภาพ และการสัมผัสของสิ่งเร้าจึงมีผลต่อการรับรู้และการตอบสนอง สิ่งเร้าบางประเภทจึงไม่สามารถตอบสนองและกระตุ้นอวัยวะสัมผัสของเราได้ กระบวนการของการรับรู้เป็นสิ่งแรกที่มนุษย์สนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบประสาท อวัยวะสัมผัส ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการรับรู้ต้องมีความสมบูรณ์จึงจะสามารถรับรู้สิ่งเร้าได้ดีเพราะอวัยวะสัมผัสรับสิ่งเร้าที่มากระทบประสาทรับสัมผัสส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อให้สมองแปลความหมายออกมา เกิดเป็นการรับรู้หลัก (วชิระ ชินหนองจอก, 2556)

2.2.3 องค์ประกอบของการรับรู้

- (1) หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง เป็นอวัยวะรับสัมผัส ถ้าอวัยวะไม่สมบูรณ์จะทำให้สูญเสียการรับรู้ได้
- (2) สิ่งเร้าได้แก่ แสง เสียง วัตถุ กลิ่น รสต่างๆ
- (3) ประสาทในการรับสัมผัสเป็นตัวกลางในการส่งไปกระแสประสาท ไปยังสมองส่วนกลาง เพื่อการแปลความจากอวัยวะรับสัมผัสต่อไป
- (4) ประสบการณ์เดิม ความจำ การรู้จัก เหตุการณ์เดิม ทำให้การรับรู้ได้ดีขึ้น
- (5) ค่านิยม ทศนคติ
- (6) สภาพจิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ เช่น คาดหวัง สมหวัง ดีใจ เสียใจ
- (7) ความสามารถทางสติปัญญา ทำให้รับรู้ได้เร็ว
- (8) ความใส่ใจ ความตั้งใจ



ภาพที่ 2.1 การรับรู้ (Perception)

ที่มา : ศศิกานต์ ศิริมา 2556

2.3 แนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติ โดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ปรัชญา (Philosophy) ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ขององค์การ (Corporate Goal) แผนยุทธศาสตร์ที่ดีนั้น จะต้องตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ อันเป็นความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ก่อให้เกิดค่าเป้าหมายและผลผลิตที่ได้ทำงานร่วมกันหรือจะทำงานร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นี้ทุกคนในองค์การต้องมีส่วนร่วมและเป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์การประสงค์จะไปให้ถึง และสามารถนำมาซึ่งวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เป็นแนวทางที่จะนำพาไปสู่จุดหมายที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดได้ ทั้งนี้้องค์การสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการเปลี่ยนแปลงแนวทางให้ตอบโต้ภัยกับกับการพัฒนาประเทศ อีกทั้งสามารถวางแผนกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีและประเมินผลการดำเนินงานประจำปี รวมถึงการจัดทำงบประมาณประจำปีได้อีกด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, 2564)

2.3.1 ความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์

(1) แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางของปฏิบัติขององค์การ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมและปรับเปลี่ยนตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อม ปัจจัยและสภาพแวดล้อมภายใน รวมทั้งปัจจัยและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

(2) แผนยุทธศาสตร์สามารถเป็นแนวทางและรูปแบบของปฏิบัติ ที่ช่วยให้หน่วยงานหรือองค์การ ทราบศักยภาพและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่มีส่วนสำคัญ ต่อความสำเร็จและความล้มเหลวต่อพันธกิจขององค์การ

(3) แผนยุทธศาสตร์เป็นการรวมความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่ายในองค์การ (Participation) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งผ่านการวิเคราะห์ วางแผน และนำเสนอทางเลือกในการบริหารจัดการแบบใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่ทันสมัย ตอบโจทย์ องค์การ

(4) แผนยุทธศาสตร์จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากองค์การมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี และช่วยส่งเสริมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management, NPM) โดยเรียกว่า การปฏิรูประบบราชการ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐยังต้องดำเนินงานตามแนวทางหลักในการบริหารปัจจุบัน และเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก

2.3.2 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ ยังคงนำเสนอหลักการหรือแนวคิด Innovative รวมถึงการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ เป็นกรอบที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ เป็นแผนหลักในการขับเคลื่อนให้เกิดแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) ของหน่วยงาน ซึ่งสามารถกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์เพิ่มเติมตามทิศทางการพัฒนาของหน่วยงานได้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานและองค์การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ต่อไป

2.3.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีขั้นตอนดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

- (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment)
- (2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environment)

การกำหนดทิศทางขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย

- (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
- (2) การกำหนดพันธกิจ (Mission)
- (3) การกำหนดปรัชญา (Philosophy)
- (4) การกำหนดค่านิยมองค์กร (Core Values)
- (5) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives)
- (6) การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal)
- (7) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy)
- (8) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์
- (9) การกำหนดตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ (Organization's Key Performance

Indicators, KPIs)

(10) การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การอันประกอบไปด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และการวิเคราะห์อุปสรรค (Threats) ขององค์การ

(11) การกำหนดเป้าประสงค์ (Objective) ตอบสนองโจทย์ประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานสนับสนุน

(12) การกำหนดตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการระดับองค์การและระดับหน่วยงาน (Strategic Plan's KPIs)

(13) กำหนดแผนงานในการปฏิบัติ (Plan) หรือ วิธีการ (Tactics) และ

(14) การกำหนดเป้าหมายของแต่ละกิจกรรม (Activities) พร้อมกับตัวชี้วัดแผนระดับแผนปฏิบัติการ (Action Plan's KPIs)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยของผู้วิจัยที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารดี เทพคล้าย (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาเรื่องนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศ ด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างรับรู้นโยบายสถาบันผ่านช่องทางสื่อออนไลน์มากที่สุด โดยมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับการรับรู้นโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาตำแหน่งงานที่สังกัดและด้านประเภท แตกต่างกัน มีระดับความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กวิน ปลายอ่อน (2560) ได้ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้และการนำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าจากการศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้และการนำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

(1) พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จากการประชุม อบรม สัมมนา มีการศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ในระดับปานกลาง การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยฯ แผนปฏิบัติงานของหน่วยงานผ่านคู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ เป็นบางครั้ง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ทุกครั้งก่อนลงมือจัดทำแผน ปฏิบัติการฯ

(2) พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ มีการรับรู้แผนปฏิบัติการฯ และมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

(3) ในส่วนของพนักงานชายและพนักงานหญิงมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ แตกต่างกัน ส่วนระดับการรับรู้แผนปฏิบัติการฯ และระดับการมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

(4) พนักงานสายสนับสนุนมีระดับการรับรู้แผนที่แตกต่างกัน โดยมีสังกัดหน่วยงานที่ต่างกัน ความแตกต่างการมีส่วนร่วมของระดับปฏิบัติการในการนำแผนปฏิบัติการฯ ทำให้การรับรู้แตกต่างกัน แต่ระดับการมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

(5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี พนักงานสายสนับสนุนมีการรับรู้แผนปฏิบัติการและการมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติแตกต่างกับพนักงานสายสนับสนุน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี และ 5 – 10 ปี

(6) การมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนและการรับรู้แผนปฏิบัติการฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้แผนปฏิบัติการฯ

วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2558) การรับรู้แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

(1) จากผลของการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าร้อยละ 60 ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมยุทธศาสตร์ที่ 1-7 และข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงานวิทยาลัยฯ ควรมีแนวทางที่จะทำให้พนักงาน ทั้งองค์กร (100%) มีการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 7 และข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน เนื่องจากองค์กรจะดำเนินไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ทุกคนในองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ตรงกันจะได้เดินไปในทิศทางเดียวกัน โดยการที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1 - 7 ของวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการรับรู้ในข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงานอยู่ในระดับน้อย ทำให้เห็นว่าวิทยาลัยฯ ควรหาแนวทางเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ในข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงานให้มากขึ้น เป็นลำดับแรก

(2) การที่พนักงานระดับปฏิบัติการไม่ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 7 และข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน เนื่องจากส่วนใหญ่พนักงานระดับปฏิบัติการไม่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชานั้น ตามแนวทางของผู้บริหารเดิมมีความประสงค์ให้มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 7 และข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน โดยวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างคือจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน แต่วิธีการนี้อาจมีข้อด้อยหากผู้บังคับบัญชาไม่ไปถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือถ่ายทอดเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการบางคนเท่านั้น ดังนั้นวิทยาลัยฯ ควรมีแนวทางเสริมในลักษณะอื่นเพื่อให้เกิดการรับรู้ซึ่งตรงกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่ว่าควรมีการประชาสัมพันธ์หลายๆ ช่องทางและให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์รายงานหรือการติดตามผล

(3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ค่านิยมและยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้าน Research และยุทธศาสตร์ที่ 6 Social Responsibility แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นวุฒิการศึกษาจึงมีผลต่อการรับรู้สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอหาดุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1” พบว่าการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอหาดุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของบุคลากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

- (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- (3) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
- (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- (5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์และศึกษาระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2,154 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564) หากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน ภัทรานิษฐ์ เหมะทอง วนิตา ทองโคตร สุพรรณิ อึ้งปัญสัตว์ศ, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google form) ไปยังหน่วยงานในสังกัด

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยสุ่มเพื่อให้ได้จำนวนตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

สังกัดหน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	194	29
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	93	14
คณะบริหารธุรกิจ	146	22
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	174	26
คณะศิลปกรรมศาสตร์	116	18
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	75	11
คณะศิลปศาสตร์	142	22
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	78	12
คณะวิศวกรรมศาสตร์	332	50
คณะการแพทย์บูรณาการ	54	8
คณะพยาบาลศาสตร์	44	7
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	119	18

ตารางที่ 1 (ต่อ) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

สังกัดหน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กองกลาง	224	37
กองบริหารงานบุคคล	40	6
กองพัฒนานักศึกษา	44	7
กองคลัง	50	8
กองนโยบายและแผน	21	3
หน่วยตรวจสอบภายใน	6	1
สถาบันวิจัยและพัฒนา	24	4
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	83	13
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	75	11
รวม	2,154	327

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สังกัดหน่วยงาน สายงานที่ปฏิบัติ (สายวิชาการ/สายสนับสนุน) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close ended)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close ended) เป็นข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 4 และการรายงานผลเป้าประสงค์ทั้ง 4 ด้าน โดยมี 2 ตัวเลือก คือ ทราบ และไม่ทราบ ส่วนข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้แต่ละข้อจะมีระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความ โดยจะกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ท ได้แก่

- ระดับการรับรู้มากที่สุด เท่ากับ 5
- ระดับการรับรู้มาก เท่ากับ 4
- ระดับการรับรู้ปานกลาง เท่ากับ 3
- ระดับการรับรู้น้อย เท่ากับ 2
- ระดับการรับรู้น้อยที่สุด เท่ากับ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามมีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนจะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้ ดังนั้นจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งหาค่าอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.8 ดังนั้นระดับความคิดเห็นจะมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	รับรู้มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	รับรู้มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	รับรู้ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	รับรู้น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	รับรู้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Openended question) ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลข้อมูลและจัดทำการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัย ดังนี้

3.1.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์
- 2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการหรือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์
- 3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 40 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.73
- 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยใช้ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน จากบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ (Percent) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สังกัดหน่วยงาน สายงานที่ปฏิบัติ (สายวิชาการ/สายสนับสนุน)
- 2) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลระดับการรับรู้
- 3) สถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent –Samples T Test ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ กับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 4) สถิติอ้างอิงเพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สังกัดหน่วยงาน สายงานที่ปฏิบัติ (สายวิชาการ/สายสนับสนุน) กับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 5) วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับนำมาใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีสัมภาษณ์ โดยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์และรับผิดชอบผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารจำนวน 3 คน อาจารย์จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 6 คน รวมจำนวน 10 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยมีการออกแบบข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์แบบชี้แนะ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามที่มีความชัดเจนตายตัว ใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นหรือทัศนะได้อย่างหลากหลายในทุกแง่มุม

3.2.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์

2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการหรือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์

3) ดำเนินการเพื่อกำหนดกระบวนการขั้นตอนและในทางในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน

4) การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการออกแบบหรือ สร้างแบบสัมภาษณ์แบบชี้แนะ ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธีการสัมภาษณ์ที่มีมาตรฐาน ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนเชิงเนื้อหาให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเบื้องต้น จำนวน 4 คน เพื่อที่จะนำแนวความคิดหรือข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ได้ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสัมภาษณ์เท่ากับ 1

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์นั้น ทางผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยการขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทำการบันทึกเสียงเพื่อนำมาตรวจสอบความถูกต้องย้อนหลังได้

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Content Analysis ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้ในการกระบวนการวิเคราะห์ความเหมือนและความต่าง โดยกระบวนการและวิธีการวิเคราะห์ได้ดำเนินการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลักที่พบในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมด จากนั้น จึงนำประเด็นหลักมาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อยและหัวข้อย่อยเป็นการวิเคราะห์โดยเริ่มวิเคราะห์จากภาพรวมไปสู่การวิเคราะห์ประเด็นย่อย โดยการพรรณนาข้อมูลตามปรากฏ จากการสัมภาษณ์เพื่อแสวงหาหรือให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบจากกระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ความเหมือนและความต่าง อันเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์และศึกษาระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน t-test ,One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับนำมาใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์ ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารจำนวน 3 คน อาจารย์จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 6 คน รวมจำนวน 10 คน

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สังกัดหน่วยงาน สายงานที่ปฏิบัติ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	127	38.84
หญิง	200	61.16
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 61.16 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.84 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 25 ปี	9	2.75
26 – 30 ปี	76	23.24
31 -35 ปี	144	44.04
36 -40 ปี	75	22.94
41 ปี ขึ้นไป	23	7.03
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 รองลงมาคือ อายุ 26-30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.24 ลำดับที่สามคือ อายุ 36-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.94 ลำดับที่สี่คือ อายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.03 และลำดับสุดท้ายคือ อายุ 20 – 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 จากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 327 คน

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 3 ปี	9	2.75
3 – 5 ปี	64	19.57
5 ปี ขึ้นไป	254	77.68
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 77.68 รองลงมาคือ 3 – 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57 และลำดับสุดท้าย 1 – 3 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน

สังกัดหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	29	8.87
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	14	4.28
คณะบริหารธุรกิจ	22	6.73
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	26	7.95
คณะศิลปกรรมศาสตร์	18	5.50
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	11	3.36
คณะศิลปศาสตร์	22	6.73

ตารางที่ 5 (ต่อ) จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน

สังกัดหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	3.67
คณะวิศวกรรมศาสตร์	50	15.29
คณะการแพทย์บูรณาการ	8	2.45
คณะพยาบาลศาสตร์	7	2.14
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	18	5.50
กองกลาง	37	11.31
กองบริหารงานบุคคล	6	1.83
กองพัฒนานักศึกษา	7	2.14
กองคลัง	8	2.45
กองนโยบายและแผน	3	0.92
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.31
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4	1.22
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	3.98
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	11	3.36
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29 รองลงมาคือ กองกลาง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.31 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.87 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95 คณะบริหารธุรกิจ และคณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.73 คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.28 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.98 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 คณะการแพทย์บูรณาการ และกองคลัง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.45 คณะพยาบาลศาสตร์ และกองพัฒนานักศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.14 กองบริหารงานบุคคล จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.83 สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.22 กองนโยบายและแผน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92 หน่วยตรวจสอบภายในจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.31 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

สายปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	197	60.24
สายสนับสนุน	130	39.76
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่สายวิชาการ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 60.24 รองลงมาคือ สายสนับสนุน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.76 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน

4.2 ระดับการรับรู้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close ended) เป็นข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 4 และการรายงานผลประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน โดยมี 2 ตัวเลือก คือทราบ และไม่ทราบ ส่วนข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้แต่ละข้อจะมีระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทราบ	327	100.00
ไม่ทราบ	0	0.00
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ประกอบไปด้วยการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ ที่ 1 – 4 คิดเป็นร้อยละ 100 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน

4.3 แบบสอบถามระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีการศึกษา 2564

ประเด็นวัดระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีการศึกษา 2564 วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายระดับ การรับรู้แต่ละประเด็น โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประเด็นแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
1.ท่านทราบหรือไม่ว่าวิสัยทัศน์ปัจจุบันคือ “มหาวิทยาลัยนวัตกรรม ที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”	4.49	0.51	มากที่สุด
2.ท่านทราบหรือไม่ว่าพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯในปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ประการ	4.25	0.70	มากที่สุด
3.ท่านทราบหรือไม่ว่าปรัชญาของมหาวิทยาลัยฯคือ “นวัตกรรม สร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”	4.24	0.73	มากที่สุด
4.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 1 คือ Learning to be Innovator การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม	4.08	0.85	มาก
5.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 2 คือ Research for Innovation การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.15	0.78	มาก
6.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 3 คือ Social and Culture Enhance by Innovation การบริการวิชาการและการเพิ่มคุณค่า ด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม	4.21	0.81	มากที่สุด
7.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Innovative Management การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม	4.16	0.81	มาก
8.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตสู่ นวัตกรรมและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่	4.12	0.77	มาก
9.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและ นวัตกรรมที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่	4.20	0.75	มาก
10.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็ง ของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น และการเพิ่มคุณค่าทาง ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมหรือไม่	4.09	0.78	มาก
11.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 4 การใช้นวัตกรรมในการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและปรับตัวได้เร็วต่อการ เปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนหรือไม่	4.19	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.57	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.57) โดยประเด็น รับรู้ว่าจะวิสัยทัศน์ปัจจุบัน คือ “มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ” อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.51) รองลงมา

รับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัยฯในปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ประการ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.70) ลำดับที่สาม รับรู้ถึงปรัชญาของมหาวิทยาลัยฯ คือ “นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.73) ลำดับที่สี่ รับรู้ถึงยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ Social and Culture Enhance by Innovation การบริการวิชาการและการเพิ่มคุณค่า ด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.81) ลำดับที่ห้า รับรู้ถึงการรายงานผล เป้าประสงค์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.75) ลำดับที่หก รับรู้ถึงการรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 4 การใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพและปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนหรือไม่ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.75) ลำดับที่เจ็ด รับรู้ถึงยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Innovative Management การบริหารจัดการ ด้วยนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.81) ลำดับที่แปด รับรู้ถึงยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ Research for Innovation การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.78) ลำดับที่เก้า รับรู้ ถึงการรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตสู่องค์กรและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่ ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.77) ลำดับที่สิบ รับรู้ถึงการรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น และการเพิ่มคุณค่าทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมหรือไม่ ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.78) และลำดับสุดท้าย รับรู้ถึงยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ Learning to be Innovator การเรียนรู้สู่ การเป็นนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.85)

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้ค่า (t-test) และตัวแบบมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยในระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

แผนยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ประจำปี 2564	เพศ		t - Value	Sig. (2 - tailed)
	ชาย	หญิง		
แผนยุทธศาสตร์	4.24	4.17	1.07	0.29
มทร.ธัญบุรี ประจำปี 2564	มากที่สุด	มาก		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับการรับรู้แผน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ 4.17 ตามลำดับ) และจากการพิจารณาค่า t - Value และ Significant

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตาม อายุที่ต่างกัน

อายุ	ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564		F	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.		
อายุ 20-25 ปี	4.08	0.61	7.81	0.00*
อายุระหว่าง 26 - 30 ปี	4.18	0.57		
อายุระหว่าง 31-35 ปี	4.35	0.50		
อายุระหว่าง 36-40 ปี	4.08	0.61		
อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	3.74	0.46		
รวม	4.20	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่าแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.57) โดยที่ อายุ 20 – 25 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.61) อายุระหว่าง 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.57) อายุระหว่าง 31-35 ปี ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.50) อายุระหว่าง 36 -40 ปี ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.61) และอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.46)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่าสองกลุ่ม คือ อายุ พบว่า ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 7.81 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.00* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบรายคู่ ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตามอายุที่ต่างกัน

อายุ	$\bar{x}$	อายุ 20-25 ปี	อายุระหว่าง 26 - 30 ปี	อายุระหว่าง 31-35 ปี	อายุระหว่าง 36-40 ปี	อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป
		4.08	4.18	4.35	4.08	3.74
อายุ 20-25 ปี	4.08	-	-0.99	-0.27	-0.00	0.34
			0.61	0.15	0.99	0.11
อายุระหว่าง 26 - 30 ปี	4.18	-	-	-0.17*	0.10	0.44*
				0.03	0.27	0.00
อายุระหว่าง 31-35 ปี	4.35	-	-	-	0.27*	0.61*
					0.12	0.37
อายุระหว่าง 36-40 ปี	4.08	-	-	-	-	0.34*
						0.01
อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	3.74	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตามอายุที่ต่างกัน พบว่า อายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 มากกว่าอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป แต่น้อยกว่าอายุระหว่าง 31-35 ปี อายุระหว่าง 31-35 ปี มีการรับรู้มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี และอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 36-40 ปี มีการรับรู้มากกว่าอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน	ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564	F	Sig.
	$\bar{x}$ S.D.		
1 - 3 ปี	4.08 0.61	0.45	0.64
3 - 5 ปี	4.25 0.56		
5 ปีขึ้นไป	4.19 0.57		
รวม	4.20 0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่าความแตกต่างของระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) โดยที่ มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.61) มีประสบการณ์ทำงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.56) ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.57)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่าสองกลุ่ม คือ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 0.45 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.64 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมีความคิดเห็นต่อระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตาม สังกัดที่ต่างกัน

สังกัดหน่วยงาน	ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ประจำปี 2564		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.80	0.63	12.57	0.00*
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3.70	0.44		
คณะบริหารธุรกิจ	3.78	0.59		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4.02	0.39		
คณะศิลปกรรมศาสตร์	3.93	0.41		
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.74	0.46		
คณะศิลปศาสตร์	3.95	0.40		
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4.30	0.27		
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	4.69	0.34		
คณะวิศวกรรมศาสตร์	4.69	0.32		
คณะการแพทย์บูรณาการ	4.68	0.15		
คณะพยาบาลศาสตร์	4.55	0.38		
กองกลาง	4.23	0.52		
กองบริหารงานบุคคล	4.70	0.21		
กองพัฒนานักศึกษา	4.55	0.50		

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตามสังกัดที่ต่างกัน

สังกัดหน่วยงาน	ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ประจำปี 2564		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.		
กองคลัง	3.30	0.51	12.57	0.00*
กองนโยบายและแผน	4.39	0.76		
หน่วยตรวจสอบภายใน	4.91	0.00		
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4.64	0.27		
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.41	0.21		
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	4.50	0.37		
รวม	4.20	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่าความแตกต่างของระดับความคิดเห็นระหว่างค่าเฉลี่ยของหน่วยงานที่สังกัดพิจารณากับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) โดยที่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.63) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.44) คณะบริหารธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.59) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.39) คณะศิลปกรรมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.41) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.46) คณะศิลปศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.40) คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.27) คณะสื่อสารมวลชน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.34) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.32) คณะการแพทย์บูรณาการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.15) คณะพยาบาลศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.38) กองกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.52) กองบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.21) กองพัฒนานักศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) กองคลัง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.51) กองนโยบายและแผน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.76) หน่วยตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.00) สถาบันวิจัยและพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.27) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.21) และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.37)

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่าสองกลุ่ม คือ สังกัดหน่วยงาน พบว่า ได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 12.57 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.00* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ที่แตกต่างกัน



ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบรายค่า ความแตกต่างระหว่างสังกัดที่ต่างกันกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564

สังกัดหน่วยงาน	X	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะศิลปกรรมศาสตร์	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะการแพทย์บูรณาการ	คณะพยาบาลศาสตร์	กองกลาง	กองบริหารงานบุคคล	กองพัฒนานักศึกษา	กองคลัง	กองนโยบายและแผน	สถาบันวิจัยและพัฒนา	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
		3.80	3.70	3.78	4.02	3.93	3.74	3.95	4.30	4.69	4.69	4.68	4.55	4.23	4.70	4.55	3.30	4.39	4.64	4.41	4.50
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	3.80	-	0.10 0.49	0.02 0.86	-0.23 0.06	-0.13 0.32	0.06 0.72	-0.16 0.21	-0.50* 0.00	-0.89* 0.00	-0.89* 0.00	-0.88* 0.00	-0.75* 0.00	-0.43* 0.00	-0.90* 0.00	-0.75* 0.00	0.50* 0.00	-0.72* 0.00	-0.84* 0.00	-0.61* 0.00	-0.71* 0.00
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3.70	-	-	-0.08 0.61	-0.32* 0.02	-0.23 0.14	-0.04 0.81	-0.25 0.09	-0.60* 0.00	-0.99* 0.00	-0.99* 0.00	-0.98* 0.00	-0.84* 0.00	-0.53* 0.00	-0.99* 0.00	-0.84* 0.00	0.41* 0.04	-0.82* 0.00	-0.94* 0.00	-0.71* 0.00	-0.80* 0.00
คณะบริหารธุรกิจ	3.78	-	-	-	-0.25 0.05	-0.15 0.27	0.03 0.84	-0.18 0.18	-0.53* 0.00	-0.91* 0.00	-0.92* 0.00	-0.90* 0.00	-0.77* 0.00	-0.46* 0.00	-0.92* 0.00	-0.77* 0.00	0.48* 0.01	-0.74* 0.00	-0.86* 0.00	-0.64* 0.00	-0.73* 0.00
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4.02	-	-	-	-	0.96 0.48	0.28 0.07	0.07 0.58	-0.28* 0.04	-0.66* 0.00	-0.67* 0.00	-0.66* 0.00	-0.52* 0.01	-0.21 0.06	-0.67* 0.00	-0.52* 0.01	0.73* 0.00	-0.50* 0.03	-0.61* 0.01	-0.39 0.01	-0.48* 0.00
คณะศิลปกรรมศาสตร์	3.93	-	-	-	-	-	0.19 0.27	-0.03 0.86	-0.37* 0.01	-0.76* 0.00	-0.76* 0.00	-0.75* 0.00	-0.62* 0.00	-0.30* 0.01	-0.77* 0.00	-0.62* 0.00	0.63* 0.00	-0.59* 0.01	-0.71* 0.00	-0.48* 0.00	-0.57* 0.00
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3.74	-	-	-	-	-	-	-0.21 0.19	-0.56* 0.00	-0.95* 0.00	-0.95* 0.00	-0.94* 0.00	-0.80* 0.00	-0.49* 0.00	-0.96* 0.00	-0.80* 0.00	0.45* 0.03	-0.78* 0.00	-0.89* 0.00	-0.67* 0.00	-0.76* 0.00
คณะศิลปศาสตร์	3.95	-	-	-	-	-	-	-	-0.35* 0.01	-0.73* 0.00	-0.74* 0.00	-0.73* 0.00	-0.59* 0.00	-0.28* 0.02	-0.74* 0.00	-0.59* 0.00	0.66* 0.00	-0.57* 0.02	-0.68* 0.00	-0.76* 0.00	-0.55* 0.00
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4.30	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.39* 0.02	-0.39* 0.00	-0.38* 0.04	-0.24 0.21	0.07 0.58	-0.39 0.06	-0.24 0.21	1.01* 0.00	-0.22 0.36	-0.33 0.17	-0.11 0.49	-0.20 0.23
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	4.69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.00 0.98	0.01 0.97	0.14 0.49	0.46* 0.00	-0.01 0.97	0.14 0.49	1.39* 0.00	0.17 0.51	0.05 0.83	0.28 0.11	0.19 0.31
คณะวิศวกรรมศาสตร์	4.69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01 0.95	0.15 0.40	0.46* 0.00	-0.00 0.98	0.15 0.40	1.40* 0.00	0.17 0.45	0.06 0.80	0.28 0.04	0.19 0.19

ตารางที่ 14 (ต่อ) การเปรียบเทียบรายคู่ ความแตกต่างระหว่างสังกัดที่ต่างกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564

สังกัดหน่วยงาน	I X	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	คณะบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คณะศิลปกรรมศาสตร์	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	คณะศิลปศาสตร์	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะการแพทย์บูรณาการ	คณะพยาบาลศาสตร์	กองกลาง	กองบริหารงานบุคคล	กองพัฒนานักศึกษา	กองคลัง	กองนโยบายและแผน	สถาบันวิจัยและพัฒนา	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
		3.80	3.70	3.78	4.02	3.93	3.74	3.95	4.30	4.69	4.69	4.68	4.55	4.23	4.70	4.55	3.30	4.39	4.64	4.41	4.50
คณะการแพทย์บูรณาการ	4.68	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.14 0.55	0.45* 0.01	-0.02 0.95	0.14 0.55	1.39* 0.00	0.16 0.55	0.46 0.87	0.27 0.17	0.18 0.38
คณะพยาบาลศาสตร์	4.55	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.31 0.08	-0.15 0.53	0.00 1.00	1.25* 0.00	0.02 0.93	-0.09 0.74	0.13 0.52	0.04 0.84
กองกลาง	4.23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.46* 0.02	-0.31 0.08	0.94* 0.00	-0.29 0.21	-0.40 0.08	-0.18 0.20	-0.27 0.07
กองบริหารงานบุคคล	4.70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.15 0.53	1.40* 0.00	0.17 0.54	0.06 0.83	0.28 0.19	0.19 0.38
กองพัฒนานักศึกษา	4.55	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.25* 0.00	0.22 0.93	-0.09 0.74	0.13 0.52	0.04 0.84
กองคลัง	3.30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1.23* 0.00	-1.34* 0.00	-1.12* 0.00	-1.21* 0.00
กองนโยบายและแผน	4.39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.11 0.71	0.11 0.66	0.02 0.94
สถาบันวิจัยและพัฒนา	4.64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.22 0.37	0.13 0.60
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.09 0.61
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	4.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยจำแนกตามสังกัดที่ต่างกัน พบว่า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์ มีการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 มากกว่า กองคลัง แต่มีการรับรู้ต่ำกว่า คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะการแพทย์บูรณาการ คณะพยาบาลศาสตร์ กองกลาง กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองนโยบายและแผน หน่วยตรวจสอบภายใน สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์เทคโนโลยีมีการรับรู้มากกว่า กองคลัง แต่มีการรับรู้ต่ำกว่า คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะการแพทย์บูรณาการ คณะพยาบาลศาสตร์ กองกลาง กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองนโยบายและแผน หน่วยตรวจสอบภายใน สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีการรับรู้มากกว่า กองคลัง แต่มีการรับรู้ต่ำกว่า คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะการแพทย์บูรณาการ คณะพยาบาลศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองนโยบายและแผน หน่วยตรวจสอบภายใน สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีการรับรู้มากกว่า กองคลัง แต่มีการรับรู้ต่ำกว่าคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะการแพทย์บูรณาการ คณะพยาบาลศาสตร์

คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะการแพทย์บูรณาการ มีการรับรู้มากกว่า กองกลางและกองคลัง

คณะพยาบาลศาสตร์ กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษามีการรับรู้มากกว่า กองคลัง

กองกลาง มีการรับรู้มากกว่า กองคลัง แต่มีการรับรู้ต่ำกว่ากองบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยในระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564

แผนยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ประจำปี 2564	สายงาน		t – Value	Sig. (2 – tailed)
	วิชาการ	สนับสนุน		
แผนยุทธศาสตร์	4.15	4.26	1.64	0.10
	มาก	มากที่สุด		

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 อยู่ในระดับมาก, มากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 4.26 ตามลำดับ) และจากการพิจารณาค่า t – Value และ Significant ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจุบันการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

หลังจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามแล้ว ส่งผลให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 โดยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปความตามประเด็นสำคัญ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การเสนอแนะทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เข้าร่วมในการสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนะทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีทั้งหมด 10 คน

ตารางที่ 16 ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูล	หน่วยงาน	เพศ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง
A 1	สถาบันวิจัยและพัฒนา	หญิง	ปริญญาเอก	ผู้อำนวยการ
A 2	คณะกรรมการแพทย์บูรณาการ	ชาย	ปริญญาเอก	อาจารย์
A 3	กองนโยบายและแผน	หญิง	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการ
A 4	สถาบันวิจัยและพัฒนา	หญิง	ปริญญาโท	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
A 5	คณะวิศวกรรมศาสตร์	ชาย	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา
A 6	กองกลาง	หญิง	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
A 7	หน่วยบ่มเพาะUBI	ชาย	ปริญญาเอก	ผู้อำนวยการ

ตารางที่ 16 (ต่อ) ภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูล	หน่วยงาน	เพศ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง
A 8	คณะศิลปศาสตร์	หญิง	ปริญญาโท	นักวิชาการศึกษา
A 9	คณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์	ชาย	ปริญญาโท	นักวิชาการศึกษา
A 10	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	หญิง	ปริญญาโท	นักวิชาการศึกษา

4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.5.1 ท่านรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้อย่างไรจากช่องทางใด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลสัมภาษณ์
A1, A2, A3, A5, A8, A9, A10	หัวหน้าหน่วยงานจะรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการประชุมสภามหาวิทยาลัย โดยทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยจะต้องทราบทิศทางการขับเคลื่อนและการตอบโจทย์ตัวชี้วัดเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปในทิศทางเดียวกันเพื่อตอบสนองพันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แต่ละคณะรับรู้โดยคณบดีถ่ายทอดสู่หัวหน้างาน และหัวหน้างานถ่ายทอดสู่ลูกน้องตามลำดับ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจแผนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกันและสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ได้ (2 สิงหาคม 2565)
A4, A6, A7	รับรู้จากการประชาสัมพันธ์โดยหนังสือเวียนหัวหน้าหน่วยงานและเว็บไซต์มหาวิทยาลัย (2 สิงหาคม 2565)

สรุป

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีช่องทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่หลากหลายช่องทางโดยส่วนใหญ่ รับรู้จากการประชุมมหาวิทยาลัย ผู้บริหารแจ้งทิศทางการขับเคลื่อนและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยถ่ายทอดจากผู้บริหารสู่หัวหน้าหน่วยงานและคณบดี คณบดีสู่หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานตามลำดับสายงานเพื่อให้ทุกคนเข้าใจแผนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน ตอบสนองพันธกิจและสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ได้ และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่าน รับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจากการประชาสัมพันธ์โดยหนังสือเวียนหัวหน้าหน่วยงานและเว็บไซต์มหาวิทยาลัย

4.5.2 ท่านรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมได้อย่างไรจากช่องทางใด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลสัมภาษณ์
A1, A2, A3, A7	รับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 และทุกประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยผ่านการประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งจะมีผู้บริหารทุกหน่วยงานเข้ารับทราบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและประเด็นยุทธศาสตร์ของทุกหน่วยงานซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในแต่ละปีโดยช่วยขับเคลื่อนให้ทุกประเด็นยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ (2 สิงหาคม 2565)
A4, A5, A6, A8, A9, A10	รับรู้จากการประชาสัมพันธ์โดยหนังสือเวียนหัวหน้าหน่วยงานและการแจกเล่มนโยบายและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะประกอบไปด้วย ทุกประเด็นยุทธศาสตร์และค่าเป้าหมายที่ทุกหน่วยงานจะต้องช่วยผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ (2 สิงหาคม 2565)

สรุป

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีช่องทางการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยส่วนใหญ่รับรู้จากการประชาสัมพันธ์โดยหนังสือเวียนหัวหน้าหน่วยงานและการแจกเล่มนโยบายและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะประกอบไปด้วย ทุกประเด็นยุทธศาสตร์และค่าเป้าหมายที่ทุกหน่วยงานจะต้องช่วยผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่าน รับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 และทุกประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยผ่านการประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งจะมีผู้บริหารทุกหน่วยงานเข้ารับทราบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและประเด็นยุทธศาสตร์ของทุกหน่วยงานซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในแต่ละปีโดยช่วยขับเคลื่อนให้ทุกประเด็นยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้

4.5.3 ท่านได้มีส่วนในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลสัมภาษณ์
A1, A2, A3, A4, A7	หน่วยงานมีส่วนช่วยขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในหลายประเด็นยุทธศาสตร์ โดยสนับสนุนนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และช่วยผลักดันข้อมูลเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยหน่วยงานเองมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการเพื่อวิเคราะห์แผนงาน โครงการ งบประมาณ การติดตามและประเมินผล และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ทันกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป (2 สิงหาคม 2565)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลสัมฤทธิ์
A5, A6, A8, A9, A10	ติดตามตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆที่คณะได้รับมอบหมาย ให้สามารถบรรลุค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จและสนับสนุนข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายมหาวิทยาลัย (2 สิงหาคม 2565)

สรุป

จากการสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งในส่วนของการดำเนินการตามแผน การติดตามแผนการดำเนินงาน การสนับสนุนข้อมูล การดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้คำตอบแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ หน่วยงานมีส่วนช่วยขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในหลายประเด็นยุทธศาสตร์ โดยสนับสนุนนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และช่วยผลักดันข้อมูลเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยหน่วยงานเองมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์แผนงาน โครงการ งบประมาณ การติดตามและประเมินผล และแนวทางแก้ไขเพื่อให้ทันกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป

อีกกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีส่วนช่วยขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการติดตามตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆที่คณะได้รับมอบหมาย ให้สามารถบรรลุค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จและสนับสนุนข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายมหาวิทยาลัย

4.5.4 ท่านมีส่วนช่วยขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลสัมฤทธิ์
A1, A2, A3,	กำกับดูแลประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านงานวิจัย ให้บรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยตั้งไว้ในทุกผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ เน้นส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ ในคอวโทม์สูง เน้นหาทุนวิจัยภายนอก รวมถึงการประกวดผลงานต่างประเทศ และสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญโดยวิเคราะห์ ข้อมูลในปีที่ผ่านมา และค่าเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 2 ล่วงหน้า 3 ปี เพื่อเป็นแนวโน้มทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยเข้าสู่ World Ranking ต่อไป (2 สิงหาคม 2565)
A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10	มีหน้าที่ดำเนินการกำกับและติดตามผลตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results –KR) โดยส่งข้อมูลไปยังสถาบันวิจัยและพัฒนา ให้เป็นไปตามเป้าหมาย บรรลุตามที่หน่วยงานและมหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้ (2 สิงหาคม 2565)

สรุป

จากการสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการกำกับและติดตามผลตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results –KR) โดยส่งข้อมูลไปยังสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อรวบรวมข้อมูลส่งมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามเป้าหมาย บรรลุตามที่หน่วยงานและมหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่าน ส่วนช่วยขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม โดยการเน้นส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ ในควอเตอร์สูง เน้นหาทุนวิจัยภายนอก รวมถึงการประกวดผลงานต่างประเทศ และสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญโดยวิเคราะห์ ข้อมูลในปีที่ผ่านมา และค่าเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 2 ล่วงหน้า 3 ปี เพื่อเป็นแนวโน้มทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยเข้าสู่ World Ranking

4.5.5 ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ทุกคนรับรู้ และพัฒนาแนวทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลสัมภาษณ์
A1, A 3, A2, A4, A 6, A 7, A 8, A9, A10	โดยวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างคือจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันและการประชาสัมพันธ์ เช่น มีโปสเตอร์ที่น่าสนใจติดตามอาคารต่างๆ หรือหน้าลิฟ มีเล่นนโยบายยุทธศาสตร์แจกบุคลากรทุกหน่วยงาน (2 สิงหาคม 2565)
A5	ทดสอบการรับรู้ โดยแบบสอบถามโดยคำถามปลายปิดและเจาะลึกยิ่งขึ้น เช่น จัดกิจกรรมเกี่ยวกับแผน และวัดระดับการรับรู้ โดยอาจมีรางวัลสูงใจเพื่อให้คนสนใจและต้องการรับรู้อย่างแท้จริง (2 สิงหาคม 2565)

สรุป

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะ และการพัฒนาแนวทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะแนวทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์โดยวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างคือจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันและการประชาสัมพันธ์ เช่น มีโปสเตอร์ที่น่าสนใจติดตามอาคารต่างๆ หรือหน้าลิฟ มีเล่นนโยบายยุทธศาสตร์แจกบุคลากรทุกหน่วยงาน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านเสนอแนะแนวทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์โดยทดสอบการรับรู้ โดยแบบสอบถามโดยคำถามปลายปิดและเจาะลึกยิ่งขึ้น เช่น จัดกิจกรรมเกี่ยวกับแผน และวัดระดับการรับรู้ โดยอาจมีรางวัลสูงใจเพื่อให้คนสนใจและต้องการรับรู้อย่างแท้จริง

4.5.6 ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ทุกคนรับรู้เป้าประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ผลสัมฤทธิ์
A1, A2, A3	มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และมีบททุกประเด็นยุทธศาสตร์ที่แต่ละหน่วยงานหลักรับผิดชอบจะทำให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถจดจำได้ในระดับหนึ่ง พร้อมการถ่ายทอดจากผู้บริหารหน่วยงานสู่บุคลากรในสังกัดให้ทราบถึงเป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ และค่าเป้าหมาย เนื่องจากทุกคณะต้องติดตามผลสัมฤทธิ์ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 (2 สิงหาคม 2565)
A4, A5, A6, A7, A8, A9, A10	โดยวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างคือจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันและการประชาสัมพันธ์ เช่น มีโปสเตอร์ที่น่าสนใจติดตามอาคารต่างๆ หรือหน้าลิฟ มีเล่นเกมนโยบายยุทธศาสตร์แจกบุคลากรทุกหน่วยงาน (2 สิงหาคม 2565)

สรุป

จากการสัมภาษณ์ข้อเสนอแนะเพื่อให้ทุกคนรับรู้เป้าประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมให้ดีขึ้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างคือจากผู้บังคับบัญชาไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันและการประชาสัมพันธ์ เช่น มีโปสเตอร์ที่น่าสนใจติดตามอาคารต่างๆ หรือหน้าลิฟ มีเล่นเกมนโยบายยุทธศาสตร์แจกบุคลากรทุกหน่วยงาน และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และมีบททุกประเด็นยุทธศาสตร์ที่แต่ละหน่วยงานหลักรับผิดชอบจะทำให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถจดจำได้ในระดับหนึ่ง

สรุปผลสัมฤทธิ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีช่องทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจากการประชุมมหาวิทยาลัย ผู้บริหารแจ้งทิศทางทางการขับเคลื่อนและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยถ่ายทอดจากผู้บริหารสู่หัวหน้าหน่วยงานและคณบดี คณบดีสู่หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานตามลำดับสายงานเพื่อให้ทุกคนเข้าใจแผนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีช่องทางการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยส่วนใหญ่รับรู้จากการประชาสัมพันธ์โดยหนังสือเวียนหัวหน้าหน่วยงานและการแจกเล่นเกมนโยบายและยุทธศาสตร์ จากการสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งในส่วนของการดำเนินการตามแผน การติดตามแผนการดำเนินงาน การสนับสนุนข้อมูลการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง การเสนอแนะแนวทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์โดยวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างคือจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันและการประชาสัมพันธ์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประเมินระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของบุคลากร ณ ช่วงเวลาหนึ่ง โดยเน้นการวัดครั้งเดียว โดยเก็บแบบสอบถามจำนวน 327 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน t-test ,One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.1 ผลการวิจัยตอนที่ 1

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.20 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.80 มีอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.30 ลำดับที่สามคือ อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.90 อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.00 และลำดับสุดท้ายคือ อายุ 20 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.80 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน คิดเป็นร้อยละ 80.40 รองลงมาคือ 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.60 และมีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.75 สังกัดหน่วยงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.29 รองลงมาคือ กองกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.31 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 8.87 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 7.95 คณะบริหารธุรกิจ และคณะศิลปกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 6.73 คณะเทคโนโลยีการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 5.50 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.28 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 3.98 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คิดเป็นร้อยละ 3.67 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน คิดเป็นร้อยละ 3.36 คณะการแพทย์บูรณาการ และกองคลัง คิดเป็นร้อยละ 2.45 คณะพยาบาลศาสตร์ และกองพัฒนานักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.14 กองบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 1.83 สถาบันวิจัยและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 1.22 กองนโยบายและแผน คิดเป็นร้อยละ 0.92 หน่วยตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 0.31 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน

5.2 ผลการวิจัยตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 4 และการรายงานผลประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ประกอบไปด้วยการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ ที่ 1 – 4 คิดเป็นร้อยละ 100 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 คน

5.3 ผลการวิจัยตอนที่ 3 ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีการศึกษา 2564

พบว่า ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้อยู่ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) โดยประเด็นรับรู้ว่าวิสัยทัศน์ปัจจุบัน คือ “มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ” อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) รองลงมา รับรู้ พันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ประการ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) ลำดับที่สาม รับรู้ถึงปรัชญาของมหาวิทยาลัย ฯ คือ “นวัตกรรมสร้างชาติ ราชชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.73) ลำดับที่สี่ รับรู้ถึงยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ Social and Culture Enhance by Innovation การบริการวิชาการและการเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.81) ลำดับที่ห้า รับรู้ถึงการรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75) ลำดับที่หก รับรู้ถึงการรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 4 การใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนหรือไม่ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.76) ลำดับที่เจ็ด รับรู้ถึงยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Innovative Management การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.81) ลำดับที่แปด รับรู้ถึงยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ Research for Innovation การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78) ลำดับที่เก้า รับรู้ถึงการรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตสู่องค์กรและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับ ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78) ลำดับที่สิบ รับรู้ถึงการรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น และการเพิ่มคุณค่าทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมหรือไม่ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) และลำดับสุดท้าย รับรู้ถึงยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ Learning to be Innovator การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.85)

5.4 ผลการวิจัยตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ของพนักงานสายวิชาการและสายสนับสนุน

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 แตกต่างกัน

ด้านประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ไม่แตกต่างกัน

ด้านสังกัดหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 แตกต่างกัน

ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สายงานปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564 ไม่แตกต่างกัน

5.5 ผลการวิจัยตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.5.1 ช่องทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า จากการสัมภาษณ์ช่องทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่หลากหลายช่องทาง โดยส่วนใหญ่รับรู้จากการประชุมมหาวิทยาลัย โดยผู้บริหารแจ้งทิศทางทางการขับเคลื่อนและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยถ่ายทอดจากผู้บริหารสู่หัวหน้าหน่วยงานและคนบด คณบดีสู่หัวหน้างานและปฏิบัติงานตามลำดับสายงานเพื่อให้ทุกคนเข้าใจแผนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน ตอบสนองพันธกิจและสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ได้ และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจากการประชาสัมพันธ์โดยหนังสือเวียนหัวหน้าหน่วยงานและเว็บไซต์มหาวิทยาลัย

5.5.2 การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า จากการสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งในส่วนของการดำเนินการตามแผน การติดตามแผนการดำเนินงาน การสนับสนุนข้อมูลการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้คำตอบแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือหน่วยงานมีส่วนช่วยขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยในหลายประเด็นยุทธศาสตร์โดยสนับสนุนนโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และช่วยผลักดันข้อมูลเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยหน่วยงานเองมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ เพื่อวิเคราะห์แผนงาน โครงการ งบประมาณ การติดตามและประเมินผลและแนวทางแก้ไขเพื่อให้ทันกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป

อีกกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีส่วนช่วยขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการติดตามตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่คณะได้รับมอบหมาย ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จและสนับสนุนข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ให้คล่องตัวต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายมหาวิทยาลัย

5.6 อภิปรายผล

ผลการการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีการรับรู้ในระดับมาก ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ที่ 1 – 4 ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 Learning to be Innovator การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ 2 Research for Innovation การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ Social and Culture Enhance by Innovation การบริการวิชาการและการเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Innovative Management การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี เทพคล้าย (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมากและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวิน ปลายอ่อน (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้และการนำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ การรับรู้แผนปฏิบัติการฯ และการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติ พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.83$) มีการรับรู้แผนปฏิบัติการฯ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.03$) และมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.67$) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการรับรู้แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 7 และข้อตกลง การปฏิบัติงานของส่วนงาน เนื่องจากองค์กรจะดำเนินไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ทุกคนในองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ตรงกันจะได้เดินไปในทิศทางเดียวกัน โดยการที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 7 อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เมื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สังกัดหน่วยงาน และสถานที่ปฏิบัติ การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกันเฉพาะ ด้านอายุ และด้านสังกัดหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี เทพคล้าย (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างรับรู้นโยบายสถาบันผ่านช่องทางสื่อออนไลน์มากที่สุด โดยมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับการรับรู้นโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้านหน่วยงานที่สังกัดและด้านประเภท แตกต่างกัน มีระดับความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวิน ปลายอ่อน (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้และการนำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พนักงานชายและพนักงาน

หญิงมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ แตกต่างกัน ส่วนระดับการรับรู้แผนปฏิบัติการฯ และระดับการมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน พนักงานสายสนับสนุนที่สังกัดส่วนงานที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้แผนปฏิบัติการฯ แตกต่างกัน ส่วนระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี พนักงานสายสนับสนุนมีการรับรู้แผนปฏิบัติการฯ และการมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติแตกต่างกับพนักงานสายสนับสนุน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี และ 5 – 10 ปี

ช่องทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ช่องทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่หลากหลายช่องทาง มีการประชุมในภาคส่วนต่างๆ เพื่อถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมหาวิทยาลัยมีการแจกคู่มือแผนยุทธศาสตร์ การประชาสัมพันธ์ทาง Web site และหนังสือเวียนทุกคณะและหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ทุกคนทราบโดยตรงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับทราบแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2558) การรับรู้แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษา พบว่า การถ่ายทอดวิธีทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1 - 7 และข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน มีการถ่ายทอดวิธีทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1 - 7 และข้อตกลงการปฏิบัติงานของส่วนงาน โดยวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างคือจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน มีการประชาสัมพันธ์หลายๆ ช่องทางและให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์รายงานหรือการติดตามผล

การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ตามภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งในส่วนของการดำเนินการตามแผน การติดตามแผนการดำเนินงาน การสนับสนุนข้อมูลการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมองว่ามหาวิทยาลัยควรมีการประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยเริ่มจากการให้ข้อมูลของบุคลากรที่ทำงานที่เกี่ยวข้อง ว่ามีการวางแผนหรือการดำเนินการในส่วนงานอย่างไรเพื่อมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มากกว่าการได้รับข้อมูลเพื่อนำมาปฏิบัติเพียงอย่างเดียว การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย บุคลากรมีการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยผ่านการปฏิบัติงานของตนเอง ที่ได้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดหรือเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์โดยทำหน้าที่ ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ตลอดจนการแลกเปลี่ยนภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน เพื่อเกิดการบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การสร้างการรับรู้และการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ มีการประชุมชี้แจงถึงกระบวนการดำเนินงานในตัวยุทธศาสตร์ต่างๆ ให้มีความกระจ่างชัดและ

มีเป้าหมาย และตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวิน ปลาอ่อน (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้และการนำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จากการประชุม อบรม สัมมนา มีการศึกษา แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยฯ แผนปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ผ่านมาและคู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ก่อนลงมือจัดทำแผน ปฏิบัติการฯ เป็นบางครั้งและระบุว่าผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ

5.7 แนวทางการพัฒนารับรู้แผนยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปแนวทางการพัฒนารับรู้แผนยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ ดังนี้ โดยวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างคือจากผู้บังคับบัญชาไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และการประชาสัมพันธ์ เช่น มีโปสเตอร์ที่น่าสนใจติดตามอาคารต่างๆ หรือหน้าลิฟ มีเล่นนโยบายยุทธศาสตร์แจกบุคลากรทุกหน่วยงาน ทดสอบการรับรู้ โดยแบบสอบถามโดยคำถามปลายปิดและเจาะลึกยิ่งขึ้น เช่น จัดกิจกรรมเกี่ยวกับแผน มีบุทุกประเด็นยุทธศาสตร์ที่แต่ละหน่วยงานหลักรับผิดชอบจะทำให้บุคลากรเข้าถึงและสามารถจดจำได้ในระดับหนึ่ง และวัดระดับการรับรู้ โดยอาจมีรางวัลจูงใจเพื่อให้คนสนใจและต้องการรับรู้อย่างแท้จริง

5.8 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.8.1 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเห็นความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมหรือแนวทางในการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดกระบวนการดำเนินงานที่ไปสู่เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ยกตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรม อบรม สัมมนา เพื่อถ่ายทอดความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยผ่าน กิจกรรมโครงการต่างๆ โดยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างคณะและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

5.8.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์หลายๆ ช่องทางเพื่อให้มีการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น มีการกระตุ้นให้เกิดการรับรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การปรับปรุงเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์แผนยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน การจัดทำคลิปวิดีโอ Tiktok เพื่อกระตุ้นการรับรู้ในการดำเนินผลงานต่าง ที่ตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การไลฟ์สด ถามตอบข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ เป็นต้น

5.8.3 จากการสัมภาษณ์การพัฒนาแนวทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมองว่า แนวทางการถ่ายทอดการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ ถึงจะมีความหลากหลายแต่การที่จะทำให้บุคลากรทราบและตระหนักถึงแนวทางในการดำเนินงานตามแผนนั้น ควรมีการจัดกิจกรรม หรือกล่องสอบถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ช่องทางการให้ข้อเสนอแนะถึงการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ การทำประชาพิจารณ์ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

บรรณานุกรม

- กวิน ปลาอ่อน. (2560). ผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้และการนำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 4(1), 240-258.
- ชิดชนก ทองไทย. (2556). การรับรู้ และทัศนคติ ที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงกมล ทองอยู่. (2559). การรับรู้ทางสังคมกับความเป็นจริงทางสังคม. วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(1), 139 –149.
- พีร์ พวงมะลิ. (2560). ทัศนคติและการรับรู้ของประชาชนต่อกฎหมายเกี่ยวกับการปล่อยโคมลอย, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ภารดี เทพคล้าย. (2564). การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทรานิษฐ์ เหมาะะทอง วนิดา ทองโคตร สุพรรณิ อึ้งปัญสัตวงศ. (2561). การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2565. http://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_9_Yamane.pdf.
- วชิระ ชินหนองจอก. (2556). ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory). จาก http://www.thaidocscandal.com/image_thaidoc/jit2.gif. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. (2558). การรับรู้แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยนานาชาติของพนักงานระดับปฏิบัติการวิทยาลัย. Mahidol R2Re-Journal, 2(2). จาก <http://www.r2r.mahidol.ac.th/publish/2558-1.pdf>. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2565.
- ศศิกานต์ ศิริมา. (2556). การรับรู้ (Perception). จาก <https://www.gotoknow.org>. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2565.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2553). การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย. จาก <http://ssruir.ssru.ac.th/handle/ssruir/402>. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2565.
- สำนักงานปลัด กระทรวงการคลัง. (2564). คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ. ส่วนติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- อุบลวรรณ ภวานันท์และคณะผู้เขียน. (2554). จิตวิทยาทั่วไป.(พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ
ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.วารุณี อริยวิริยะนันท์

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. นางสาวนรรัตน์ นิลดับแก้ว

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. นางสาวคนธวัลย์ ศุภรัตน์ภักษ์

หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัย
และพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(Perception of Staff in Strategic Plan Rajamangala University of Technology Thanyaburi)

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สังกัดหน่วยงาน สายงานที่ปฏิบัติ (สายวิชาการ/สายสนับสนุน) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close ended)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close ended) เป็นข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 1 - 4 และการรายงานผลประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน โดยมี 2 ตัวเลือก คือ ทราบ และไม่ทราบ ส่วนข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้แต่ละข้อจะมีระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20 – 25 ปี

☐ 2. 26 – 30 ปี

☐ 3. 31 – 35 ปี

☐ 4. 36 – 40 ปี

☐ 5. 41 ปี ขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 2. 1 – 3 ปี

☐ 3. 3 – 5 ปี

☐ 4. 5 ปี ขึ้นไป

4. สังกัดหน่วยงาน

☐ 1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

☐ 11. คณะการแพทย์บูรณาการ

☐ 2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

☐ 12. คณะพยาบาลศาสตร์

☐ 3. คณะบริหารธุรกิจ

☐ 13. กองกลาง

☐ 4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

☐ 14. กองบริหารงานบุคคล

☐ 5. คณะศิลปกรรมศาสตร์

☐ 15. กองพัฒนานักศึกษา

☐ 6. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

☐ 16. กองคลัง

☐ 7. คณะศิลปศาสตร์

☐ 17. กองนโยบายและแผน

☐ 8. คณะเทคโนโลยีการเกษตร

☐ 18. หน่วยตรวจสอบภายใน

☐ 9. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

☐ 19. สถาบันวิจัยและพัฒนา

☐ 10. คณะวิศวกรรมศาสตร์

☐ 20. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

☐ 21. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

5. สายงานที่ปฏิบัติ

☐ 1. สายวิชาการ

☐ 2. สายสนับสนุน

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ(Checklist) เป็นคำถามปลายปิด (Close ended) เป็นข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 1 – 4 และการรายงานผลประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน โดยมี 2 ตัวเลือก คือ ทราบ และไม่ทราบ ส่วนข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้แต่ละข้อจะมีระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ทราบ/ไม่ทราบ ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564	การรับรู้	
	ทราบ	ไม่ทราบ
1.ท่านทราบหรือไม่ว่าวิสัยทัศน์ปัจจุบันคือ “มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ”		
2.ท่านทราบหรือไม่ว่าพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯในปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ประการ		
3.ท่านทราบหรือไม่ว่าปรัชญาของมหาวิทยาลัยฯคือ “นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”		
4.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 1 คือ Learning to be Innovator การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม		
5.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 2 คือ Research for Innovation การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม		
6.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 3 คือ Social and Culture Enhance by Innovation การบริการวิชาการและการเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม		
7.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Innovative Management การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม		
8.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตสู่นวัตกรรมและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่		
9.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่		
10.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่นและการเพิ่มคุณค่าทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมหรือไม่		
11.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 4 การใช้ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนหรือไม่		

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามระดับการรับรู้ของท่าน
มากที่สุดเพียง 1 คำตอบ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปี 2564	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และปรัชญา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี					
2. ท่านทราบมากแค่ไหนว่าพันธกิจของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันประกอบด้วย 5 ประการ					
3. ท่านทราบหรือไม่ว่าปรัชญาของมหาวิทยาลัยคือ “นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”					
4. ท่านทราบมากแค่ไหนว่ายุทธศาสตร์ที่ 1 คือ Learning to be Innovator การเรียนรู้สู่การเป็นนวัตกรรม					
5. ท่านทราบมากแค่ไหนว่ายุทธศาสตร์ที่ 2 คือ Research for Innovation การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
6. ท่านทราบมากแค่ไหนว่ายุทธศาสตร์ที่ 3 คือ Social and Culture Enhance by Innovation การบริการวิชาการและการเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วยนวัตกรรม					
7. ท่านทราบมากแค่ไหนว่ายุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Innovative Management การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม					
8. ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตสู่นวัตกรรมและผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากแค่ไหน					
9. ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากแค่ไหน					
10. ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น และการเพิ่มคุณค่าทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมมากแค่ไหน					
11. ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 4 การใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและปรับตัวได้เร็วต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนมากแค่ไหน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้แผนยุทธศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แนวข้อคำถามการสัมภาษณ์

การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 ชื่อ – สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ..... ปี
 หน่วยงาน..... ปฏิบัติงานมาแล้ว..... ปี

1. ท่านรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้อย่างไร จากช่องทางใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมได้อย่างไร จากช่องทางใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านได้มีส่วนในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีส่วนช่วยขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างไร

5. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ทุกคนรับรู้ และพัฒนาแนวทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร

6. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ทุกคนรับรู้เป้าประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมให้ดีขึ้นอย่างไร

แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาค่า IOC

รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1.ท่านทราบหรือไม่ว่าวิสัยทัศน์ปัจจุบันคือ “มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่ สังคมและประเทศ”	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2.ท่านทราบหรือไม่ว่าพันธกิจของ มหาวิทยาลัยฯในปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ประการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3.ท่านทราบหรือไม่ว่าปรัชญาของ มหาวิทยาลัยฯคือ “นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม”	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 1 คือ Learning to be Innovator การเรียนรู้สู่ การเป็นนวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 2 คือ Research for Innovation การวิจัยเพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 3 คือ Social and Culture Enhance by Innovation การบริการวิชาการและการ เพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมด้วย นวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7.ท่านทราบหรือไม่ว่ายุทธศาสตร์ที่ 4 คือ Innovative Management การบริหาร จัดการด้วยนวัตกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตสู่นวัตกรรมและผู้ประกอบการ สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หรือไม่	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
9.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมที่ส่งผล กระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจสังคมและ สิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศหรือไม่	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้

แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาค่า IOC

รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
10.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 3 การสร้างเสริมเข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคม ท้องถิ่น และการเพิ่มคุณค่าทางด้าน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรม หรือไม่	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
11.ท่านทราบรายงานผลเป้าประสงค์ที่ 4 การใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพและปรับตัวได้เร็วต่อการ เปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนหรือไม่	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้

จากตารางนำแบบสอบถามไปสำรวจกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 40 ชุด เพื่อไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.73



แบบประเมินคุณภาพแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาค่า IOC

รายการขอความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. ท่านรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้อย่างไร จากช่องทางใด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมได้อย่างไร จากช่องทางใด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านได้มีส่วนในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านมีส่วนช่วยขับเคลื่อน และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ทุกคนรับรู้และพัฒนาแนวทางการรับรู้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ทุกคนรับรู้เป้าประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน



ชื่อ – สกุล	นางสาวกิตติยา ทองทรัพย์ทวี
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ
สังกัด	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4686 มือถือ 0658965999
Email	kitiya_t@rmutt.ac.th
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2556 จบระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเทศไทย
ภูมิลำเนา	เลขที่ 30 หมู่ 1 ตำบลบึงบุรพ์ อำเภอบึงบุรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ

