



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

A STUDY OF PARTICIPATION IN THE STRATEGIC PLANNING OF THE PERSONNEL
OF THE FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION, RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY THANYABURI

พจนีย์ จันทิ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี 2561

การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

A STUDY OF PARTICIPATION IN THE STRATEGIC PLANNING OF THE
PERSONNEL OF THE FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION,
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

พจนีย์ จันทิ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี 2561

ชื่องานวิจัย การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย นางพจนีย์ จันทิ
ปีที่ทำการวิจัย 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยพฤติกรรมการมององค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับการมีส่วนร่วม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ทักษะต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยพฤติกรรมการมององค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 154 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันโดยมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า

ประการที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 36.0 ทำงานในหน้าที่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 56.7 ทำงานในประเภทตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 7 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.0

ประการที่ 2 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความเห็นเกี่ยวกับ 1) ความรู้ความเข้าใจด้านการวางแผนและด้านการประเมินผล และ 2) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเห็นเกี่ยวกับ 1) ความรู้ความเข้าใจด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการดำเนินงาน 2) ทักษะต่อการมีส่วนร่วมด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน 3) ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม และด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร และ 4) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ประการที่ 3 ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมแตกต่างกัน ในขณะที่ ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ตำแหน่ง และประเภทตำแหน่งต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแตกต่างกัน สุดท้าย ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประการที่ 4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประการที่ 5 ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร และด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประการที่ 6 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม และด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประการที่ 7 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือ คณะบริหารธุรกิจควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้กับบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ตลอดจนการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ผ่านการจัดการประชุม สัมมนา คู่มือการทำงาน การประชุมอย่างไม่เป็นทางการ การสื่อสารจากล่างขึ้นบน หรือการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Research Title A Study of Participation in the Strategic Planning of the Personnel of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Author Mrs. Potjanee Chanthi

Year 2019

ABSTRACT

This research is a quantitative research aiming at 1) studying demographic factors, understanding, attitude, organizational behavior factors and participation in strategic planning; 2) studying the differences of strategic planning participation categorized by demographic factors; 3) studying the relationship between understanding, attitude, organizational behavior factors and strategic planning participation and 4) recommending ways to promote strategic planning participation of the personnel in the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The samples in this research were 154 of teachers and supporting staff working at the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Questionnaires were used as a data collection tool. The statistics used in data analysis include descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics consisting of Pearson correlation at the statistical significance level as of 0.05

The study indicated that

First, most of the respondents were female (68.0%), aged between 41-50 years (32.7%), graduated from master's degree (36.0%), worked as a teacher (56.7%), positioned in the university employee (34.0%) and experienced between 7-10 working years (10.0%).

Second, personnel from the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi had an opinion towards 1) understanding in terms of planning and evaluation and 2) strategic planning formulation participation in terms of decision making, strategic planning and evaluation at the moderate level. In the meantime, the personnel had the opinion towards 1) understanding in terms of vision and operations, 2) attitude towards participation in terms of benefits for the organization, benefits for the employees and the benefits for the job, 3) organizational behavior factors

in terms of individual level, social level and organizational level and 4) strategic planning formulation participation in terms of operation at a high level.

Third, the personnel with different demographic factors in terms of positions had different opinions about overall strategic planning formulation participation. In the meantime, the personnel with different demographic factors in terms of gender, position and position type had different opinion about strategic planning formulation participation in terms of planning. Finally, the personnel with different demographic factors in terms of positions had different opinions about strategic planning formulation participation in terms of evaluation at the statistical significance level as of 0.05.

Fourth, understanding of strategic planning formulation participation in terms of vision, planning, operation and evaluation was correlated with strategic planning formulation participation at the statistical significance level as of 0.05.

Fifth, attitude towards participation in terms of benefits for the organization, benefits for the employees and the benefits for the job was correlated with strategic planning formulation participation at the statistical significance level as of 0.05.

Sixth, organizational behavior factors in terms of individual level, social level and organizational level job was correlated with strategic planning formulation participation at the statistical significance level as of 0.05.

Seventh, recommendations for promoting participation in strategic planning formulation of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, can include the creation of knowledge and understanding about the preparation of strategic planning formulation as well as exposure of significance of preparation of strategic planning formulation by organizing the seminar, informal meeting, work manual, down-to-top communication or public relations, as for instance.

Keywords: Understanding, Attitude towards Participation, Organizational Behavior Factors, Participation in Strategic Planning Formulation, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภททุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) จากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณบดีคณะบริหารธุรกิจ ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนได้รับการพัฒนา งานวิจัย เพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานประจำ ให้มีศักยภาพสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน ขอพระขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ และอาจารย์สุรพร อ่อนพุทธา อาจารย์ที่ ปรึกษาโครงการวิจัย ที่ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการวิจัยตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้เกียรติในการตรวจสอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็น ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้มีมุมมองที่กว้างขึ้นและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงบุคคลที่สำคัญที่สุดที่ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณคือ ผู้ตอบ แบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยในครั้งนี้ หากผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากท่าน งานวิจัยฉบับนี้คงไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ครอบครัว เพื่อนมิตรที่คอยเป็นกำลังใจ เสมอมา รวมถึงการชี้แนะแนวทางในการทำงานวิจัยตลอดจนหาแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ งานวิจัย และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน อยู่ไม่น้อยในการ พัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

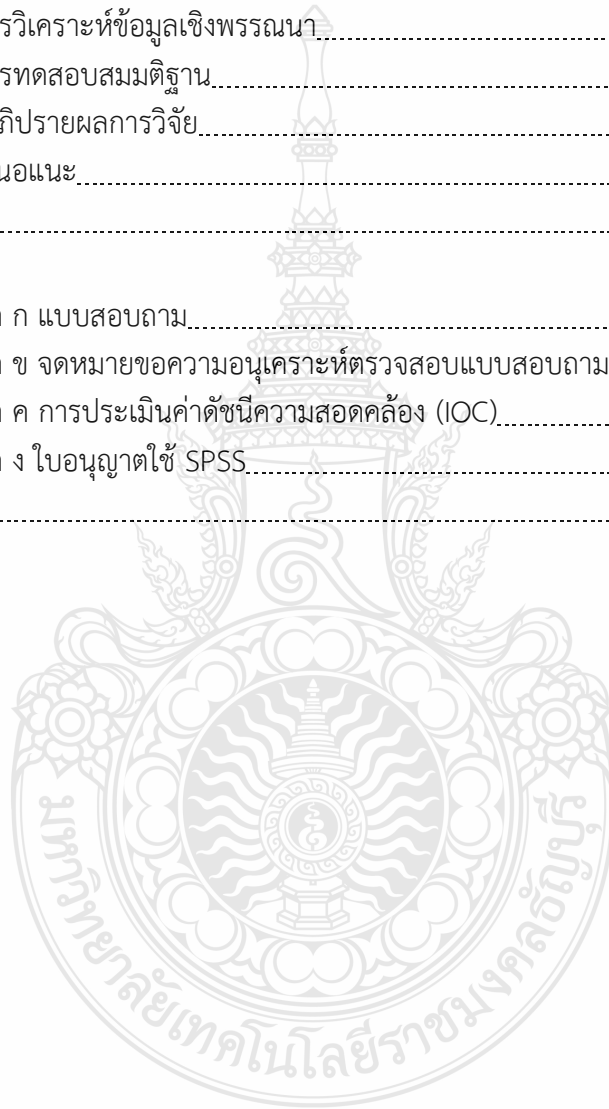
พจนีย์ จันที
กันยายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ค)
กิตติกรรมประกาศ.....	(จ)
สารบัญ.....	(ฉ)
สารบัญตาราง.....	(ช)
สารบัญรูปภาพ.....	(ฎ)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน.....	16
2.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะบริหารธุรกิจ.....	18
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	34
3.1 ประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	34
3.3 วิธีการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.1 สัญลักษณ์ต่าง ๆ ทางสถิติ.....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	39
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	40
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 สรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ตัวแปร และวิธีการศึกษา.....	85
5.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	86
5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	86
5.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92
5.5 การอภิปรายผลการวิจัย.....	97
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	110
ภาคผนวก ข จดหมายขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม.....	118
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	123
ภาคผนวก ง ใบอนุญาตใช้ SPSS.....	134
ประวัติผู้เขียน.....	136



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลของค่าเฉลี่ย.....	37
ตารางที่ 3.2 แสดงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน.....	38
ตารางที่ 4.1 แสดงค่า Cronbach's Alpha ของข้อความของแต่ละด้าน.....	40
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ.....	41
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ.....	41
ตารางที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
ตารางที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	42
ตารางที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	43
ตารางที่ 4.7 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	43
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์.....	44
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน.....	45
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน.....	46
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผล.....	47
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร.....	48
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน.....	49
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล.....	51
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม.....	52
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร.....	53
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	54
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน.....	55
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ.....	56
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล.....	57
ตารางที่ 4.22 สรุปประเด็น.....	58
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามเพศ.....	59
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามอายุ.....	60
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้าน การประเมินผลเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	64
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	65
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	66
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจ.....	69
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน.....	70

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน.....	23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบัน โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาในมิติของเทคโนโลยี มิติของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในทุกขณะ เป็นปัจจัยที่เป็นผลกระทบที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายของประเทศไทย ในการกำหนดสถานะภาพของประเทศด้วยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อพัฒนาให้ประเทศไทย เข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติที่ต้องปฏิรูปในทุกๆ มิติ และจะต้องตระหนักถึงการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อีกด้วย รัฐบาลจึงได้ให้ทุกหน่วยงานราชการทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค รวมถึงมหาวิทยาลัยของรัฐที่ใช้งบประมาณแผ่นดินสนับสนุน ต้องทบทวนภารกิจหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และจัดทำแผนพัฒนาระยะยาว 20 ปี แบ่งเป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี จึงทำให้เกิดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และอุตสาหกรรมที่เป็นเมกะโปรเจกต์ อุตสาหกรรมเป้าหมาย (10 S – Curve) การพัฒนาอุดมศึกษาให้เป็นอุดมศึกษา 4.0 และการศึกษา 4.0 มหาวิทยาลัยจึงต้องทบทวนภารกิจใหม่ โดยจัดทำยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาระยะยาว 20 ปี (2560 – 2579) ให้สนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของแผนพัฒนาฉบับต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย และในปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนได้นำหลักการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ เข้ามาบริหารหน่วยงาน องค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยการนำหลักการบริหารงานต่าง ๆ มาใช้ในหน่วยงาน หรือองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีหลักการและแนวคิดที่จะมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรและทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยหลักการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน เพราะบุคลากรในหน่วยงานจะเป็นบุคคลที่ได้รับผลกระทบ และเป็นผู้ที่ทำให้หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยยึดหลักการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ หรือทราบหลักการบริหารงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้นจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรักในหน่วยงาน และมุ่งจะตอบสนองให้หน่วยงานพัฒนายิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังเป็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการลดช่องว่างในการทำงานและทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานเพื่อนำปัญหานั้นมาแก้ไขต่อไป ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากร เป็นแนวทางการบริหารงานที่มุ่งเน้นให้ทุกคนในหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการร่วมกันทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2561 - 2564 โดยกำหนดทิศทางการพัฒนา ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นผู้นำด้านการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ระดับสากล” ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่ต้องการเห็นประเทศไทยสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (กอนนโยบายและแผน งานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์, 2557, น. ก) โดยในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้กำหนดกรอบการพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับ ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรม เพื่อรองรับอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาความเป็นนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนางานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ของชุมชน และเศรษฐกิจเมืองใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ สิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาศักยภาพองค์กรรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 และ มหาวิทยาลัยในกำกับ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ของโลก มีผลอย่างสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้คนในชาติอย่างมี คุณภาพ เพราะการศึกษาถือเป็นกลไกที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม ความรู้ และสามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รวมทั้งมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมือกันทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า ยิ่งขึ้น ซึ่งในการจัดศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยการดำเนินการอย่างน้อย 3 กระบวนการ คือ กระบวนการ บริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ กระบวนการบริหารถือเป็นเครื่องมือ ที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

การวางแผนเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือหน่วยงานได้กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าเพื่อการ ปฏิบัติงานในอนาคต การวางแผนประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ หลายขั้นตอน ซึ่งบางขั้นตอนมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการกระทำก่อน และด้วยความรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย (Goals) ที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนมีคุณค่าอย่างมากต่อวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การหรือ ของหน่วยงาน และมีความสำคัญยิ่งต่อความมุ่งหมายส่วนตนของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานหรือการ ปฏิบัติตามภารกิจทั้งหลาย

คณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของการ วางแผนซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญของการบริหาร และการพัฒนาการศึกษา จึงได้กำหนดให้ทุกภาคส่วน

มีการวางแผน และดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งจะแสดงให้เห็นขอบเขตในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงาน

จากปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งในกระบวนการดำเนินงานแผนงาน ซึ่งความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการวางแผน จะช่วยส่งผลดีต่อการบริหารงาน ทำให้การวางแผนขององค์กรโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน การมีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์กร มีนัยสำคัญที่จะนำพาคณะบริหารธุรกิจ ไปถึงเป้าหมายที่คณะฯ ตั้งไว้ได้สำเร็จ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ทีมวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3 ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา สำหรับการศึกษาค้นคว้าได้ทำการศึกษาและทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีรายละเอียดประกอบดังนี้

- ตัวแปรต้น คือ 1) ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล 3) ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และ 4) ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม และด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร

- ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. ขอบเขตด้านระยะเวลาและพื้นที่การศึกษา สำหรับการศึกษาค้นคว้านี้มีระยะเวลาของการศึกษาในปีงบประมาณที่อนุมัติ ทั้งนี้การศึกษาจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในพื้นที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเก็บข้อมูลจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 154 คน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

แผนยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง กระบวนการในการนำข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยใช้กระบวนการในการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ในการนำเสนอแก่คณะกรรมการบริหารคณะ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน

การจัดทำแผน หมายถึง การกำหนดแนวทางในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นอยู่ให้ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของหน่วยงาน

การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมีเป้าหมายด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนิน

กิจกรรมที่ รั้งปัญหา ศึกษาปัญหา หาแนวทางในการแก้ไข การพัฒนาให้หน่วยงานใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่ อย่างจำกัดอย่าง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจต่อประเด็น ปัญหานั้น ๆ ซึ่งจะเป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชน อาจดำเนินการให้ประชาชน ผู้ได้รับผลกระทบ เลือกตัวแทนไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้ ประชาชนจะเป็นผู้มีบทบาทขึ้นการตัดสินใจเพียงใด ขึ้นอยู่กับน้ำหนักของตัวแทนใน คณะกรรมการชุด นั้น ๆ

การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง บุคลากรเป็นผู้มีส่วนร่วมใน กระบวนการจัดทำแผน ต่างๆ ของคณะบริหารธุรกิจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคต

ยุทธศาสตร์ (Strategic) หมายถึง แนวทางในการบรรลุจุดหมายของหน่วยงาน ดังนั้น จุดหมาย จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์โดยผู้จัดทำจำเป็นต้องกำหนดจุดหมายของ หน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่ได้ออกมานั้นตรงตามความต้องการและดำเนินไปในทิศทางที่ ถูกต้อง

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สิ่งที่เราต้องการให้หน่วยงาน “เป็น” ภายในกรอบระยะเวลาใด ระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจจะกำหนดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

พันธกิจ (Mission) หมายถึงกรอบหรือขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงาน การกำหนด พันธกิจ สามารถ ทำได้โดยนำภารกิจ (หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ) แต่ละข้อที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย ตั้งแต่แรกก่อตั้ง 7 คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Manual) มาเป็นแนวทาง ทั้งนี้ ผู้จัดทำต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าพันธกิจแต่ละข้อมีความหมายครอบคลุมขอบเขตแค่ไหน แต่ละข้อมี ความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในขั้นตอนต่อไปเป็นไปอย่างสะดวก ถูกต้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) หมายถึง ประเด็นหลักที่ต้องคำนึงถึง ต้องพัฒนา ต้อง มุ่งเน้น ประเด็นยุทธศาสตร์นี้สามารถทำได้โดยการนำพันธกิจแต่ละข้อมาพิจารณาว่าในพันธกิจแต่ ละข้อนั้น หน่วยงานต้องการดำเนินการในประเด็นใดเป็นพิเศษ และหลังจากได้ดำเนินการดังกล่าวเป็นที่ เรียบร้อยแล้ว ต้องการให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใด

เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานปรารถนาจะบรรลุโดยต้องนำประเด็น ยุทธศาสตร์ มาพิจารณาว่า หากสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละ ข้อ ใครเป็นผู้ได้รับ ผลประโยชน์และได้รับประโยชน์อย่างไร

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) หมายถึง สิ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหน่วยงานสามารถ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้หรือไม่ต้องพิจารณาหาปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ดังกล่าว และต้องใช้ ถ้อยคำ ที่ชัดเจนทั้งในแง่ของคำจำกัดความและการระบุขอบเขตโดยตัวชี้วัดนี้จะถูกนำไปเป็นหลักในการ กำหนดค่าเป้าหมาย ในลำดับต่อไป

ค่าเป้าหมาย (Target) หมายถึง ตัวเลขหรือค่าของตัวชี้วัดความสำเร็จที่หน่วยงานต้องการ บรรลุ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการกำหนดหรือระบุไว้ในแผนงานนั้น ๆ หน่วยงานต้องการทำอะไร ให้ ได้เป็นจำนวน เท่าไรและภายในกรอบระยะเวลาเท่าใด จึงจะถือว่าบรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึงสิ่งที่หน่วยงานจะดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์โดยกลยุทธ์นี้ จะกำหนดขึ้น จากการพิจารณาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) เป็นสำคัญ กล่าวคือ ต้อง พิจารณาว่าในการที่จะบรรลุเป้าประสงค์ข้อหนึ่ง ๆ นั้น มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จและเราจำเป็นต้อง ทำอย่างไร จึงจะไปสู่จุดนั้นได้

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี ในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
3. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี
4. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี



บทที่ 2

เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.1.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม
 - 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน
- 2.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะบริหารธุรกิจ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นกระบวนการการสื่อสารในระบบเปิดซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคลชุมชน หรือองค์การในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจการทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมการดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่มและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย (ยุพาพร รูปงาม, 2545 : 5)

การให้ความหมายคำจำกัดความการมีส่วนร่วมนั้นมีมากมายหลายทัศนะมีทั้งความหมายกว้างและความหมายที่แคบ ในบริบทของลักษณะงาน ในแง่มุมประเด็นต่าง ๆ แต่ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกันในแง่ของการพัฒนา “การมีส่วนร่วม” (Participation) หมายถึงกระบวนการที่รัฐบาลทำ การส่งเสริมชักนำ และสร้างโอกาสให้กับ ประชาชนทั้งส่วนบุคคลกลุ่มชน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัคร เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลาย ๆ เรื่อง แล้วแต่กรณี (ไพรัตน์เดชะรินทร์, 2527: 5)

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสมจิตร, 2540) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งยังทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย นอกจากความหมายข้างต้นนี้แล้ว นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ยังได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้อีกหนึ่งหนึ่งในรูปของสมการว่า

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

Participation = co-operation + coordination + responsibility

โดยได้ให้ความหมายของความร่วมมือร่วมใจว่า หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

การประสานงาน หมายถึง ห่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการกระทำกิจกรรม หรือการทำงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการกระทำงานและในการทำให้เชื่อถือไว้วางใจ นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้าร่วมด้วยเพียงเล็กน้อย ได้มีการเข้าร่วมด้วยมากขึ้นเป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาคมิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมเข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมนั้นเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ได้ให้ความหมายของ “การมีส่วนร่วม” หมายถึงการที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มคนที่เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและร่วมมือร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับ และบุคคลที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญาที่เกี่ยวกับการรับรู้สามารถที่จะคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อที่จะกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

Creighton (2005) ได้กล่าวว่า “การมีส่วนร่วม” ของประชาชน หมายถึงกระบวนการที่ความกังวลความต้องการและคุณค่าของประชาชนได้รับการบูรณาการในกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐผ่านกระบวนการสื่อสารแบบสองทางโดยมีเป้าหมายโดยรวมเพื่อที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากประชาชนและการที่ประชาชนมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นก่อน ที่จะตัดสินใจจะเกิดขึ้น หรือที่หมายความว่าผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจะสามารถตัดสินใจใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากประชาชนก่อนเท่านั้น

Gustavo (อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสมจิตร, 2540, หน้า 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น โดยปกติทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่าหมายถึงการเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมมีความหมายชัดเจนและถี่กลงไปกว่าเพียงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

Douglah (อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสมจิตร, 2540) กล่าวถึง ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้าง และใช้ในบริบทแตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกไปหาเสียงเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Oakley (อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2538) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้วนำผลที่ได้มาประเมินร่วมกันซึ่งความพยายามนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุมและกฎเกณฑ์ทางสังคม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

สุชาดา จักรพิสุทธิ์ (2548) ได้กล่าวถึง ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า คือ การที่องค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งครู ผู้เรียน ผู้บริหารการศึกษา ผู้นำชุมชน หรือสมาชิกชุมชนมาร่วมกันดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยในการดำเนินการนั้นมีลักษณะของกระบวนการ (process) มี ขั้นตอนมุ่งหมายที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ (learning) อย่างต่อเนื่อง มีพลวัต (dynamic) คือ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการแก้ปัญหา การร่วมกันกำหนด

อรุณ รักธรรม (2537 : 270) ได้ให้ ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในด้านของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน หรือเข้าไปมีส่วนในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์กร

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2540 : 12) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนตัดสินใจในกิจการใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อตัวประชาชน

ปรัชญา เวสารัชช์ (2528 : 5) ได้สรุปความหมายด้านการดำเนินงานโครงการการมีส่วนร่วมหมายถึง การทำงานร่วมกันกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ โดยกระทำการงานดังกล่าวในเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยให้เข้าร่วมได้ใช้ความคิด ความรู้ความสามารถ แรงงานสนับสนุนหรือจัดการทรัพยากร เช่นเงินทุนวัสดุในกิจกรรมการพัฒนา

ทศนา แสงศักดิ์ (2539) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้วนำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน ซึ่งความพยายามนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุมและกฎเกณฑ์ทางสังคม โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 17) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

หวัง (Whang, 1981 : 91-92 อ้างถึงใน ประสาน ทาข้าม, 2543 : 11) ให้ความหมาย ของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อให้ สะท้อนถึงความสนใจของตนหรือเพื่อให้การสนับสนุนทำด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบัน ระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำในการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประสานงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินผล ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง (2522: 40) ได้อธิบายเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการ และทิศทางของการเปลี่ยนแปลงที่ความเห็นพ้องต้องกันนั้น จะต้องมีการพจนานุกรมความริเริ่มโครงการเพื่อการนั้น ๆ คนเราสามารถรวมกันได้โดยผ่านองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการได้

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน

นักวิชาการด้านการบริหารได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อดีหรือประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการวางแผนไว้ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2540)

1. เมื่อผู้ร่วมงานใดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความราบรื่นมากขึ้น ความไม่พอใจ การร้องทุกข์น้อยลง

3. ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะมากขึ้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2539) ได้อธิบายถึงคุณประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดังนี้

1. ส่งผลดีต่อการบริหารโดยส่วนรวม ทำให้ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง
2. ทำให้ระบบการวางแผนขององค์กรโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพ
3. บังคับให้ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญ และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยชัดเจน

4. ช่วยให้บุคคลในหน่วยงานเข้าใจถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน

5. กระตุ้นให้ฝ่ายบริหาร และบุคลากรทั่วไปกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

6. เป็นเครื่องมือของกระบวนการควบคุมงาน

7. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้นมีความสำคัญ และมีประโยชน์อย่างมากในการดำเนินการจัดการศึกษา และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน การดำเนินโครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ธนภรณ์ เมทณีสุดดี (2543) ได้กล่าวถึงลักษณะแนวทางของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการ วางโครงการวิธีการติดตามผล การตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรม โครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์

2. การร่วมตัดสินใจ หมายถึง เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้ว ต่อมาจะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด

3. การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตาม โครงการต่างๆ เช่น ร่วมออกแรง ร่วมบริจาคทรัพย์ เป็นต้น

4. การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจาก โครงการ

ประชุม สุวดี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะเงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ของบุคคล เกิดจากพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มี ศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น จะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ การวางแผนการบริหารจัดการ การบริการองค์กรตลอดจนการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. เป็นบุคคลที่มีความพร้อมที่เข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้นั้นจะต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และ ภายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมได้

3. เป็นบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเต็มใจสมัคร ใจที่จะเข้าร่วมเล็งเห็นผลประโยชน์ของการเข้าร่วม จะต้องไม่เป็นการบังคับหรือ ผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ตนเองไม่ประสงค์จะเข้าร่วม

4. เป็นบุคคลที่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะ เข้าร่วม ซึ่งถือว่าเป็นการกระจายอำนาจให้กับบุคคลในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมที่ตนเองต้องการใน ระดับที่เหมาะสม บุคคลจะต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง สำหรับลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคคลโดยทั่วไปแล้ว ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม อาชีพและรายได้ เป็นต้น

มณฑล จันท์แจมใส (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของ บุคคลจะต้องมีและเกิดขึ้นมาโดยตลอด ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ การบริหารจัดการดำเนินงานตามแผน การเสียสละกำลัง แรงงานของบุคคล ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ กำลัง เงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่

รูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

มงคล จันท์ส่อง (2544) ได้กำหนดรูปแบบ ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ของบุคคล ไว้ว่า องค์ประกอบรูปแบบของการมีส่วนร่วม นั้นมี 3 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การให้บุคคล เข้าร่วมมาร่วม กิจกรรมจะต้องมีวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะทำกิจกรรมนั้น ไปเพื่อ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะ ได้ตัดสินใจดีกว่าควรจะเข้าร่วมหรือไม่

2. การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมจะต้อง ระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ ว่าจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่

3. การเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม ในร่วม กิจกรรมกันจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคล กลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดย กิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ
6. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

วรรณ วรชวานิช (2549) ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ เป็นลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือ เข้ามาเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน จนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์

2. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือ เข้ามาเกี่ยวข้องในลักษณะหนึ่งลักษณะใด หรือ ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง เท่านั้น โดยแท้จริงแล้วกระบวนการมีส่วนร่วมไม่อาจสามารถกระทำได้ในทุกประเด็น แต่การมีส่วนร่วมของบุคคลจะมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นการพิจารณาที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขพื้นฐานการมีส่วนร่วม ว่าจะต้องมี อิสรภาพ มีความเสมอภาค และมีความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรที่นำมาใช้ใน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วม (อดิโนนัท บัวภักดี) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้อง และสามารถโยงสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลที่ดีที่สุด และมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเขาจะเพิ่ม ความสนใจในงาน และมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นที่จะทำงานซึ่งเป็นการเพิ่ม ผลผลิตของงานให้มากขึ้นในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจในการทำงาน ก็จะเกิดความท้อถอยในการทำงานและทำให้ผลงานออกมานั้นไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎี ดังกล่าวสอดคล้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ ถ้าบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ร่วมคิดตัดสินใจจะส่งผลให้บุคลากร ในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมมากขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตรลดา ตรีสาคร และ สุรพร อ่อนพุทธา (2558) ซึ่งกล่าวว่า หากพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งเป็นแรงจูงใจรูปแบบหนึ่งสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ทฤษฎีการสร้างผู้นำก็มีความสำคัญ คือ ผู้มีอำนาจที่ดี (Positive Leader) มักจะนำการเคลื่อนไหวในการทำงานอยู่เสมอ ในขณะที่ผู้มีอำนาจที่ไม่ดี (Negative Leader) จะไม่มีผลงานที่สร้างสรรค์เลย การสร้างผู้นำหรือผู้นำจะช่วย จูงใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เนื่องจากผู้นำ

เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการจูงใจและรวมกลุ่มคน ดังนั้นทฤษฎีสองปัจจัยนี้จึงมีส่วน เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงการมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรและผู้นำร่วมกัน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องมีผู้นำที่ดีอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Chienwattanasook, Onputtha and Fugkum (2018) ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท และต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม Chaimongkol, Chienwattanasook, Onputtha, Sookwilai, & Pongwang, (2018)

Reeder (1974) ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนในสอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกแบบวิถีการปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง
2. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องในมาตรฐานคุณค่าของตนเอง
3. เป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริมปกป้อง และรักษาเป้าหมายของตนเอง
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดาพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล บางครั้งมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
5. ความคาดหวัง บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีพฤติกรรมตามแบบที่ตนเองคาดหวังจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนเองคาดหวังจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน
6. การมองแต่ตนเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตัวเองควรกระทำเช่นนั้น
7. การบีบบังคับบุคคลและกลุ่มบุคคล มักจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกตนถูกบังคับให้ทำ
8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเขานิสัยชอบกระทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ
9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคมโดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยในการเข้ามามีส่วนร่วมกันในการกระทำเช่นนั้น เท่าที่พวกเขาได้รับรู้มา
10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมกันในกิจกรรมบางอย่างที่ตนเองเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนั้น
11. การสนับสนุนบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนที่ดีพอให้กระทำการเช่นนั้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวคิดของรีดเดอร์นั้น คือ การปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณค่า เป้าหมายบุคคล ประสบการณ์ ความคาดหวัง การมองแต่ตนเอง การบีบบังคับบุคคลและกลุ่มบุคคล นิสัยและประเพณี โอกาส ความสามารถ และการสนับสนุน

อकिन รพีพัฒน์ (อ้างถึงใน ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 7-9) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion)

Maslow (อ้างถึงใน อकिन รพีพัฒน์, 2527, หน้า 7-8) กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการ เกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและถ้าจะให้ เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อม

โดยเฉพาะในเรื่อง ความต้องการของคนตามหลักทฤษฎีของ Maslow ที่เรียกว่าลำดับชั้น ความต้องการ (hierarchy of needs) คือ ความต้องการของคนจะเป็นไปตามลำดับจาก น้อยไปมาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (physiological needs) เป็นความต้องการ ชั้นพื้นฐานของมนุษย์ (survival needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านอาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูก ขโมยทรัพย์สิน หรือ ความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (self-esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการ ด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ และความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการในระบบสูงสุด ที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการ พิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale)

คนเรามีความต้องการทางกายและใจถ้าคนมีขวัญดีพอ ผลของการทำงานจะสูง ตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทาง จิตใจที่แสดงออกในรูป พฤติกรรมต่าง ๆ นั่นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้าง ทศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอารัดเอาเปรียบ การให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะ เกิดสำนึกในความรับผิดชอบ อันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็น ขวัญส่วนบุคคล และขวัญของกลุ่ม ดังนั้น จะเป็นไปได้ว่าขวัญของคนเราโดยเฉพาะคนมีขวัญที่ดีย่อมเป็น ปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เช่นกัน (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 8)

3. ทฤษฎีสร้างความรู้สึกราชาตินิยม (Nationalism)

ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าสู่การมีส่วนร่วมคือ การสร้างความรู้สึกราชาตินิยมให้ เกิดขึ้น หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองที่จะอุทิศหรือ เน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์ ส่วนรวมของชาติมีความพอใจ ในชาติของตัวเอง พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดี ผูกพันต่อ ท้องถิ่น (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 8)

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุ เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการร่วมกลุ่มคน จูงใจไปยังเป้าประสงค์ โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (positive leader) ผู้นำพลวัต คือ เคลื่อนไหว ทำงานอยู่เสมอ (dynamic leader) และผู้นำไม่มีกิจ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (negative leader) ผลของการให้ทฤษฎีการสร้างผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงาน อย่างมีขวัญกำลังใจ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ ดี ย่อมจะนำไปสู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 8)

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administration and Method)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ย่างเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุด ในเรื่องการใช้บริหาร เพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจไม่มีใครบังคับก็จะ ทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ ควบคุมเลยก็ไม่ใช่ไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ เพราะการใช้ ระบบบริหาร เป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มความคาดหวังผลประโยชน์ (ยุพาพร รูปงาม, 2545, หน้า 8-9)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน

ความหมายของการวางแผน

กูลิก (Gulick, 1982 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2541, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการ วางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจะดำเนินการได้อย่างไร

ดิลก บุญเรืองรอด (2534) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการเตรียมการทำงานไว้ ล่วงหน้าในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ๆ ในโอกาสที่เหมาะสมและให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้

ฟริตแมน (Friedman, 1992 อ้างถึงใน เปี่ยมศักดิ์ ตันนิรัตน์, 2540, หน้า 9) กล่าวว่า การ วางแผนเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่คนเราได้ถือดำเนินการขึ้นในลักษณะเป็นความเพียรพยายามของ สังคม เพื่อจะหาแนวทางเอาชนะเหนือชะตากรรมแห่งตน และเพื่อที่จะสร้างสรรค์อนาคตร่วมกันด้วย พลัง อำนาจแห่งสติปัญญาการวางแผน มิได้เป็นอะไรอื่นใดนอกเสียจากว่าเป็น 18 การกระทำอะไรบาง

อย่างที่เป็นการตัดสินใจและการกระทำโดยมีจุดประสงค์อยู่ที่การ ส่งเสริมให้บังเกิดความตื่นตัวขึ้นในสังคมที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (ม.ป.ป., หน้า 149) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการกำหนด (การเลือก) ภารกิจ (Missions) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ตลอดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจการเลือกระหว่างทางเลือกการปฏิบัติในอนาคต ดังนั้นแผน (Plan) จะบอกเหตุ (วิธีการ) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เลือกไว้ การวางแผน (Planning) จะเป็นการสร้างสะพาน เพื่อให้เดินไปถึงสิ่งที่ต้องการจากผลของการวางแผนจะได้แผนออกมา ดังนั้น แผนจึงเป็นเครื่องมือ (วิธีการ) เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ จุดมุ่งหมาย การวางแผนเป็นงานขั้นแรกของกระบวนการบริหารเป็นกระบวนการในการพิจารณา ลักษณะองค์การในอนาคต การเลือกและปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต แผน หมายถึงข้อความที่ แสดงการกระทำที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งนำเสนอเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ม.ป.ป., หน้า 151) แผน เป็นวิธีการหรือการปฏิบัติซึ่งผู้บริหารตั้งใจที่จะใช้ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bateman & Snell, 1999, p. 126 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ม.ป.ป., หน้า 149) ชูศักดิ์ เทียงตรง (2520, หน้า19) การวางแผน หมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวกับการเตรียมการวิจัยและการตัดสินใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยวิธีการที่ดีที่สุดที่สุดองค์การบริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักประโยชน์ทุกด้านในสังคม และมีเป้าหมายสูงสุดคือการจัดการบริการสาธารณะให้เป็นไปตามต้องการของมวลสมาชิก นั้น ๆ เป็นสำคัญการที่จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อย่างประหยัดและเป็นธรรมได้นั้น ก็จำเป็นต้องมีการวางแผน ธงชัย สันติวงศ์ (2536, หน้า 31) กล่าวว่า การวางแผนได้กลายเป็นหัวข้อการบริหารที่ได้รับความสนใจกันมากที่สุดในวงการนักบริหารมืออาชีพหลายการวางแผนเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลหรือองค์การทำการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะกระทำในอนาคต กระบวนการดังกล่าวจะประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นชุดกิจกรรมต่อเนื่องกัน ซึ่งบางขั้นตอนอาจเป็นเรื่องที่ต้องทำทันทีเพื่อที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้

อุทัย บุญประเสริฐ (2537) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ เป็นงานสำคัญยิ่งของการบริหารและการจัดการของหน่วยงานและระบบบริหารทั้ง 4 ระบบ รายละเอียดที่แสดงไว้ในแผนจะเป็นเค้าโครงของสิ่งที่คาดว่าจะต้องปฏิบัติจัดทำในอนาคตเป็นกิจกรรมที่คาดว่าจะต้องปฏิบัติเค้าโครงการทำงาน และรายละเอียดต่าง ๆ นั้นเป็นผลมาจากการค้นหาและกำหนดวิธีทำงานในอนาคตเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุดและโดยเฉพาะขั้นตอนที่แสดงรายละเอียดเฉพาะจุด จะแสดงให้เห็นว่ามีการกระทำอะไร ทำที่ไหน เมื่อใดให้ใครทำทำอย่างไร ตลอดจนให้รายละเอียดอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพอาจกล่าวสั้นๆได้ว่า การวางแผนเป็นการพยายามขององค์กรและหน่วยงาน ในการกำหนดสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำ เพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการให้ได้ผลดีที่สุดด้วยวิธีการที่เหมาะสมที่สุด มีประสิทธิภาพสูงภายใต้ความจำกัดของทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในอนาคต โดยมุ่งความสำเร็จและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งสิ่งที่กำหนดไว้ว่าจะปฏิบัติจัดทำนั้นได้ผ่านการไตร่ตรอง ได้ผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงความเป็นมาในอดีต พิจารณาถึงสภาพปัจจุบันปัญหา ศักยภาพและแนวโน้มด้านต่างๆ ในอนาคต ตลอดจนความเป็นไปได้ในทางการปฏิบัติ จากความหมายที่กล่าวมาจะพบว่าการวางแผนมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตและตัดสินใจเลือกแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

ทวีป ศิริรัศมี (2544)ได้ให้ความหมายของการวางแผนเป็น 2 มิติดังนี้

1. มิติของการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล การวางแผนคือ การคิดและการตัดสินใจเพื่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในเวลาใดในอนาคต เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการของแต่ละบุคคล

2. มิติของกระบวนการบริหารงานขององค์การ หรือหน่วยงาน การวางแผนคือกระบวนการดำเนินงานที่องค์การหรือหน่วยงานกำหนดขึ้น เพื่อปฏิบัติภารกิจใด ๆ ที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพหรือเกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนเป็นภารกิจหรือบทบาทที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารองค์การที่แสดงออกถึงวิจรรย์ญาณ วิสัยทัศน์ (vision) และอัจฉริยภาพแห่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์การนั้น ๆ การวางแผนเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกระบวนการบริหารองค์การจากคำนิยามของนักวิชาการและนักบริหารการศึกษาได้ให้ความหมายของการวางแผนที่คล้ายคลึงกันมาก กล่าวคือ มีความคิดเห็นตรงกันว่า การวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าแล้วกำหนดวิธีการกระทำเพื่อให้บรรลุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ส่วนที่จะแตกต่างกันก็เฉพาะรายละเอียดและการใช้คำเท่านั้น สามารถแยกส่วนประกอบของความหมายการวางแผนได้ 6 ประการคือ

1. การวางแผนเป็นกระบวนการ
2. เป็นการเตรียมทรัพยากร
3. เป็นการตัดสินใจเพื่อกระทำ
4. เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
5. เป็นการมุ่งสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
6. ใช้วิธีการให้ได้ผลงานสูง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจในการเตรียมการ กำหนดทางเลือกหรือแนวทางวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดในอนาคต เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ และเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

2.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะบริหารธุรกิจ

แผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการพัฒนาคณะให้มีคุณภาพและมีเสถียรภาพ ตลอดจนมีการกระจายการมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมสู่หน่วยงานทุกภาคส่วนของคณะ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นผู้นำด้านการศึกษาบริหารธุรกิจระดับสากล” ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการ

พัฒนามหาวิทยาลัย ที่ต้องการเป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและระดับสากล โดยในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนคณะบริหารธุรกิจ ไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว ได้กำหนดกรอบการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์กร (Corporate Goal) แผนยุทธศาสตร์ที่ตีนั้น จะต้องถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กร อันเป็นผลผลิตทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ได้ทำงานร่วมกันหรือจะทำงานร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นี้เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรประสงค์จะไปให้ถึง และวิสัยทัศน์นี้มีการแปลงออกมาเป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดได้ ทั้งนี้้องค์กรสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการประเมินผลงานประจำปีงบประมาณ ยิ่งไปกว่านั้น้องค์กรยังสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

1. เพื่อระดมความคิดหน่วยงานทั้งภายนอกและภายในของหน่วยงานเพื่อกำหนดทิศทางของหน่วยงาน และเพื่อตอบสนองต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
2. เป็นแผนแม่บท (Master Plan) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
3. เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำค่าของงบประมาณ

แนวคิด ความสำคัญ และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐก็คือ กระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด รวมถึงการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อันเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวม หรือประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) ทั้งยังเป็นการสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอีกด้วย

ความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์

1. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยให้้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพราะการกำหนดแผนยุทธศาสตร์นั้นให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
2. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยให้หน่วยงานในภาครัฐกิจตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่มีส่วนเอื้ออำนวยความสำเร็จและความล้มเหลวล้มเหลวต่อเป้าประสงค์ขององค์กร
3. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management, NPM) ที่ให้ความสำคัญการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกิจทั้งระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในประเทศไทยเรียกว่า การปฏิรูประบบ

ราชการ อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐก็ยังคงดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งเป็นกระแสหลักในการบริหารรัฐกิจปัจจุบัน

4. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยยกระดับระบบการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based Budgeting)

5. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการพินิจพิเคราะห์ วางแผน และนำเสนอทางเลือกในการบริหารจัดการแบบใหม่ ๆ ที่หลุดพ้นจากกรอบพันธนาการทางความคิด อันเกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติราชการที่ล้าสมัยและไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

6. แผนยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยสนับสนุนหลักการประชาธิปไตย ในแง่ของการมีส่วนร่วม (Participation) และ การกระจายอำนาจ (Decentralization)

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์การ (Corporate Goal) แผนยุทธศาสตร์ที่ดีนั้น จะต้องถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์การ อันเป็นผลผลิตทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่ได้ทำงานร่วมกันหรือจะทำงานร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นี้เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์การประสงค์จะไปให้ถึง และวิสัยทัศน์นี้มีการแปลงออกมาเป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดได้ ทั้งนี้้องค์การสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการประเมินผลงานประจำปีงบประมาณ ยิ่งไปกว่านั้น้องค์การยังสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

สำหรับกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้น มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) และ
 - 1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)
2. การจัดวางทิศทางขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
 - 2.2 การกำหนดภารกิจ (Mission)
 - 2.3 การกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การ (Corporate Goal)
 - 2.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives)
 - 2.5 การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานระดับองค์การ (Organization's Key Performance Indicators, KPIs) และ
 - 2.6 การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy)

3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เป็นการดำเนินการเพื่อทำให้ยุทธศาสตร์ที่ได้ถูกกำหนดขึ้น มีความเป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้จริง อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้น ประกอบด้วย

3.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามขององค์การ หรือที่มักนิยมเรียกกันว่า SWOT Analysis อันประกอบไปด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และการวิเคราะห์ภัยคุกคาม (Threats) ขององค์การ

3.2 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

3.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานสนับสนุน

3.4 การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานระดับองค์การและระดับหน่วยงาน (Strategic Plan's KPIs)

3.5 กำหนดยุทธวิธี (Tactics) หรือแผนงานในการปฏิบัติ และ

3.6 การกำหนดเป้าหมาย (Targets) ของแต่ละกิจกรรม (Activities) พร้อมกับดัชนีชี้วัดผลงานระดับแผนปฏิบัติการ (Action Plan's KPIs)

ทั้งนี้เพื่อการทำความเข้าใจเนื้อหาที่ได้กล่าวไปแล้วได้ดียิ่งขึ้น โปรดนำเนื้อหาดังกล่าวไปเทียบเคียงกับแผนภาพต่อไปนี้

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

1. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการดำเนินงานที่ผ่านมา
2. การรวบรวมสภาพปัญหาและประเด็นในการพัฒนา คณะบริหารธุรกิจในอนาคต 4 ปี
 - รับฟังปัญหา อุปสรรค และการพัฒนา คณะ/วิทยาลัย
3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลนโยบายในระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี และสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ
 - การศึกษาความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ.2558 นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) นโยบายรัฐบาล
4. การสรุปประเด็นเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ
 - การระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี คณะบริหารธุรกิจ
 - การคาดการณ์อนาคตและความสามารถของประเทศไทยด้านการจัดการศึกษา

5. การกำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ และตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ ให้ครอบคลุมในทุกระดับ และทุกมิติ

- การประชุมคณะกรรมการประจำคณะ

- การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ

6. การรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- การระดมความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ ในการปรึกษาพิจารณาร่างแผน ต่อบุคลากรทุกภาคส่วนของคณะ

7. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการดำเนินงานที่ผ่านมา

8. การรวบรวมสภาพปัญหาและประเด็นในการพัฒนา คณะบริหารธุรกิจในอนาคต 4 ปี

- รับฟังปัญหา อุปสรรค และการพัฒนา คณะ/วิทยาลัย

9. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลนโยบายในระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี และสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ

- การศึกษาความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ อาทิ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทย Thai Land 4.0

10. การสรุปประเด็นเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 คณะบริหารธุรกิจ

- การระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ และ แผนปฏิบัติราชการประจำปี คณะบริหารธุรกิจ

- การคาดการณ์อนาคตและความสามารถของประเทศไทยด้านการจัดการศึกษา

11. การกำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ และตัวชี้วัดของ แผนปฏิบัติราชการประจำปี คณะบริหารธุรกิจ

12. คณะบริหารธุรกิจ ให้ครอบคลุมในทุกระดับ และทุกมิติ

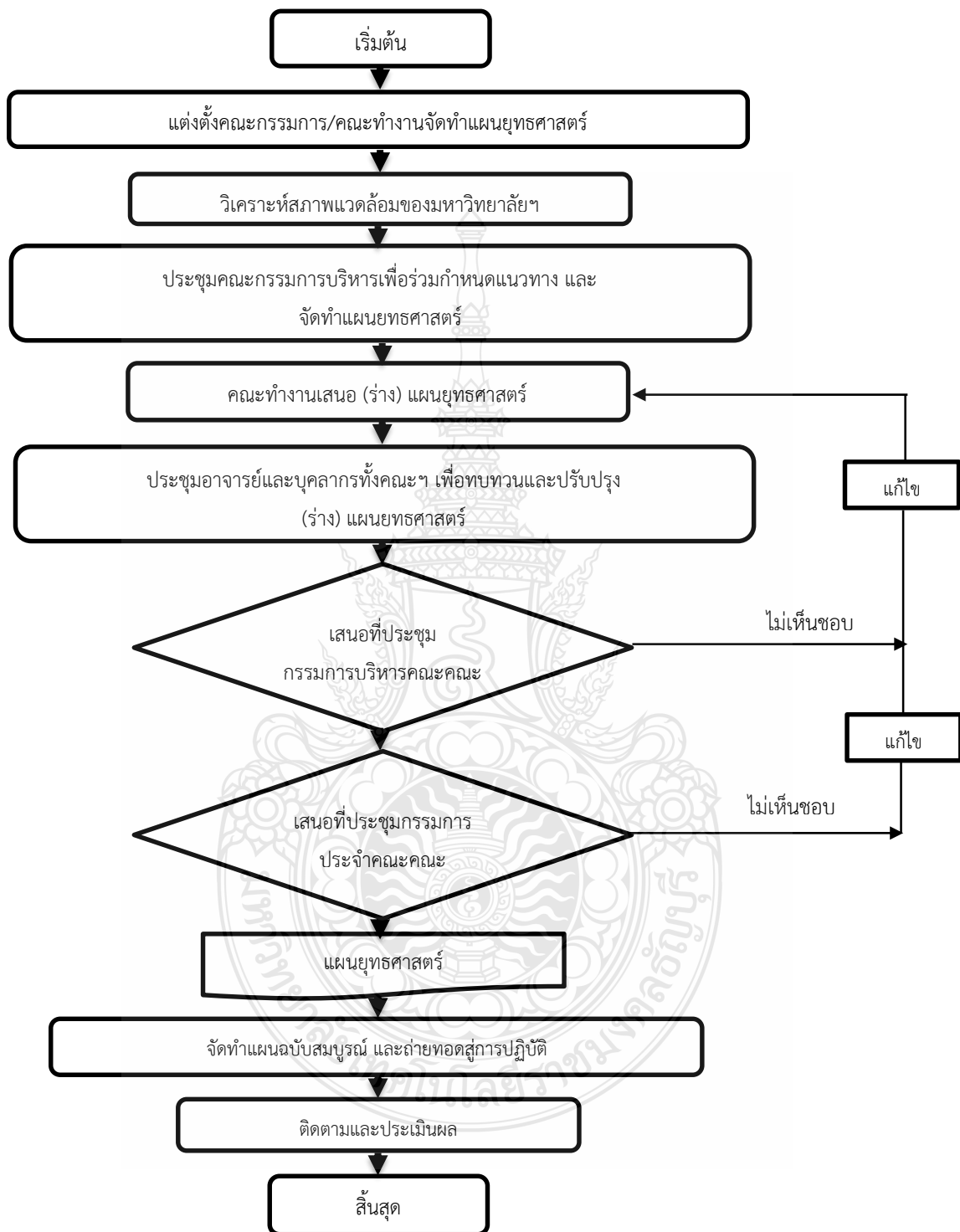
- การประชุมคณะกรรมการประจำคณะ

- การประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ

13. การรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- การระดมความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ ในการปรึกษาพิจารณาร่างแผน ต่อบุคลากรทุกภาคส่วนของคณะ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จำเริญ แก้วมะไฟ (2550) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบวลาละ พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งทางด้าน การแสดงความคิดเห็น การกำหนดปัญหา การดำเนินการ การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา การได้รับผลประโยชน์ และด้านการติดตามประเมินผล

จันทนา ทวีพพะนะ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนนั้น มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น จึงต้องเพิ่มการมีส่วนร่วมเมื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมแล้วจะต้องเพิ่มความรู้ เพื่อประชาชนจะได้เกิดความรู้ เข้าใจ และเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน

สมงาม อารยธรรม (2553) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของประชากร พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอันดับสูงสุด คือ ด้านการดำเนินกิจกรรม ประชาชนมีส่วนร่วมหรือเป็นตัวแทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการ ด้านการตัดสินใจ ประชาชนมีส่วนร่วมปานกลางในการชี้แจงรายละเอียดและสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ด้านการประเมินผล ประชาชนมีส่วนร่วมในการในการพิจารณาตรวจสอบในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

สุภัสสรา วิภากุล (2553) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของบุคลากร คือ การมีส่วนร่วม มีบทบาทในการจัดทำแผนปฏิบัติงานจากส่วนงานต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมวางแผน การจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผนและการติดตามการประเมินผลแผนฯของบุคลากร

พิรญาณ์ บุญญสถิตย์ และคณะ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี และข้อดีข้อเสียของการทำงานภายใต้การบริหารของผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน จากการศึกษาพบว่า ทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรีส่วนใหญ่เป็นไปในทางที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสัมพันธภาพ ระหว่างผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรีกับเพื่อร่วมงาน อย่างไรก็ตาม ทัศนคติต่อบางลักษณะการบริหารที่มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างน้อย เช่น การสร้างแรงจูงใจ ด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านความสามารถในการแนะนำวิธีการแก้ปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษาทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี จำแนกตามปัจจัยภูมิหลังด้านต่าง ๆ ไม่มีผลต่อความแตกต่างของทัศนคติโดยที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรี สำหรับด้านข้อดี ข้อเสียในการทำงานภายใต้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรีนั้น พบว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นสตรีมักมีพฤติกรรมด้านดีและไม่ดี อาทิเช่น เอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เน้นถึงความละเอียดถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน พิถีพิถันในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ทำให้กังวลใจในรายละเอียดทั้งเรื่องเกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้ายอมรับความเสี่ยง

ที่อาจจะเกิดขึ้น นำเรื่องส่วนตัวมาประปนกับเรื่องงาน และอารมณ์แปรปรวน นอกจากนี้ผลการวิจัยใน
เพศของผู้บังคับบัญชาที่ต้องการพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ต้องการผู้บังคับบัญชาเพศใดก็ได้

ธงชัย ชมมี (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสามปีของผู้นำ
ชุมชน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสามปีของผู้นำชุมชนและสมาชิก
สภา องค์การบริหารส่วนตำบลพร้าว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิง
สำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้นำชุมชนและ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพร้าว
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคือ ค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีตำแหน่ง ผู้นำชุมชนและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน
พร้าว มีอาชีพเกษตรกรกรรม มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท การมีส่วนร่วม ในการจัดทำ
แผนพัฒนาท้องถิ่นสามปีของผู้นำชุมชนและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว อำเภอนคร
ไทย จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีส่วนรวม
อันดับหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา คือการมีส่วนร่วมในการพูดคุย
เพื่อรับฟังปัญหา หรือความต้องการของหมู่บ้าน อันดับที่สอง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนิน
กิจกรรม คือ มีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของหมู่บ้าน อันดับ
ที่สาม คือ การมีส่วนร่วมใน การลงทุนและปฏิบัติงาน การได้เข้าร่วมในกิจกรรมโครงการด้านการศึกษา
ศาสนา ศิลปะ ประเพณีและวัฒนธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว และอันดับท้ายสุดคือ
การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล คือการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการที่อยู่ในแผนพัฒนา
สามปีว่าสามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่นสามปีของผู้นำชุมชนและ สมาชิกสภาองค์การ
บริหารส่วนตำบลบ้าน พพร้าวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน พพร้าว อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นราย ข้อพบว่าข้อที่มีส่วนร่วมอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านการ
มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและ สาเหตุของปัญหา อันดับที่สองคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน
ดำเนินกิจกรรม

อันดับที่สามคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และด้านที่มีส่วนร่วม อันดับ
สุดท้ายคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการ ติดตามและประเมินผลตามลำดับและเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน
สามารถอภิปรายผล การศึกษาได้ดังต่อไปนี้ การมีส่วนร่วมในการค้นหา ปัญหาและสาเหตุของปัญหา
โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก

รจนา น้อยปลูก (2557) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน พบว่า การมีส่วนร่วม
โดยรวมของประชากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าประชาชนยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์
ความสำคัญของการจัดทำแผน ซึ่งจะต้องนำปัญหาความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญและหาแนว

ทางแก้ไข เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาให้ตรงตามความต้องการของประชาชน ประกอบกับประชาชนขาดการมีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน บางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำแผน

จากรุวรรณ วิธาทานัง และรังษฤษฎ์ สรรพพาทษา (2557) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ของเทศบาลตำบลนาตุ่น อำเภอนาตุ่น จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาคมและเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลนาตุ่น อำเภอนาตุ่น จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งและหมู่บ้านที่อยู่อาศัย และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลนาตุ่น อำเภอนาตุ่น จังหวัดมหาสารคาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้าน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำแผนไปปฏิบัติ คือ มีส่วนร่วมใน การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้ามาดำเนินการในหมู่บ้านมีส่วนร่วม ในการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนเข้าร่วมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาและการตัดสินใจ คือ ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการของ หมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ ท่านได้ร่วมคิด ได้ร่วมพูดคุย หรือวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ของหมู่บ้าน และท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารการจัดทำแผนพัฒนาตำบล และด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี จำแนกตามตำแหน่งและหมู่บ้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีค่าความถี่สูงสุด รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ และสุดท้ายคือด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์

เพชรอำไพ มงคลจิระเดช (2557) ได้ศึกษา กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ในแผนฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าต้นน้ำลำธารและป่าชุมชน เขื่อนศรีนครินทร์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัญหาอุปสรรคตลอดจนแนวทางการแก้ไขในกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ในแผนฟื้นฟูอนุรักษ์ป่า ต้นน้ำลำธารและป่าชุมชน เขื่อนศรีนครินทร์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โดยใช้วิธีการวิจัยปรากฏการณ์วิทยา เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ เชิงลึก ผู้บริหาร

เขื่อนศรีนครินทร์ และพนักงานแผนกประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์เขื่อนศรีนครินทร์ จำนวน 3 คน และผู้แทนจากชุมชนที่อาศัยอยู่รอบเขื่อนศรีนครินทร์จำนวน 5 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กฟผ. ได้ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการตามแผนฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าต้นน้ำลำธารและป่าชุมชน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์และการศึกษาชุมชนเพื่อทำแผนที่ทางสังคม โดยการลงทุนไปสำรวจชุมชน พบปะ พูดคุย ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการของชุมชนที่แท้จริง 2) การให้ความรู้แก่ชุมชน เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนในระดับที่ต่ำที่สุดแต่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากให้ความรู้แก่ชุมชน ได้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมต่าง ๆ 3) การวางแผน เป็นขั้นตอนการวางแผนร่วมกัน ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการร่วมเสวนา จัดเวทีประชาคม การลงพื้นที่เพื่อพูดคุยกับชุมชน และเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ร่วมคิดและวางแผน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับชุมชน 4) การดำเนินงานตามแผน ในระยะแรกที่ชุมชนยังไม่ให้ความร่วมมือ กฟผ. ต้องลงมือทำเอง ในขณะเดียวกัน กฟผ. ได้สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ละน้อย เมื่อเวลาผ่านไปทำให้การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น 5) การติดตามประเมินผล ปัญหาอุปสรรคในกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ ทศนคติในการมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนขาดความตระหนักในประโยชน์ของโครงการ ทศนคติและรูปแบบการบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อสังคมของ กฟผ. และการเลือกโครงการเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนของ กฟผ. แนวทางการแก้ไขคือ การหาแนวร่วมที่มีอิทธิพลกับชุมชน การนำบุคคลภายนอกมาให้ความรู้และจัดเวทีเสวนาร่วมกับชุมชน การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของแผนงาน และการลงพื้นที่ด้วยจิตอาสาเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง

เข้มเพชร ศรีสมพาน อภิศักดิ์ ธีระวิศิษฐ์ (2558) ได้ศึกษา กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมมาตรฐาน และมหาวิทยาลัย สปป.ลาว โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการสร้าง การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กรมมาตรฐานและมหาวิทยาลัย กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สปป.ลาว กลุ่มเป้าหมายถูกเลือกอย่างเจาะจงจากพนักงานระดับหัวหน้างานและ ระดับปฏิบัติการ รวมกันเป็นจำนวน 48 คน ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เก็บรวบรวมโดยวิธีการประชุม เจริญปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และนำประเด็น ที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกัน ทำให้ได้ข้อสรุปว่าเราสามารถหาวิธีการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วมที่พัฒนามาจากประเทศเสรีประชาธิปไตยตะวันตกมาใช้ได้กับประเทศ สปป. ลาวซึ่งเป็นประเทศที่มีระบบการบริหารประเทศแบบสังคมนิยมภายใต้ พรรคประชาชนปฏิวัติลาวเพียงพรรคเดียว อย่างไรก็ตามในรายละเอียดของขั้นตอนการมีส่วนร่วมในบริบท สปป. ลาว ก็ยังมีความแตกต่างกันกับสังคมตะวันตก กล่าวคือ ประชาชนคนลาวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลข่าวสาร และได้รับการกระตุ้นให้เกิดการร่วมแสดงความคิดเห็นในระหว่างการทำแผน กลยุทธ์ ซึ่งต่างจากประชาชนในประเทศสังคมตะวันตกหรือประเทศเสรีประชาธิปไตย ที่ไม่จำเป็นจะต้องมีการกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น

ฐิติพงศ์ โกสันต์ (2558) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก และ 2. เพื่อศึกษาถึงข้อเสนอแนะของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด

นครนายก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ระดับสูง 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและระดับปานกลาง 1 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับสูง ควรใช้ผลการวิจัยนี้ในการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครนายก ให้มากขึ้นและมีคุณภาพในทุกด้าน โดยกำหนดให้มีแผนการมีส่วนร่วมให้ชัดเจน ดำเนินการอย่างเป็นทางการจัดให้มีการประเมินผลและการปรับปรุงการมีส่วนร่วมให้บังเกิดผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาฯ ให้มากขึ้น

สุวรรณนิ คณานุวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบาละ และตำบลกาบังอำเภอกาบัง จังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบาละและตำบลกาบัง (อบต.บาละ และ อบต.กาบัง) อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ รายได้ และ ระดับการศึกษา และ 3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแบบสอบถามประชาชนในเขตพื้นที่ อบต. บาละ และ อบต.กาบัง 1,060 คน ได้รับข้อมูลกลับคืน 1,051 คน (99.15% ของกลุ่ม ตัวอย่าง) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโดยรวมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($P < .05$) ; 2. สถานภาพส่วนบุคคล (เพศ อายุ อาชีพ รายได้ และ ระดับการศึกษา) มีผลทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนแตกต่างกัน ($P < .05$); 3. มี 3 องค์ประกอบสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.บาละ และ อบต.กาบัง ที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน คือ 3.1 การวัดประเมินผลและร่วมเป็นกรรมการประเมินผลโครงการต่าง ๆ 3.2 การเลือกรูปแบบและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาของ อบต. และ 3.3 การเพิ่มรายได้และได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชน

ณัฐภา เกิดทรัพย์ วณิภา ศิริวิรสกุล และ ปฐมชนก ศิริพัชระ (2559) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ ศึกษาเปรียบเทียบเทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองที่มีประสิทธิภาพ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ 1) นายยกเทศมนตรี (2) รองนายกเทศมนตรี (3) ปลัดเทศบาล (4) รองปลัดเทศบาล (5) สมาชิกเทศบาล (6) กำนัน และ (7) ผู้ใหญ่บ้านของเทศบาล เมืองลาดสวายและเทศบาลเมืองบึงยี่โถ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบ

สัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยตีความเนื้อหาและตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการแบบสามเส้า ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองลาดสวายเปรียบเทียบกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองลาดสวายมีส่วนร่วม โดยมีการประชุมเทศบาลเมืองบึงยี่โถมีส่วนร่วมโดยมีการจัดประชุมของคณะผู้บริหาร และคณะกรรมการตัวแทนชุมชนเพื่อเสนอสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน 2) การมีส่วนร่วม ในกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เทศบาลเมืองลาดสวาย ไม่มีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ เทศบาลเมือง บึงยี่โถมีส่วนร่วมโดยนำแผนที่จัดลำดับความต้องการก่อน-หลังก่อนแล้วไปสอบถามตัวแทนประชาชน ก่อนนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ 3) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินแผน เทศบาลเมืองลาดสวาย มีส่วนร่วมโดยแต่งตั้งคนของตัวเองไม่มีตัวแทนภาคประชาชน เทศบาลเมืองบึงยี่โถมีส่วนร่วมโดยมีการทำแบบประเมินแบบสำรวจ และแบบสัมภาษณ์ให้ชุมชนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประเมินผลการดำเนินงาน และนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านความต้องการ 2) ปัจจัยด้านทัศนคติ 3) ปัจจัยด้านการรับรู้ และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ใน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1) ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน ได้แก่ การรวบรวมปัญหา การวิเคราะห์ปัญหาการจัดเวทีประชุมการแสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจกำหนดแผน ขั้นตอนที่ 2) การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ ได้แก่ จัดลำดับความต้องการในการกำหนดวันดำเนินงาน และให้อำนาจในการยุติการดำเนินงานหากพบปัญหา ขั้นตอนที่ 3) การมีส่วนร่วมในการประเมินแผน ได้แก่ การเป็นคณะกรรมการประเมินแผนการกำหนดด้วยตัวชี้วัด (KPI) ในการประเมินและเพื่อพัฒนาแผนในปีต่อไป และขั้นตอนที่ 4) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผน ได้แก่ การวิเคราะห์แผนและแนวทางแก้ไข

ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2559) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการรับรู้ของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 ราย แล้วทำการวิเคราะห์ผลโดยค่าสถิติ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามปัจจัยคุณลักษณะ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ ระยะเวลาที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ รายได้มีผลต่อ

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการศึกษามีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการรับรู้ข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้กำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัฐ กันภัย (2558) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนใน แผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองชะอำ จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ ซึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยว ของเทศบาลเมืองชะอำ ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ ระดับสูงมาก 3. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยในพื้นที่ต่างกัน มีส่วน ร่วมในแผนพัฒนาท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมใน แผนพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน 4. ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้มีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นสมาชิกเทศบาล และข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ณัฐวัฒน์ สิริพรุฒ (2560) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ และอาชีพ และ 3) เพื่อศึกษา ปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วม ร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาฯ การเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กับประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 23 ชุมชน จำนวน 375 คน และใช้การสุ่ม ตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความ เชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F test (One-way ANOVA) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับ

ที่น้อย และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำแผนพัฒนาฯ นั้น อยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมรับ ผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ตามลำดับ นอกจากนี้ ประชาชนของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีที่มี เพศ วุฒิการศึกษา อายุและอาชีพ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล โดยรวมไม่ แตกต่างกันโดยข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ควรจัดทำ แผนพัฒนาเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมอาชีพ และรายได้ ให้กับประชาชนให้ครบวงจรทั้งแหล่งผลิตและ แหล่ง ขายสินค้า และเทศบาลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของ ตนเองโดยการ จัดทำแผนพัฒนาร่วมกันตั้งแต่ในระดับชุมชน

อรรถพล เสือแท้ และ พรรณิฉัย นิติโรจน (2560) ได้ศึกษา บทบาทการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง 2) เพื่อนำเสนอแนวทางในการ พัฒนา บทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะ พยาม อำเภอเมือง ระนอง จังหวัดระนอง ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประการที่ 1. ระดับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ขององค์การ บริหารส่วน ตำบลเกาะพยามอำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.39) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านเป็นไปตามลำดับ คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนา (3.44) ด้านการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร (3.42) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (3.35) และด้านการติดตามประเมินผล (3.34) และ ประการที่ 2. แนวทางในการพัฒนาบทบาทของ ประชาชนในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม อำเภอเมืองระนอง จังหวัด ระนอง ควรมุ่งเน้นการพัฒนาใน ประเด็นต่อไปนี้ 1) ด้านการติดตามประเมินผล 2) ด้านการมีส่วนร่วม ดำเนินการ 3) ด้านการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนา

รชฎ นวลสาลี (2560) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสาว อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ศึกษาปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 363 คน เลือกจากประชากรที่มีภูมิลำเนาและอาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสาว ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ประชาชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือได้เข้าร่วมประชุม

เพื่อเสนอปัญหาความต้องการของ ท้องถิ่น และได้ร่วมคิดและตัดสินใจกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รองลงมาคือ อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประมินผล การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (ดำเนินการ) และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

สุนติลักษณ์ ยกเทพ และ ยุภาพร ยูภาศ (2560) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test และ F-test (One-Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือเทศบาลควรจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับเครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องมือ เครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ ของกลุ่ม และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ คือควรให้มีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมของเทศบาล มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ตำบลบ้านเตื่อ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่างกัน โดยรวมมีส่วนร่วมไม่ แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีส่วนร่วม แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรได้เข้าร่วมประชุมประชาคมเพื่อเสนอปัญหาความต้องการของ ชุมชนทุกครั้ง ควรให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความ โปร่งใสของการปฏิบัติงานของเทศบาล เทศบาลควรแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมเป็น กรรมการในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาเทศบาล ควรให้มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา/ความ ต้องการของชุมชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนา เทศบาลควรได้จัดทำ โครงการที่เกี่ยวข้องกับเครื่องอุปโภคบริโภค เครื่องมือ เครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ ของกลุ่ม แม่บ้านเพื่อ แจกจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น เทศบาลควรให้เงินค่าตอบแทน/มอบของรางวัลให้แก่ประชาชน ที่ได้เข้าร่วมโครงการกับเทศบาล ควรให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนา ควรให้มีส่วนร่วมในโครงการก่อสร้างที่เทศบาลได้ดำเนินการ

กวิณ ปลาอ่อน (2560) ได้ศึกษา ผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้และการนำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้ และการนำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุน ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 131 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent-Samples T-Test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ผลการวิจัยพบว่าประชากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ในระดับปานกลาง รูปแบบความรู้ความเข้าใจที่ประชากรส่วนใหญ่ได้รับเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ คือ การประชุม อบรม สัมมนา จากการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ และการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติ พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ในระดับปานกลาง มีการรับรู้ในแผนปฏิบัติระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติฯ ไปปฏิบัติในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ การรับรู้ และการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติ พบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่มีเพศ ส่วนงานที่สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ การรับรู้แผนปฏิบัติการฯ และการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ และการมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติฯ ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการรับรู้แผนปฏิบัติปฏิบัติการฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พชร สาตร์เงิน (2561) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแค อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี การเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 392 ชุด และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนา ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผล โดยมีระดับ คือ 5 -4-3-2-1 ซึ่งหมายถึง มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ประชาชนที่ขาดจิตสำนึกสาธารณะในการมีส่วนร่วม ขาดความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนการพัฒนา กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ไม่มีความยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชน งบประมาณและทรัพยากร ไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนทุกโครงการในแผนพัฒนา และขาดการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในบทที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้กล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่จะศึกษา วิธีการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวนเท่ากับ 154 คน

การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากกรณีทราบจำนวนประชากร โดยขนาดของประชากร มีจำนวนเท่ากับ 154 คน จากนั้น ทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคั้งนี้ จากตาราง Krejcie and Morgan (1970) โดยมีจำนวนเท่ากับ 108 คน เพื่อการสำรองข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 150 ชุด

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเริ่มจากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 150 คน หลังจากนั้น ทำการเก็บข้อมูลตามวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่จะศึกษา

- ตัวแปรต้น คือ

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล

ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไป ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน

ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม และด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร

- ตัวแปรตาม คือ

การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.3 วิธีการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยวิจัยในครั้งนี้จัดอยู่ในการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เนื่องจากเป็นการศึกษาค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการนำการวิจัยขั้นพื้นฐานมาประยุกต์ใช้อีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ยังเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำถามเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็น (Nominal Scale) แบบเลือกเติมเครื่องหมาย ลงใน () หน้าตัวเลือกตามที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล โดยคำถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มี 5 ระดับโดยระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อยที่สุด”

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับ ทักษะติดต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย ทักษะติดต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงานโดยคำถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มี 5 ระดับโดยระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อยที่สุด”

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม และปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร โดยคำถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) โดยใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มี 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อยที่สุด”

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยคำถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มี 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง “มากที่สุด” และ ระดับ 1 หมายถึง “น้อยที่สุด”

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 7 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลงานวิจัย เช่น ProQuest, ScienceDirect, Google Scholar และห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นต้นเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นนำมาขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบรายละเอียดความถูกต้องสมบูรณ์ (Rovinelli & Hambleton, 1976) และครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณา และตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างกลับมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับแก้จากข้อเสนอแนะไปทดสอบเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด แล้วทำการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานั้น ผู้วิจัยได้จัดตั้งทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ศึกษาเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ โดยการเข้าพบผู้ประกอบการตามสถานที่ของผู้ประกอบการต่างๆ หลังจากนั้น ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บมาแล้วจึงลงรหัสเพื่อเข้าสู่ขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการประมวลผลเป็นขั้นตอน คือหลังจากตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกที่ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติตามลำดับ Arbuckle (2011) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงปริมาณ และประเมินผลข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุดที่ได้เพื่อนำไปวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) สำหรับการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการประมวลผลโดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา หรือค่าสถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการกำหนดมาตราวัด และเกณฑ์ที่ใช้ผลในการหาค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลของค่าเฉลี่ย

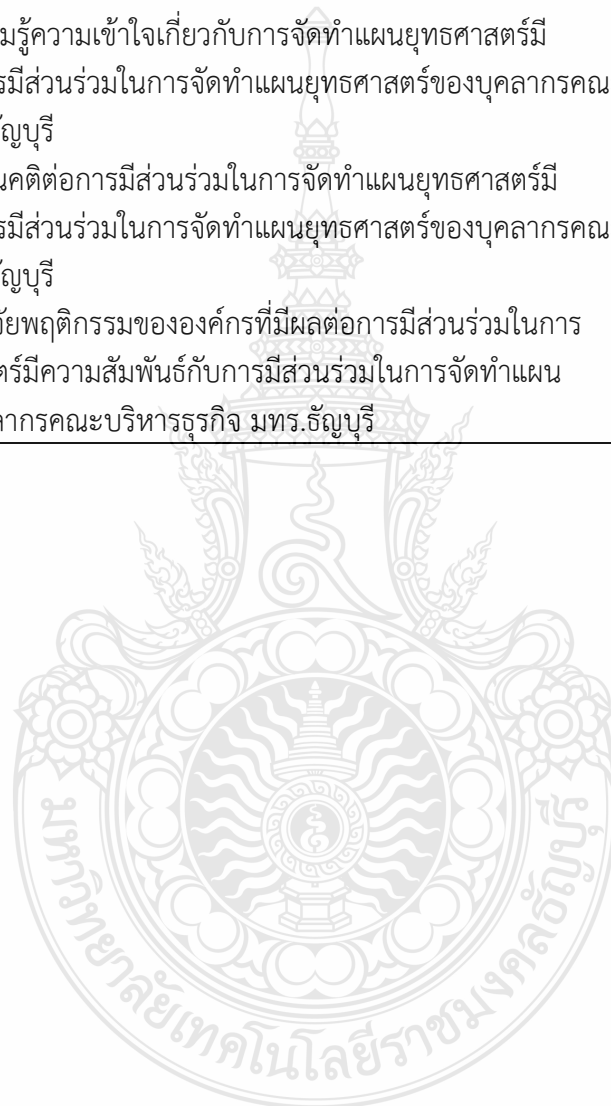
ค่า	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมุติฐาน

นอกจากนี้ ในการทดสอบสมมุติฐาน ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการประมวลผลโดยการใช้สถิติ สหสัมพันธ์ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะหรือปัจจัยที่แทนด้วยตัวแปรตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป โดยสมมุติฐานและสถิติที่ใช้สามารถสรุปได้ดังตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 1. บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจแตกต่างกัน	Independent samples T-test และ One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี	Pearson Product-Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3. ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี	Pearson Product-Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4. ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี	Pearson Product-Moment Correlation



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ประกอบไปด้วย สัญลักษณ์ต่าง ๆ ทางสถิติ การทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ต่าง ๆ ทางสถิติ

เพื่อให้เกิดความใจและง่ายต่อการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ทางสถิติที่ใช้ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	แทน	ใช้พิจารณาค่าความน่าจะเป็น (Significance)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
LSD	แทน	(Least Significant Difference)
t-test	แทน	(Independent sample T-test)
f-test	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient)

4.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลความน่าเชื่อถือของข้อมูลซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามและข้อคำถาม จากการวิเคราะห์แบบสอบถามจากข้อคำถาม โดยมีรายละเอียดตามตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่า Cronbach's Alpha ของข้อคำถามของแต่ละด้าน

ประเด็น	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์		
- ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4	0.915
- ด้านการวางแผน	4	0.916
- ด้านการดำเนินงาน	4	0.920
- ด้านการประเมินผล	4	0.944
ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์		
- ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	5	0.902
- ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	6	0.929
- ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	4	0.894
ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์		
- ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล	5	0.833
- ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม	5	0.888
- ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร	5	0.950
การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์		
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5	0.972
- การมีส่วนร่วมในการวางแผน	5	0.966
- การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	5	0.938
- การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	5	0.948

จากตารางข้างต้น พบว่า สำหรับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.915 และ 0.944 สำหรับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.894 และ 0.929 สำหรับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.833 และ 0.950 สุดท้าย การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.972 และ 0.938 ซึ่งทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามชุดนี้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ (Faleye, 2008)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการนำเสนอค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และความคิดเห็นจากสถานประกอบการต่อ

บุคลากรที่มีความรู้และทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) พร้อมการแปลผล

ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 150 คน สามารถสรุปข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	102	68.0
ชาย	48	32.0
รวม	150	100.0

จากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ จำนวนทั้งสิ้น 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 48 คิดเป็นร้อยละ 32.0 ตามลำดับ

อายุ

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	16	10.0
31-40 ปี	46	30.7
41-50 ปี	49	32.7
51 ปีขึ้นไป	40	26.0
รวม	150	100.0

จากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ จำนวนทั้งสิ้น 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ตามด้วย อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ตามด้วย อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 สุดท้าย อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	10.0
ปริญญาตรี	37	26.7
ปริญญาโท	49	36.0
ปริญญาเอก	49	27.3
รวม	150	100.0

จากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตามด้วยระดับปริญญาเอก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 สุดท้ายต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	20	13.33
อาจารย์	75	50.0
เจ้าหน้าที่	55	36.67
รวม	150	100.0

จากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน จำนวนทั้งสิ้น 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน้าที่เป็นอาจารย์ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ตามด้วยเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และสุดท้าย เป็นผู้บริหาร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	49	34.7
พนักงานมหาวิทยาลัย	57	34.0
พนักงานราชการ	3	2.7
ลูกจ้างประจำ	7	6.0
ลูกจ้างชั่วคราว	33	22.7
รวม	150	100.0

จากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน จำนวนทั้งสิ้น 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ตามด้วยเป็นข้าราชการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และสุดท้าย เป็นพนักงานราชการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	2.0
1 - 3 ปี	21	14.0
4 - 6 ปี	26	17.3
7 - 10 ปี	91	10.0
มากกว่า 10 ปี	85	56.7
รวม	150	100.0

จากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานจำนวนทั้งสิ้น 150 คน พบว่ามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 7 - 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามด้วยประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ตามด้วยประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 - 6 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามด้วยประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และสุดท้าย ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	1.00	5.00	3.65	0.86	มาก
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายของตัวชี้วัด	1.00	5.00	3.39	0.87	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	1.00	5.00	3.55	0.82	มาก
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผนในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	1.00	5.00	3.35	0.87	ปานกลาง
ภาพรวม			3.48	0.77	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.77)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ในข้อที่ 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.86) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.82) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายของตัวชี้วัด เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.87) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้าย 5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผนในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.87) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	1.00	5.00	3.33	0.92	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์	1.00	5.00	3.37	0.94	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของการวางแผน/เสนอโครงการ กิจกรรม ตลอดจนวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามแผนฯ	1.00	5.00	3.33	0.95	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการในการค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนฯ	1.00	5.00	3.49	0.95	มาก
ภาพรวม			3.38	0.84	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.84)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนในข้อที่ 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการในการค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผน ฯ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (S.D. = 0.95) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 0.94) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.92) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้าย ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของการวางแผน/เสนอโครงการ กิจกรรม ตลอดจนวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามแผน ฯ เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.95) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงาน

ด้านการดำเนินงาน	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนด	2.00	5.00	3.61	0.82	มาก
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	1.00	5.00	3.39	0.86	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผน ๆ ในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	1.00	5.00	3.35	0.89	ปานกลาง
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	1.00	5.00	3.46	0.86	มาก
ภาพรวม			3.45	0.77	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.77)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ในข้อที่ 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนด เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D. = 0.82) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (S.D. = 0.86) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.86) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้าย ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผน ๆ ในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D. = 0.89) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล

ด้านการประเมินผล	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผน ยุทธศาสตร์	1.00	5.00	3.41	0.88	มาก
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการติดตามผลการ ดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผน ยุทธศาสตร์	1.00	5.00	3.31	0.93	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผน ยุทธศาสตร์	1.00	5.00	3.29	0.91	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนำเสนอ ข้อเสนอแนะของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุง แผนการดำเนินงานในอนาคต	1.00	5.00	3.31	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม			3.33	0.85	ปาน กลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.85)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผล ในข้อที่ 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.88) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (S.D. = 0.93) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนำเสนอข้อเสนอแนะของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานในอนาคต เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (S.D. = 0.94) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (S.D. = 0.91) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร

ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	1.00	5.00	3.91	0.74	มาก
2. ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้	2.00	5.00	3.77	0.80	มาก
3. ทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้	1.00	5.00	3.53	0.92	มาก
4. ทำให้องค์กรสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ชัดเจนขึ้น	1.00	5.00	3.73	0.78	มาก
5. ทำให้ภาพพจน์ขององค์กรดีขึ้น	1.00	5.00	3.88	0.80	มาก
ภาพรวม			3.76	0.69	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ในข้อที่ 1. ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.74) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 5. ทำให้ภาพพจน์ขององค์กรดีขึ้น เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 0.8) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 2. ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.8) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 4. ทำให้องค์กรสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ชัดเจนขึ้น เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.78) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 3. ทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้ เป็นอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.92) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน

ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	Min	Max	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	1.00	5.00	3.65	0.84	มาก
2. ทำให้พนักงานมีความใส่ใจในการทำงาน	1.00	5.00	3.57	0.84	มาก
3. ทำให้พนักงานรู้บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	2.00	5.00	3.68	0.83	มาก
4. ทำให้พนักงานมีแนวทางในการทำงาน	1.00	5.00	3.79	0.82	มาก
5. ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1.00	5.00	3.58	0.89	มาก
6. ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการทำงานขององค์กร	1.00	5.00	3.63	0.85	มาก
ภาพรวม			3.65	0.73	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.73)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ในข้อที่ 4. ทำให้พนักงานมีแนวทางในการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.82) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 3. ทำให้พนักงานรู้บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.83) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 1. ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.84) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 6. ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการทำงานขององค์กร เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.85) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 5. ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.89) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 2. ทำให้พนักงานมีความใส่ใจในการทำงานเป็นอันดับที่ 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 0.84) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน

ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทำให้งานสำเร็จตามแผนที่กำหนด	2.00	5.00	3.81	0.69	มาก
2. ทำให้งานมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจ	2.00	5.00	3.65	0.77	มาก
3. ทำให้งานเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร	1.00	5.00	3.58	0.79	มาก
4. ทำให้งานมีข้อผิดพลาดที่เกิदन้อยลง	1.00	5.00	3.58	0.85	มาก
ภาพรวม			3.65	0.68	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.68)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงานในข้อที่ 4. ทำให้งานมีข้อผิดพลาดที่เกิदन้อยลง เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.85) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 3. ทำให้งานเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.79) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 2. ทำให้งานมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.77) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 1. ทำให้งานสำเร็จตามแผนที่กำหนดเป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.69) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล

ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.00	5.00	3.93	0.68	มาก
2. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	2.00	5.00	4.01	0.77	มาก
3. ท่านมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน	1.00	5.00	4.34	0.71	มากที่สุด
4. ท่านมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	2.00	5.00	3.76	0.72	มาก
5. ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน	2.00	5.00	4.18	0.71	มาก
ภาพรวม			4.04	0.56	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ในข้อที่ 2. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.77) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.72) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D. = 0.71) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามด้วยข้อที่ 5. ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.71) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 1. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.68) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม

ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน	1.00	5.00	3.69	0.86	มาก
2. พนักงานสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	1.00	5.00	3.58	0.85	มาก
3. พนักงานสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.00	5.00	3.69	0.85	มาก
4. พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	1.00	5.00	3.74	0.90	มาก
5. พนักงานสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	1.00	5.00	3.68	0.88	มาก
ภาพรวม			3.68	0.72	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.72)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม ในข้อที่ 4. พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.9) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 3. พนักงานสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.85) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 1. พนักงานมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.86) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 5. พนักงานสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.88) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 2. พนักงานสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.85) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร

ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1.00	5.00	3.81	0.90	มาก
2. ผู้นำมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	1.00	5.00	3.81	0.89	มาก
3. ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	1.00	5.00	3.63	0.97	มาก
4. ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงาน	1.00	5.00	3.49	1.05	มาก
5. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน	1.00	5.00	3.72	0.98	มาก
ภาพรวม			3.69	0.88	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.88)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร ในข้อที่ 2. ผู้นำมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.89) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.9) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 5. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.98) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 3. ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการทำงาน เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.97) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 4. ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงาน เป็นอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (S.D. = 1.05) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะ	1.00	5.00	2.76	1.05	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของคณะ	1.00	5.00	2.71	1.10	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัด	1.00	5.00	2.69	1.05	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม ของคณะ	1.00	5.00	2.81	1.10	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการในการดำเนินงานของแผน	1.00	5.00	2.77	1.06	ปานกลาง
ภาพรวม			2.75	1.02	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 (S.D. = 1.02)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในข้อที่ 4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม ของคณะ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 (S.D. = 1.1) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 5. ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการในการดำเนินงานของแผน เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 (S.D. = 1.06) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะ เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 (S.D. = 1.05) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของคณะ เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 (S.D. = 1.1) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัด เป็นอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 (S.D. = 1.05) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านเข้าร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคณะ	1.00	5.00	3.10	1.19	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ / เป้าหมาย / เป้าประสงค์ ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปี	1.00	5.00	2.91	1.14	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน/เสนอโครงการกิจกรรม เพื่อกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงานตามแผนฯ	1.00	5.00	2.99	1.12	ปานกลาง
4. ท่านได้ร่วมเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน	1.00	5.00	2.89	1.09	ปานกลาง
5. ท่านได้ค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะ	1.00	5.00	2.81	1.03	ปานกลาง
ภาพรวม			2.94	1.05	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 (S.D. = 1.05)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ในข้อที่ 1. ท่านเข้าร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคณะ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1 (S.D. = 1.19) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน/เสนอโครงการ กิจกรรม เพื่อกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงานตามแผนฯ เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 (S.D. = 1.12) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ / เป้าหมาย / เป้าประสงค์ ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปี เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 (S.D. = 1.14) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านได้ร่วมเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 (S.D. = 1.09) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 5. ท่านได้ค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการ

จัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะ เป็นอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 (S.D. = 1.03) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่กำหนด	1.00	5.00	3.41	1.08	มาก
2. ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของคณะ	1.00	5.00	3.81	0.96	มาก
3. ท่านได้ดำเนินงานตามแผนงานที่คณะวางไว้	1.00	5.00	3.72	0.92	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น	1.00	5.00	3.37	1.00	ปานกลาง
5. ท่านได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ	1.00	5.00	3.45	1.00	มาก
ภาพรวม			3.55	0.89	มาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.89)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในข้อที่ ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.96) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 3 ท่านได้ดำเนินงานตามแผนงานที่คณะวางไว้ เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.92) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 5 ท่านได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 1.00) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามด้วยข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนด เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D. = 1.08) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 4 ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เป็นอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 1.00) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	Min	Max	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานของคณะอยู่เสมอ	1.00	5.00	3.33	0.98	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์	1.00	5.00	3.03	1.05	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนและเสนอแนวทางปรับปรุงเพื่อพัฒนา	1.00	5.00	3.08	1.01	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ	1.00	5.00	3.05	0.99	ปานกลาง
5. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ	1.00	5.00	3.03	0.99	ปานกลาง
ภาพรวม			3.10	0.91	ปานกลาง

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 (S.D. = 0.91)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในข้อที่ 1. ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานของคณะอยู่เสมอ เป็นอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.98) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนและเสนอแนวทางปรับปรุงเพื่อพัฒนา เป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (S.D. = 1.01) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ เป็นอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 (S.D. = 0.99) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 (S.D. = 1.05) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 5. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ เป็นอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 (S.D. = 0.99) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 สรุปประเด็น

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์			
- ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.48	0.77	มาก
- ด้านการวางแผน	3.38	0.84	ปานกลาง
- ด้านการดำเนินงาน	3.45	0.77	มาก
- ด้านการประเมินผล	3.33	0.85	ปานกลาง
ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์			
- ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	3.76	0.69	มาก
- ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	3.65	0.73	มาก
- ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	3.65	0.68	มาก
ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์			
- ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล	4.04	0.56	มาก
- ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม	3.68	0.72	มาก
- ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร	3.69	0.88	มาก
การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์			
- ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.75	1.02	ปานกลาง
- ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	2.94	1.05	ปานกลาง
- ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	3.55	0.89	มาก
- ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.10	0.91	ปานกลาง

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Std.Error Mean	t	df	Sig.	
ภาพรวม	ชาย	102	3.005	0.917	0.091	-	113.565	0.075
	หญิง	48	3.255	0.730	0.105	1.797		
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ชาย	102	2.649	1.064	0.105	-	108.672	0.069
	หญิง	48	2.954	0.890	0.128	1.837		
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	ชาย	102	2.806	1.100	0.109	-	113.949	0.015
	หญิง	48	3.217	0.872	0.126	2.468		
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	ชาย	102	3.533	0.948	0.094	-0.401	148	0.689
	หญิง	48	3.596	0.756	0.109			
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	ชาย	102	3.033	0.943	0.093	-	148	0.168
	หญิง	48	3.254	0.834	0.120	1.387		

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05

ในขณะที่บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.075, 0.069, 0.689, และ 0.168 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมุติฐานที่ 1.2 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนด

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามอายุ

อายุ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	1.546	3	0.515	0.682	0.565
	Within Groups	110.406	146	0.756		
	Total	111.953	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	Between Groups	2.416	3	0.805	0.772	0.511
	Within Groups	152.278	146	1.043		
	Total	154.693	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	Between Groups	4.733	3	1.578	1.452	0.230
	Within Groups	158.638	146	1.087		
	Total	163.371	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	Between Groups	1.584	3	0.528	0.664	0.575
	Within Groups	116.129	146	0.795		
	Total	117.713	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	Between Groups	1.588	3	0.529	0.631	0.596
	Within Groups	122.550	146	0.839		
	Total	124.138	149			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.565, 0.511, 0.230, 0.575 และ 0.596 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนด

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	3.111	3	1.037	1.391	0.248
	Within Groups	108.842	146	0.745		
	Total	111.953	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	Between Groups	3.994	3	1.331	1.290	0.280
	Within Groups	150.699	146	1.032		
	Total	154.693	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	Between Groups	7.990	3	2.663	2.503	0.062
	Within Groups	155.381	146	1.064		
	Total	163.371	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	Between Groups	2.536	3	0.845	1.072	0.363
	Within Groups	115.177	146	0.789		
	Total	117.713	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	Between Groups	2.215	3	0.738	0.884	0.451
	Within Groups	121.923	146	0.835		
	Total	124.138	149			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.248, 0.280, 0.062, 0.363 และ 0.451 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	4.978	2	2.489	3.420	0.035
	Within Groups	106.975	147	0.728		
	Total	111.953	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	Between Groups	2.972	2	1.486	1.440	0.240
	Within Groups	151.722	147	1.032		
	Total	154.693	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	Between Groups	16.774	2	8.387	8.410	0.000
	Within Groups	146.597	147	0.997		
	Total	163.371	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	Between Groups	1.133	2	0.567	0.714	0.491
	Within Groups	116.580	147	0.793		
	Total	117.713	149			
ประเมินผล	Between Groups	5.049	2	2.525	3.116	0.047
	Within Groups	119.088	147	0.810		
	Total	124.138	149			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.035, 0.000 และ 0.047 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 ในขณะที่บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำ

แผนยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.240 และ 0.491 ซึ่งมากกว่า 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม		กลุ่ม J		
		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
กลุ่ม I	ค่าเฉลี่ย	3.34	3.19	2.86
ผู้บริหาร	3.34	-	0.15	0.48*
อาจารย์	3.19		-	0.33*
เจ้าหน้าที่	2.86			-

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน		กลุ่ม J		
		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
กลุ่ม I	ค่าเฉลี่ย	3.29	3.17	2.51
ผู้บริหาร	3.29	-	0.12	0.78*
อาจารย์	3.17		-	0.66*
เจ้าหน้าที่	2.51			-

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.78

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.66

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	การมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล	กลุ่ม J		
		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
กลุ่ม I	ค่าเฉลี่ย	3.36	3.21	2.88
ผู้บริหาร	3.36	-	0.15	0.49*
อาจารย์	3.21		-	0.33*
เจ้าหน้าที่	2.88			-

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

สมมุติฐานที่ 1.5 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	5.334	4	1.333	1.813	0.129
	Within Groups	106.619	145	0.735		
	Total	111.953	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	Between Groups	6.535	4	1.634	1.599	0.178
	Within Groups	148.158	145	1.022		
	Total	154.693	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	Between Groups	11.887	4	2.972	2.845	0.026
	Within Groups	151.484	145	1.045		
	Total	163.371	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	Between Groups	4.631	4	1.158	1.484	0.210
	Within Groups	113.083	145	0.780		
	Total	117.713	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	Between Groups	4.094	4	1.023	1.236	0.298
	Within Groups	120.044	145	0.828		
	Total	124.138	149			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ในขณะที่บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.129, 0.178, 0.210 และ 0.298 ซึ่งมากกว่า 0.05

เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนเป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

การมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านการ วางแผน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่ม J				
		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
กลุ่ม I	ค่าเฉลี่ย	3.10	2.97	3.20	1.74	2.85
ข้าราชการ	3.10	-	0.13	-0.10	1.36*	0.25
พนักงาน มหาวิทยาลัย	2.97		-	-0.23	1.23*	0.12
พนักงานราชการ	3.20			-	1.46*	0.35
ลูกจ้างประจำ	1.74				-	-1.11*
ลูกจ้างชั่วคราว	2.85					-

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 คู่ได้แก่

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.36

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.23

3) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.46

4) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนน้อยกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.11

สมมุติฐานที่ 1.6 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบว่ามีความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะใช้สถิติทดสอบ LSD ต่อไป เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาพรวม	Between Groups	2.975	4	0.744	0.990	0.415
	Within Groups	108.978	145	0.752		
	Total	111.953	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	Between Groups	3.629	4	0.907	0.871	0.483
	Within Groups	151.065	145	1.042		
	Total	154.693	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	Between Groups	6.003	4	1.501	1.383	0.243
	Within Groups	157.368	145	1.085		
	Total	163.371	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	Between Groups	5.957	4	1.489	1.932	0.108
	Within Groups	111.756	145	0.771		
	Total	117.713	149			
ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	Between Groups	4.530	4	1.133	1.373	0.246
	Within Groups	119.607	145	0.825		
	Total	124.138	149			

จากตาราง พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.415, 0.483, 0.243, 0.108 และ 0.246 ซึ่งมากกว่า 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สมมุติฐานที่ 2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ใน ภาพรวม			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการดำเนินงาน	0.519**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการวางแผน	0.482**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	0.453**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการประเมินผล	0.427**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม เนื่องจาก

มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน และ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.519 ในขณะที่ ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมในเป็นลำดับถัดมาและอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.482 0.453 และ 0.427 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 2.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการ ตัดสินใจ			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการดำเนินงาน	0.478**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการวางแผน	0.466**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	0.422**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการประเมินผล	0.411**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจ เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.478, 0.466, 0.422 และ 0.411 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 2.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ด้านการดำเนินงาน	0.533**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการวางแผน	0.513**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
การกำหนดวิสัยทัศน์	0.473**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
การประเมินผล	0.451**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนไปในทิศทางเดียวกัน และ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงาน และด้านการวางแผนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.533 และ 0.513 ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน เป็นลำดับถัดมาและอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.473 และ 0.451 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 2.4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการ			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการดำเนินงาน	0.412**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการวางแผน	0.338**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
การกำหนดวิสัยทัศน์	0.329**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
การประเมินผล	0.277**	0.001	ทางเดียวกัน	ต่ำมาก

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงาน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.412, 0.338 และ 0.329 ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน เป็นลำดับถัดมาและอยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.277

สมมุติฐานที่ 2.5 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนด

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผล

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผล			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการดำเนินงาน	0.425**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการวางแผน	0.394**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	0.385**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการประเมินผล	0.378**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผล พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผล เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.425, 0.394, 0.385 และ 0.378 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 3 ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สมมุติฐานที่ 3.1 ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ใน ภาพรวม			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	0.626**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	0.604**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	0.557**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม พบว่า ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.626, 0.604 และ 0.557 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.2 ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และ จะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจ

ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการ ตัดสินใจ			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	0.550**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	0.487**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	0.419**	0.000	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจ พบว่า ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจ เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจไปในทิศทางเดียวกัน และทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.550 ในขณะที่ ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.487 และ 0.419 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3.3 ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน

ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการ วางแผน			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	0.538**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	0.537**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	0.518**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน พบว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.538, 0.537 และ 0.518 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 3.4 ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการ

ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการ ดำเนินการ		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	0.630**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	0.590**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	0.534**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการ พบว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงาน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.630, 0.590 และ 0.534 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 3.5 ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล

ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการ ประเมินผล			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	0.571**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	0.542**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	0.510**	0.000	ทางเดียวกัน	ปานกลาง

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล พบว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.571, 0.542 และ 0.510 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สมมุติฐานที่ 4.1 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ระดับองค์กร	0.626**	0.00	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ระดับกลุ่ม	0.549**	0.00	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ระดับบุคคล	0.372**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร และระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.626 และ 0.549 ในขณะที่ ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.372

สมมุติฐานที่ 4.2 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจ

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการตัดสินใจ			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ระดับองค์กร	0.498**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ระดับกลุ่ม	0.434**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ระดับบุคคล	0.221**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำมาก

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจ เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร และระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.498 และ 0.434 ในขณะที่ ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.221

สมมติฐานที่ 4.3 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ระดับองค์กร	0.543**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ระดับกลุ่ม	0.444**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำ
ระดับบุคคล	0.340**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.543, 0.444 และ 0.340 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4.4 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนด

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการ

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการ		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ระดับองค์กร	0.683**	0.00	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ระดับกลุ่ม	0.553**	0.00	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ระดับบุคคล	0.475**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการ เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร และระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.683 และ 0.553 ในขณะที่ ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.475

สมมุติฐานที่ 4.5 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_0 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

H_1 : ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทิศทางของความสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งตามข้อเสนอแนะของ Hinkle, Wiersma & Jurs (1988) และมีการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 โดยสมมุติฐานปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับ H_0 เมื่อ ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล

ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผล			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ระดับกลุ่ม	0.553**	0.00	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ระดับองค์กร	0.534**	0.00	ทางเดียวกัน	ปานกลาง
ระดับบุคคล	0.314**	0.00	ทางเดียวกัน	ต่ำ

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยพฤติกรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และระดับบุคคล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

และเมื่อมีการพิจารณาถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม และระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.553 และ 0.534 ในขณะที่ ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.314

ตารางที่ 4.48 ตารางสรุปสมมุติฐาน

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในภาพรวม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การมีส่วนร่วมในการวางแผน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
การเปรียบเทียบความแตกต่างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์					
เพศ	X	X	√	X	X
อายุ	X	X	X	X	X
ระดับการศึกษา	X	X	X	X	X
ตำแหน่ง	√	X	√	X	√
ประเภทตำแหน่ง	X	X	√	X	X
ประสบการณ์ในการทำงาน	X	X	X	X	X
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์					
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	√	√	√	√	√
ด้านการวางแผน	√	√	√	√	√
ด้านการดำเนินงาน	√	√	√	√	√
ด้านการประเมินผล	√	√	√	√	√
ด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์					
ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน	√	√	√	√	√
ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร	√	√	√	√	√
ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน	√	√	√	√	√
ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์					
ระดับบุคคล	√	√	√	√	√
ระดับกลุ่ม	√	√	√	√	√
ระดับองค์กร	√	√	√	√	√

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ประกอบไปด้วย สัญลักษณ์ต่าง ๆ ทางสถิติ การทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ตัวแปร และวิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วม ปัจจัยพฤติกรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยดังนี้

- ตัวแปรต้น คือ 1) ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล 3) ทักษะคิดต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน และประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และ 4) ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม และด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร

- ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

การศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาของการศึกษาในปีงบประมาณที่อนุมัติ ทั้งนี้การศึกษาจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทำการศึกษาเก็บข้อมูลจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มทร.ธัญบุรี ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์และเจ้าหน้าที่ จำนวน 150 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงปริมาณ และประเมินผลข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุดที่ได้เพื่อนำไปวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) สำหรับการวิจัยนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา หรือค่าสถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการกำหนดมาตรวัดและเกณฑ์ที่ใช้ผลในการหาค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามมีลักษณะมาตรฐาน ส่วนประมาณค่า และสำหรับการทดสอบ สมมติฐานนั้น ผู้วิจัยใช้การประมวลผลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะหรือปัจจัยที่แทนด้วยตัวแปรตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป

5.2 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล พบว่า สำหรับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีค่า Conbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.915 และ 0.944 สำหรับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีค่า Conbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.894 และ 0.929 สำหรับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีค่า Conbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.833 และ 0.950 สุดท้าย การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีค่า Conbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.972 และ 0.938 ซึ่งทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งหมายความว่าข้อคำถามชุดนี้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 150 คน สามารถสรุปข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านเพศ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 48 คิดเป็นร้อยละ 32.0 ตามลำดับ

ด้านอายุ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ตามด้วย อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7

ตามด้วย อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 สุดท้าย อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตามด้วยระดับปริญญาเอก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 สุดท้ายต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน้าที่เป็นอาจารย์ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ตามด้วยเป็นเจ้าของหน้าที่ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และสุดท้าย เป็นผู้บริหาร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7ตามลำดับ

ด้านประเภทตำแหน่งงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ตามด้วยเป็นข้าราชการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และสุดท้าย เป็นพนักงานราชการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 7 - 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามด้วย ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ตามด้วยประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 - 6 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามด้วยประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และสุดท้าย ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ในข้อที่ 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงาน หรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายของตัวชี้วัด สุดท้าย 5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผน ในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.55, 3.39 และ 3.35 ตามลำดับ

ด้านการวางแผน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนในข้อที่ 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการในการค้นคว้า หาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผน ฯ เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตามด้วยข้อที่ 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของการวางแผน/เสนอโครงการ กิจกรรม ตลอดจนวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามแผน ฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.37, 3.33 และ 3.33 ตามลำดับ

ด้านการดำเนินงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินงาน ในข้อที่ 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนด เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผน ฯ ในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.46, 3.39 และ 3.35 ตามลำดับ

ด้านการประเมินผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผล ในข้อที่ 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนำเสนอข้อเสนอแนะของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานในอนาคต สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.31, 3.31 และ 3.29 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งรายละเอียดดังนี้

ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ในข้อที่ 1. ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 5. ทำให้ภาพพจน์ขององค์กรดีขึ้น ตามด้วยข้อที่ 2. ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ตามด้วยข้อที่ 4. ทำให้องค์กรสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ชัดเจนขึ้น สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 3. ทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.88, 3.77, 3.73 และ 3.53 ตามลำดับ

ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ในข้อที่ 4. ทำให้พนักงานมีแนวทางในการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 3. ทำให้พนักงานรู้บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน ตามด้วยข้อที่ 1. ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามด้วยข้อที่ 6. ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการทำงานขององค์กร ตามด้วยข้อที่ 5. ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสุดท้ายตามด้วยข้อที่ 2. ทำให้พนักงานมีความใส่ใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.68, 3.65, 3.63, 3.58 และ 3.57 ตามลำดับ

ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงานในข้อที่ 4. ทำให้งานมีข้อผิดพลาดที่เกิดน้อยลง เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 3. ทำให้งานเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ตามด้วยข้อที่ 2. ทำให้งานมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจเป็นอันดับ และสุดท้ายตามด้วยข้อที่ 1. ทำให้งานสำเร็จตามแผนที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.58, 3.65 และ 3.81ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล ในข้อที่ 2. ท่านมีความจงรักภักดีต่อ

องค์กร เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีความซื่อสัตย์ในการทำงานตามด้วยข้อที่ 5. ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 1. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01, 3.76, 4.34, 4.18 และ 3.93 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม ในข้อที่ 4. พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 3. พนักงานสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามด้วยข้อที่ 1. พนักงานมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในที่อย่างชัดเจน ตามด้วยข้อที่ 5. พนักงานสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 2. พนักงานสามารถสร้างสรรคกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.69, 3.69, 3.68 และ 3.58 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร ในข้อที่ 2. ผู้นำมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามด้วยข้อที่ 5. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน ตามด้วยข้อที่ 3. ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และสุดท้ายตามด้วยข้อที่ 4. ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.81, 3.72, 3.63 และ 3.49 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าต่ำสุด (Min) ค่าสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลงเป็นระดับความคิดเห็น โดยเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในข้อที่ 4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม ของคณะ เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 5. ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการในการดำเนินงานของแผน ตามด้วยข้อที่ 1. ท่านมีส่วนร่วมในการ

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะ ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของคณะ สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด ตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81, 2.77, 2.76, 2.71 และ 2.69 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ในข้อที่ 1. ท่านเข้าร่วมในการประชุมระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคณะ เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน/เสนอโครงการ กิจกรรม เพื่อกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงานตามแผนฯ ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ / เป้าหมาย / เป้าประสงค์ ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ใน แต่ละปี ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านได้ร่วมเสนอ แนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 5. ท่านได้ค้นคว้าหา ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1, 2.99, 2.91, 2.89 และ 2.81 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในข้อที่ ตาม ด้วยข้อที่ 2. ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านได้ ดำเนินงานตามแผนงานที่คณะวางไว้ ตามด้วยข้อที่ 5. ท่านได้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ ตามด้วยข้อที่ 1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตาม แผนที่กำหนด สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.72, 3.45, 3.41 และ 3.37 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในข้อที่ 1. ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานของคณะอยู่เสมอ เป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยข้อที่ 3. ท่านมีส่วนร่วมใน การประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนและเสนอแนวทางปรับปรุงเพื่อพัฒนา ตามด้วยข้อที่ 4. ท่านมี ส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของคณะ ตามด้วยข้อที่ 2. ท่านมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ สุดท้ายตามด้วยข้อที่ 5. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33, 3.08, 3.05, 3.03 และ 3.03ตามลำดับ

พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร และตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารและตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่

3) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารและตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่

สมมุติฐานที่ 1.5 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยใช้ F-test ซึ่งผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ในขณะที่บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.129, 0.178, 0.210 และ 0.298 ซึ่งมากกว่า 0.05 เนื่องจาก พบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังนี้

1) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ

2) บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนน้อยกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว

สมมุติฐานที่ 1.6 บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยใช้ F-test ซึ่งผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการ

ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.221

สมมุติฐานที่ 4.3 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.543, 0.444 และ 0.340 ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 4.4 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร และระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.683 และ 0.553 ในขณะที่ ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.475

สมมุติฐานที่ 4.5 ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการประเมินผลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม และระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.553 และ 0.534 ในขณะที่ ระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.314

5.5 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.1 พบว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรนั้น ไม่ว่าจะบุคลากรจะเป็นเพศใดก็ต้องร่วมกันทำการตัดสินใจ ลงมือลงแรงปฏิบัติ และเข้ามามีส่วนร่วมในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานขององค์กรสำเร็จไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ ญัฐวัฒน์ สิริพรวุฒ. (2560) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ประชาชนของเทศบาล

ตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล โดยรวมทั้งด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2559) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลและตำบลกาบังอำเภอกาบัง จังหวัดยะลา โดยผลการศึกษาพบว่าสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศมีผลทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนแตกต่างกัน ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับ ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2559) ที่ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับที่แตกต่างกัน สุดท้ายผลการศึกษายังสอดคล้องกับ รัฐ กันภัย (2558) ที่ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในแผนพัฒนาท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่เป็นเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนของบุคลากรมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก เพศหญิงเป็นเพศที่ใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อในการทำงาน รวมถึงการวางแผนงาน เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งผลการศึกษายังสอดคล้องกับ พิรญาณ์ บุญสถิต และพัชลินี ชมพุดำ (2553) ที่ได้กล่าวว่าสตรีมักมีพฤติกรรมที่ใส่ใจในรายละเอียด เน้นความถูกต้องของผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน พิธีพ้อถิ่นในเรื่องเล็กน้อย ๆ

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.2 พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งผลการศึกษายังสอดคล้องกับ รัฐ กันภัย. (2558) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมใน แผนพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ ญัฐวิวัฒน์ สิริพรวุฒ. (2560) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ประชาชนของเทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรีที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล โดยรวมทั้งด้านการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.3 พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ก็ต้องอาศัยความหลากหลายทางองค์ความรู้ และระดับการศึกษา เพื่อให้การกำหนดวิทัศน์สามารถนำพาบุคลากรในองค์กรไปสู่แนวทางปฏิบัติเล่นเดียวกันและไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ ลัดดาวรรณ นนปะติ และ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2559) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.4 พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร และตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ เนื่องจาก บุคลากรมีตำแหน่งงานผู้บริหารมีความรับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ และการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผล นอกจากนี้ บุคลากรที่ตำแหน่งงานอาจารย์ต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลนั้น ทั้งนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยนั้นจะให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ตำแหน่งงานอาจารย์และจะมอบหมายให้รับผิดชอบหลักในการวางแผนและกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน แต่อย่างไรก็ตาม บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการดำเนินงานของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการขับเคลื่อนองค์กรในทุกมิติจำเป็นต้องมีส่วนร่วมจากบุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด วิสัยทัศน์จากการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรซึ่งไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอจากผู้บริหาร อาจารย์ หรือพนักงานสายสนับสนุนต่าง ๆ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงาน ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกภาคส่วน ทุกตำแหน่งงานด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2537) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพอาจกล่าวได้ว่า การวางแผนเป็นการพยายามขององค์กรและหน่วยงาน ในการกำหนดสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำเพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการให้ได้ผลดีที่สุดด้วยวิธีการที่เหมาะสมที่สุด มีประสิทธิภาพสูงภายใต้ความจำกัดของทรัพยากร และการ

เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในอนาคต โดยมุ่งความสำเร็จและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งสิ่งที่กำหนดไว้ว่าจะปฏิบัติจัดทำนั้นได้ผ่านการไตร่ตรอง ได้ผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงความเป็นมาในอดีต พิจารณาถึงสภาพปัจจุบันปัญหา ศักยภาพและแนวโน้มด้านต่าง ๆ ในอนาคต ตลอดจนความเป็นไปได้ในทางการปฏิบัติร่วมกันในทุกฝ่าย

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.5 พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม การจัดทำแผนยุทธศาสตร์จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันในการทำการตัดสินใจ เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดำเนินให้งานให้ลุล่วง และเข้าร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง และเป็นอย่างเท่าเทียมกัน และมีมาตรฐานเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ มงคล จันทร์สอง (2544) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลมีลักษณะดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมจะต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมใน กิจกรรมจะต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถตัดสินใจได้ว่าจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่ และการเข้าร่วมจะต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การที่จะให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายด้วย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปบุคคล กลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน ในขณะที่ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ Reeder (1974) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อการปฏิบัติของตนนั้นสอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐานของตนเอง หรือประโยชน์ของตนเอง กล่าวคือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง มาตรฐานคุณค่าของตนเอง โดยบุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตัวเองควรกระทำเช่นนั้น หรือตามโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนของตนนั้น โดยบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ เนื่องจาก บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการถือเป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบหลักต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานโดยตรง และได้รับผลกระทบโดยตรงจากการวางแผนงาน ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำเพราะบุคลากรอาจจะมีความรู้สึกที่ตนเองไม่ว่าจะมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนน้อยหรือมาก แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจจะไม่แตกต่างกัน เช่น การวางแผนด้านการขึ้นเงินเดือน บุคลากรประเภทลูกจ้างประจำไม่ได้มีโอกาสขึ้นเงินเดือนเหมือนกับบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ เป็นต้น ในขณะที่บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี

ส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนน้อยกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจาก บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวจำเป็นต้องรับรู้แผนงานและแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเพื่อที่จะสามารถคงอยู่ในองค์กรต่อไปได้ เพราะบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสได้ถูกยกเลิกต่อสัญญาการทำงานได้ง่ายกว่าลูกจ้างประจำ

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.6 พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผลของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเข้ามาในองค์กรจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกัน เพราะผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแผนยุทธศาสตร์ล้วนแต่มีผลกระทบกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยหรือประสบการณ์ในการทำงานมากเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ วรรณภา วงษ์วานิช (2549) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วม หรือ เข้ามาเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน จนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงาน ด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องมักจะมีความรู้สึกสนุกและสนใจในการเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ รจนา น้อยปลุก (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน พบว่า การมีส่วนร่วมโดยรวมของประชากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าประชาชนยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ ความสำคัญของการจัดทำแผน ดังนั้น หากต้องการให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม โดยจะต้องนำปัญหาความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญและหาแนวทางแก้ไข เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาให้ตรงตามต้องการของประชาชน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ เพชรอำไพ มงคลจิระเดช. (2557) ได้ศึกษา กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ในแผนฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าต้นน้ำลำธารและป่าชุมชน เขื่อนศรีนครินทร์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมคือ การไปทำความรู้จักกับชุมชน และการให้ความรู้แก่ชุมชนเพื่อให้ชุมชนได้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมต่าง ๆ

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 3 พบว่า ทิศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกันเนื่องจาก บุคลากรที่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ตนเองหรือผลงานของตนเองจะทำให้เกิดความต้องการในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ ญัฎฐา เกิดทรัพย์ วณิฎฐา ศิริวรสกุล และ ปฐมชนก ศิริพัชระ (2559) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ ศึกษาเปรียบเทียบเทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านความต้องการ 2) ปัจจัยด้านทัศนคติ 3) ปัจจัยด้านการ รั้รู้ และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร เช่น การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงาน ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน ปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับกลุ่ม เช่น การแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน การมีความสามารถในการสร้างสรรค์กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับบุคคล เช่น การมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน การมีความจงรักภักดีต่อองค์กร การมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน การมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง การมีเป้าหมายในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ ญัฎฐา เกิดทรัพย์ วณิฎฐา ศิริวรสกุล และ ปฐมชนก ศิริพัชระ (2559) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ ศึกษาเปรียบเทียบเทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ พบว่า พฤติกรรมในองค์กรที่ประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน ได้แก่ การรวบรวมปัญหา การวิเคราะห์ปัญหาการจัดเวทีประชุมการ แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจกำหนดแผน การมีส่วนร่วมในการนำแผนไปปฏิบัติ ได้แก่ จัดลำดับความต้องการในการกำหนดวันดำเนินงาน และให้อำนาจในการยุติการดำเนินงานหากพบปัญหา การมีส่วนร่วมในการประเมินแผน ได้แก่ การเป็นคณะกรรมการประเมินแผนการกำหนดด้วยตัวชี้วัด (KPI) ในการประเมินและเพื่อพัฒนาแผนในปีต่อไป และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผน ได้แก่ การวิเคราะห์แผนและแนวทางแก้ไข ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งในระดับระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเมืองที่มีประสิทธิภาพ

5.6 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ข้อที่ 1 เนื่องจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจมีการกระตุ้นให้บุคลากรทุกเพศได้แสดงออกถึงความคิดเห็นและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนตลอดจนได้ร่วมเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน

ข้อที่ 2 เนื่องจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งในภาพรวม ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลของบุคลากรแตกต่างกัน โดยบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร และตำแหน่งงานอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ด้านการวางแผน และด้านการประเมินผลมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะ ตลอดจนได้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของคณะและร่วมจัดทำแผนและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ข้อที่ 3 เนื่องจากบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนมากกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ และบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนน้อยกว่าบุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรคณะบริหารธุรกิจที่มีประเภทตำแหน่งงานลูกจ้างประจำได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

ข้อที่ 4 เนื่องจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผลมากที่สุด ตามด้วยด้านการวางแผน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการประเมินผลความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้กับบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ ทั้งด้านการตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจเพื่อที่จะทำให้องค์กรได้มีแผนและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรคณะบริหารธุรกิจในทุกมิติ โดยสามารถทำการประชาสัมพันธ์ผ่าน กระดานข่าว จดหมายเวียน คู่มือการทำงาน เป็นต้น

ข้อที่ 5 เนื่องจากทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ด้านการตัดสินใจ และด้านการประเมินผลไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุด ตามด้วยด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน และด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจควรชี้ให้บุคลากรคณะบริหารธุรกิจเห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทั้งประโยชน์ที่มีต่อองค์กร เช่น การทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ลดต้นทุนในการดำเนินงาน ตลอดจนการทำให้อภาพพจน์ขององค์กรดีขึ้น เป็นต้น หรือประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน เช่น การทำให้พนักงานรู้บทบาท และหน้าที่ในการทำงาน มีแนวทางในการทำงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น หรือ

ด้านประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน เช่น งานสำเร็จตามแผนที่กำหนด และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นน้อยลง เป็นต้น โดยสามารถกำการประชุม อบรม หรือสัมมนา ของบุคลากรร่วมกัน

ข้อที่ 6 เนื่องจากปัจจัยพฤติกรรมองค์กรในระดับองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวม ด้านการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผลไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุด ตามด้วยระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการทำงาน เปิดโอกาสและอำนาจในการตัดสินใจกับพนักงาน ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และปัจจัยพฤติกรรมองค์กรเท่านั้น ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ อาทิ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นต้น ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

2. การศึกษาในครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเท่านั้น ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาขยายขอบเขตทางด้านกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยอาจจะศึกษาในคณะและมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพราะการขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่กลุ่มตัวอย่างในคณะและมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อาจจะทำให้ผลทางการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป

3. การศึกษาในครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาโดยการใช้วิธีการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเท่านั้น ซึ่งอาจจะได้ข้อมูลในมุมมองกว้างแต่อาจจะขาดข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรใช้วิธีอื่น ๆ ในการศึกษา เช่น วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดสัมภาษณ์แบบ Focus group เป็นต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึก อีกทั้งยังสามารถใช้วิธีการศึกษาแบบผสมเพื่อยืนยันผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กวิน ปลาอ่อน. (2560). ผลของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติ การเชิงกลยุทธ์ต่อการรับรู้และ การนำแผนปฏิบัติ การเชิงกลยุทธ์ไปปฏิบัติของพนักงานสายสนับสนุน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 4(1), 240-258.
- จิตรลดา ตรีสาคร และ สุรพร อ่อนพุทธา. (2558). ผลกระทบของแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ ภูมิ. นำเสนอในงานสัมมนาวิชาการด้านบริหารธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ในเขตชายฝั่ง ตะวันออก ครั้งที่ 4 วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 19 ธันวาคม 2558. 310-327
- จารุวรรณ วิภาทานัง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสฤษฏ์ สรรพอาษา. (2557). การมีส่วนร่วมของ ประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ของเทศบาลตำบลนาตุน อำเภอนาตุน จังหวัด มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- จำเริญ แก้วมะไฟ. (2550). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบลบาระ อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ของชุมชน กับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ฐิติพงศ์ โกสันต์. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครนายก. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์. 10(2), 381-389
- ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลตำบลพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 5(1), 38-45
- ณัฐธา เกิดทรัพย์ วณิภาศิริวรสกุล และ ปฐมชนก ศิริพัชระ. (2559). การมีส่วนร่วมในกระบวนการ แผนยุทธศาสตร์ ศึกษาเปรียบเทียบเทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ. วารสาร วิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(1), 40-52.
- ดิลก เรืองรอด. (2534). การวางแผนการศึกษา. เอกสารวิชาการฉบับที่ 48 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวีป ศิริรัศมี. (2544). การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย.
- ทัศนาศวรงค์ดี. (2538). “แบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพ ระยะสั้น อุตสาหกรรมกรมอาชีวศึกษา”, วารสารวิชาการ. น.72.
- ทัศนาศวรงค์ดี. (2539). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วง อุตสาหกรรมกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนาภรณ์ เมทธิสตุค. (2543). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่มีต่อการรับบริการ ลีวีดีทัศน์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์.(2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณี ตัวอย่าง. กรุงเทพมหานคร: 598 Print
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ ดีไซน์.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2528). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2539. การบริหารโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์
- ประสาน ท่าข้าม. (2543). ความต้องการการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ประชุม สุวดี. (2551). การตลาดในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. วารสารวิชาการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวไทย
- เปี่ยมศักดิ์ ตันนรินทร์. (2540). ปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลาง 5 ปี (พ.ศ. 2534-2539) ของเทศบาลตำบลทางเกวียน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชร สาตร์เงิน. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าแค จังหวัดลพบุรี. วารสารเกษมบัณฑิต, 19, 189-200.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพชรอำไพ มงคลจิระเดช. (2557). กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ในแผนฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าต้นน้ำลำธารและป่าชุมชน เขื่อนศรีนครินทร์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(1), 586-598.
- ไพรัตน์ เดชะรินทร์.(2527). กลวิธี แนวแนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน. ในทิวทอง หงวิวัฒน์, กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- มงคล จันทร์ส่อง. (2544). ระดับความรู้ และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ของสมาชิก อบต. อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.
- มณฑล จันทร์แจ่มใส. (2551). ปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีต่อการเลือกสถานที่ท่องเที่ยว กรณีศึกษา: เกาะมุก จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ สด.ม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). “การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). การจัดระบบการศึกษา หนวยที่ 7-10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุพาพร รูปงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานประมาณในการปฏิรูป ระบบราชการ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รจนา น้อยปลุก. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารท้องถิ่น) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- รัฐ กันภัย. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในแผนพัฒนาท้องถิ่นด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 6(1), 31-45.
- ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal), 5(2), 291-305.
- วรรณawangษ์วานิช. (2546). ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศรีชัย กาญจนวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมงาม อารยธรรม. (2553). การศึกษาเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ของประชาชนในเขตหนองปลิง อำเภอนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- สุชาติ จักรพิสุทธิ์. (2548). ปฏิรูปการศึกษาในสังคมไทย ชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวรรณิน คณานัฐวัฒน์. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบวลาและ ตำบลกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา. วารสารวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 269-279.
- สุนทิลักษณ์ ยกเทพ และ ยุภาพร ยุภาศ. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาล ตำบลบ้านเตื่อ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 5, 182-191
- อดิน รพีพัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษานโยบาย สาธารณสุข
- อดิน รพีพัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมของชุมชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยในการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2537). การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม (2537). การพัฒนาและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สุนทรออฟเซท.
- อรรถพล เสือแท้ ดร.พรณิฉัย นิติโรจน์. (2560). บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ บริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพยาม อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง. งานประชุมวิชาการเสนองผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 8. กรุงเทพ; มหา วิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. (2522). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Arbuckle, J. L. (2011). *Amos 20 user's guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building Competitive Advantage 4th edition*. McGraw Hills Inc.
- Chaimongkol, N., Chienwattanasook, K., Onputtha, S., Sookwilai, N., & Pongwang, N. (2018). Employees' Job Satisfaction and Employees' Desirable Behavior Affecting Employees' Work Performance: A Case of Christiani & Nielsen (Thai)

Public Company Limited. **Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies**, 7(2), 105-117.

Chienwattanasook, K., Onputtha, S. & Fugkum, S. (2018). Relationship among Leadership Styles, Fellowship Styles and Organizational Commitment of Employees. **Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies**, 7(1), 25-34

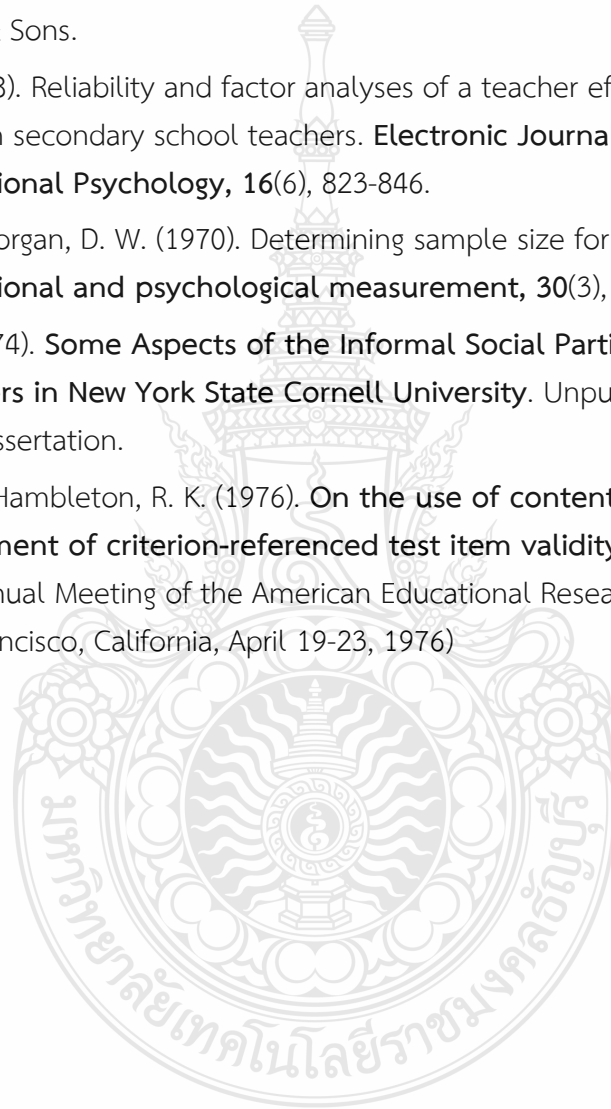
Creighton, J.L. (2005). **A Guide Book for Involving Citizens in Community**. US: John Wiley & Sons.

Faleye, B. A. (2008). Reliability and factor analyses of a teacher efficacy scale for Nigerian secondary school teachers. **Electronic Journal of Research in Educational Psychology**, 16(6), 823-846.

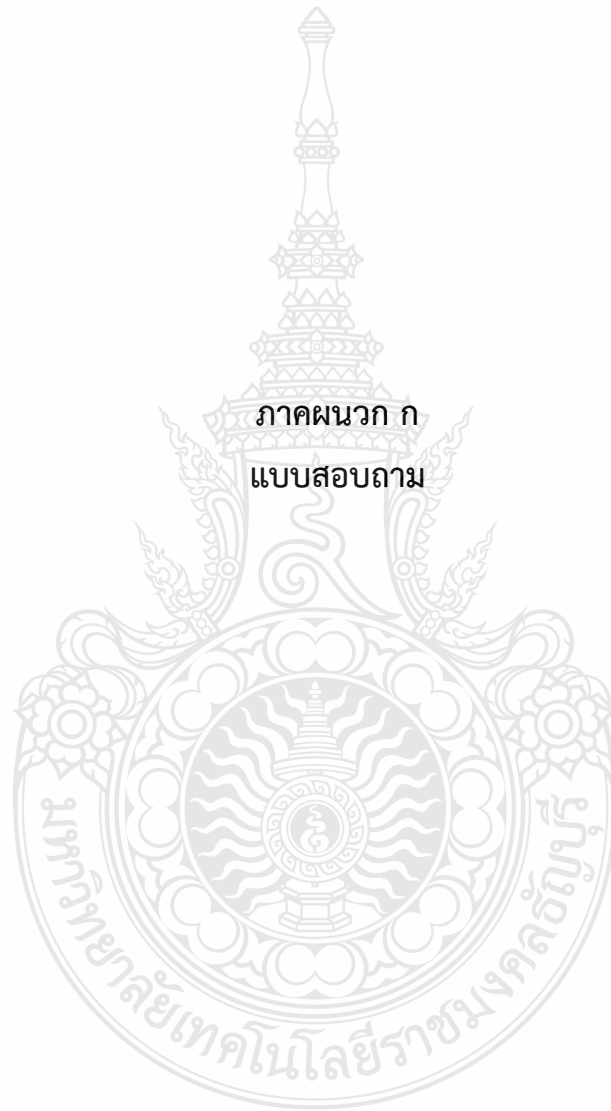
Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, 30(3), 607-610.

Reeder, W.W. (1974). **Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families in New York State Cornell University**. Unpublished Ph.D.Dissertation.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). **On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity**. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (60th, San Francisco, California, April 19-23, 1976)



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1. หญิง

2. ชาย

2. อายุ

1. 21 – 30 ปี

2. 31 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. 51ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหาร

2. อาจารย์

3. เจ้าหน้าที่

5. ประเภทตำแหน่ง

1. ข้าราชการ

2. พนักงานมหาวิทยาลัย

3. พนักงานราชการ

4. ลูกจ้างประจำ

5. ลูกจ้างชั่วคราว

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี

2. 1 - 3 ปี

3. 4 - 6 ปี

4. 7 - 10 ปี

5. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการมีส่วนร่วมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความรู้ความเข้าใจ มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความรู้ความเข้าใจ มาก
3	หมายถึง	ระดับความรู้ความเข้าใจ ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความรู้ความเข้าใจ น้อย
1	หมายถึง	ระดับความรู้ความเข้าใจ น้อยที่สุด

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายของตัวชี้วัด					
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม					
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผนในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ					
ด้านการวางแผน					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของการวางแผน/เสนอโครงการ กิจกรรม ตลอดจนวิธีการดำเนินงานต่างๆ ตามแผน ฯ					

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
	5	4	3	2	1
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการในการค้นคว้า หาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผน ฯ					
ด้านการดำเนินงาน					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่กำหนด					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามตัวชี้วัด					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ					
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผน ฯ ในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ					
5. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด					
ด้านการประเมินผล					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์					
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนำเสนอข้อเสนอแนะของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานในอนาคต					

ตอนที่ 3 ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น มาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น น้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ทศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร					
1. ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					
2. ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้					
3. ทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้					
4. ทำให้องค์กรสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ชัดเจนขึ้น					
5. ทำให้ภาพพจน์ขององค์กรดีขึ้น					
ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน					
1. ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน					
2. ทำให้พนักงานมีความใส่ใจในการทำงาน					
3. ทำให้พนักงานรู้บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน					
4. ทำให้พนักงานมีแนวทางในการทำงาน					
5. ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
6. ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการทำงานขององค์กร					
ประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน					
1. ทำให้งานสำเร็จตามแผนที่กำหนด					
2. ทำให้งานมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจ					
3. ทำให้งานเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร					
4. ทำให้งานมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นน้อยลง					

ตอนที่ 4 ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น มาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น น้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล					
1. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
3. ท่านมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน					
4. ท่านมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง					
5. ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน					
ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม					
1. พนักงานมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในทีมอย่างชัดเจน					
2. พนักงานสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน					
3. พนักงานสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
5. พนักงานสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน					
ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร					
1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
2. ผู้นำมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ					
3. ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการทำงาน					
4. ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงาน					
5. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน					

ตอนที่ 5 ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการมีส่วนร่วมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว
โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วม มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วม มาก
3	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วม ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วม น้อย
1	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วม น้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของคณะ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของคณะ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัด					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรมของคณะ					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการในการดำเนินงานของแผน					
การมีส่วนร่วมในการวางแผน					
1. ท่านเข้าร่วมในการประชุม ระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคณะ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ / เป้าหมาย / เป้าประสงค์ ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปี					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน/เสนอโครงการ กิจกรรม เพื่อกำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินงานตามแผนฯ					
4. ท่านได้ร่วมเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน					

การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
5. ท่านได้ค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คณะ					
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่กำหนด					
2. ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของคณะ					
3. ท่านได้ดำเนินงานตามแผนงานที่คณะวางไว้					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น					
5. ท่านได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ					
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
1. ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงานของคณะอยู่เสมอ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนและเสนอแนวทางปรับปรุงเพื่อพัฒนา					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของคณะ					
5. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ					

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

.....

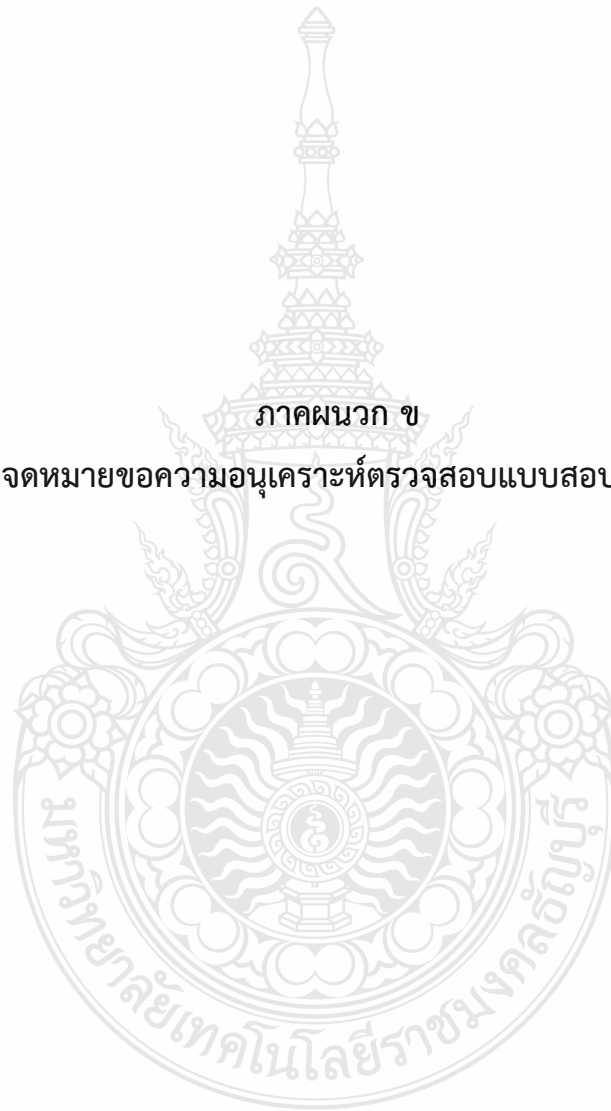
.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
จดหมายขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม





บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร.๐๒-๕๔๙-๔๘๐๙
ที่ ๑๙๖๑/๒๕๖๑ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี จตุรัส

ตามที่ นางพจนีย์ จันท์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดงานงบประมาณและแผน คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2561 ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภกร พิษมงคล)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร.๐๒-๕๔๙-๔๘๐๙
ที่ ๑๙๖๖/๒๕๖๑ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์

ตามที่ นางพจนีย์ จันท์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัด
งานงบประมาณและแผน คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย
(Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2561 ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ
เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้แนบเอกสาร
ประกอบการพิจารณาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กนกพร ชัยมงคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยมงคล)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร.๐๒-๕๔๙-๔๘๐๙
ที่ ๑๓๖๑.๕ / ๒๕๖๑ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธัญวรัตน์ สุวรรณะ

ตามที่ นางพจนีย์ จันที ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัด
งานงบประมาณและแผน คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย
(Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2561 ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ
เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้แนบเอกสาร
ประกอบการพิจารณาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภกรพี ชัยมงคล)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทร.๐๒-๕๔๙-๔๘๐๙
ที่ ๑๙๖๑.๓/๒๕๖๑ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วาสนา ศิลปรุ่งธรรม

ตามที่ นางพจนีย์ จันทร์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัด
งานงบประมาณและแผน คณะบริหารธุรกิจ ได้รับการสนับสนุนโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย
(Routine to Research) งบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2561 ให้ดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

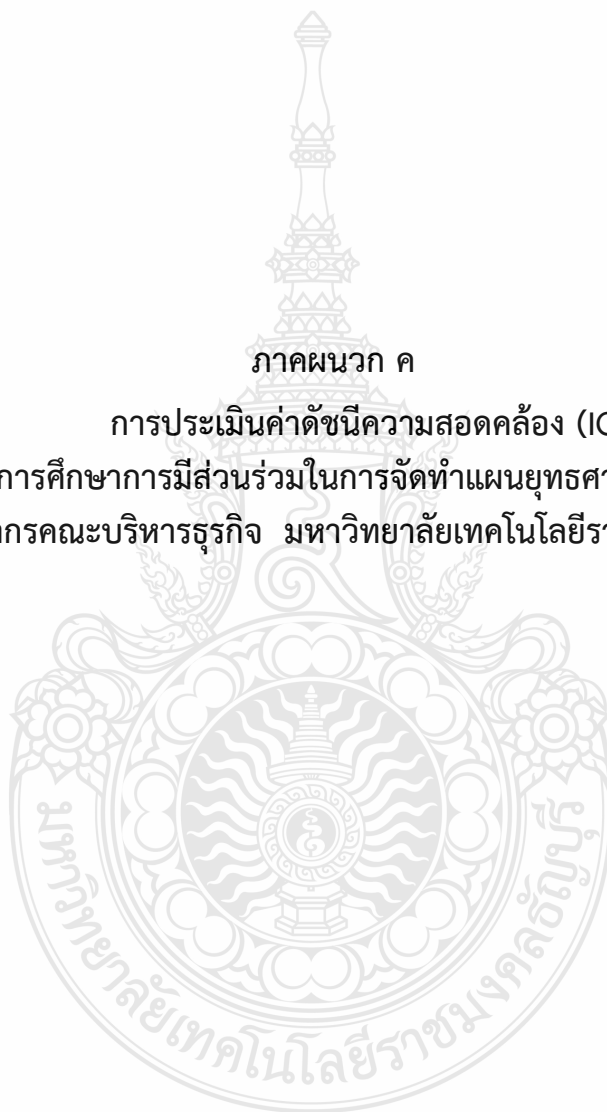
ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ
เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวิจัย อันจะส่งผลให้ดำเนินงานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป โดยได้แนบเอกสาร
ประกอบการพิจารณาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ทศพร พงษ์ดล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ชัยมงคล)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์							
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายของตัวชี้วัด	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผนในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการวางแผน							
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	1	1	0	1	0.75	สอดคล้อง
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของการวางแผน/เสนอโครงการ กิจกรรม ตลอดจนวิธีการดำเนินงานต่างๆ ตามแผน ฯ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการในการค้นคว้า หาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผน ฯ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการดำเนินงาน							
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่กำหนด	-1	1	1	1	0.5	สอดคล้อง
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามตัวชี้วัด	1	1	0	1	0.75	สอดคล้อง
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้แผน ฯ ในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	0	1	1	1	0.75	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ด้านการประเมินผล							
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์	-1	1	1	1	0.5	สอดคล้อง
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการนำเสนอข้อเสนอแนะของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานในอนาคต	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ด้านประโยชน์ที่มีต่อองค์กร							
1	ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้	1	1	1	0	0.75	สอดคล้อง
3	ทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ทำให้องค์กรสามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ชัดเจนขึ้น	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ทำให้ภาพพจน์ขององค์กรดีขึ้น	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน							
1	ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ทำให้พนักงานมีความใส่ใจในการทำงาน	1	-1	1	1	0.5	สอดคล้อง
3	ทำให้พนักงานรู้บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	1	1	0	1	0.75	สอดคล้อง
4	ทำให้พนักงานมีแนวทางในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการทำงานขององค์กร	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของงาน							
1	ทำให้งานสำเร็จตามแผนที่กำหนด	1	1	0	1	0.75	สอดคล้อง
2	ทำให้งานมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ทำให้งานเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
4	ทำให้งานมีข้อผิดพลาดที่เกิ น้อยลง	1	1	1	1	1	สอดคล้อง



ปัจจัยพฤติกรรมขององค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับบุคคล							
1	ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	0	0.75	สอดคล้อง
2	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	0	1	1	1	0.75	สอดคล้อง
3	ท่านมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับกลุ่ม							
1	พนักงานมีการแบ่งหน้าที่การทำงานในที่อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	พนักงานสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	พนักงานสามารถวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
5	พนักงานสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	-1	1	1	1	0.5	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ในระดับองค์กร							
1	ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้นำมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้นำเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
4	ผู้นำให้อำนาจการตัดสินใจกับพนักงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง



ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

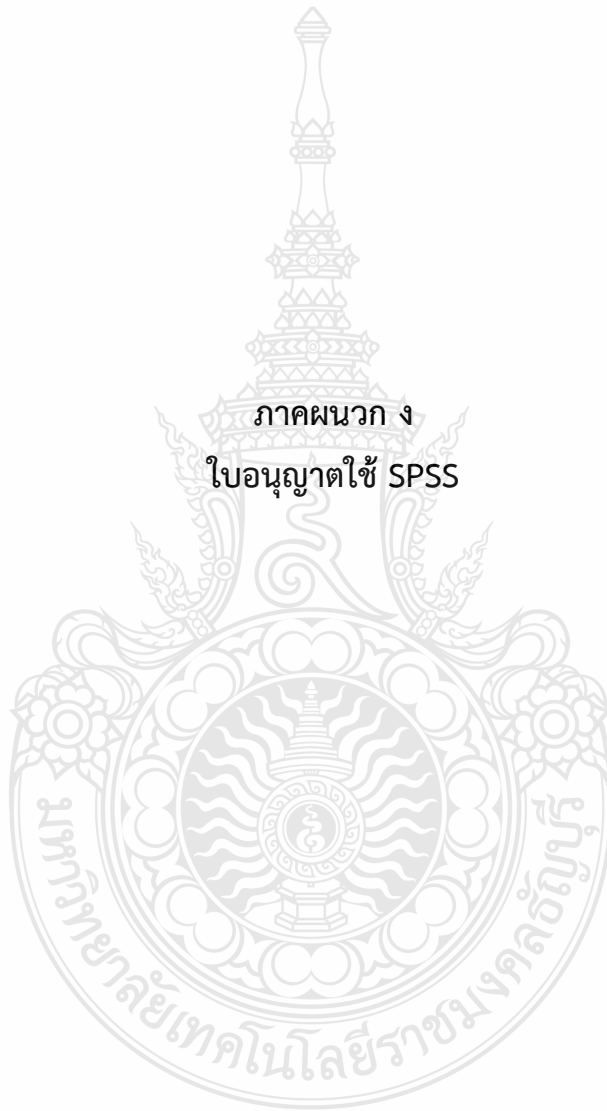
ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของคณะ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของคณะ	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด ตัวชี้วัด และกำหนดเป้าหมายของ ตัวชี้วัด	0	1	1	1	0.75	สอดคล้อง
4	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานหรือนโยบาย/โครงการ/ กิจกรรม ของคณะ	1	1	0	1	0.75	สอดคล้อง
5	ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการ ในการดำเนินงานของแผน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมในการวางแผน							
1	ท่านเข้าร่วมในการประชุมระดม ความคิดเห็นในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคณะ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ / เป้าหมาย / เป้าประสงค์ ในการ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ใน แต่ละปี	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
3	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน/ เสนอโครงการ กิจกรรม เพื่อ กำหนดรายละเอียดหรือวิธีการ ดำเนินงานตามแผนฯ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านได้ร่วมเสนอแนวทางปรับปรุง แก้ไขปัญหาเพื่อติดตามผลการ ดำเนินงาน	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านได้ค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่ง ต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์คณะ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ							
1	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำ โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่ กำหนด	1	0	1	1	0.75	สอดคล้อง
2	ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ของคณะ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ท่านได้ดำเนินงานตามแผนงานที่ คณะวางไว้	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง กระบวนการทำงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านได้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมตามแผนฯ	1	1	1	1	1	
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล							
1	ท่านได้ติดตามผลการดำเนินงาน ของคณะอยู่เสมอ	1	1	0	1	0.75	สอดคล้อง
2	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัด และ เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์	1	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า คะแนน	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4		
3	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงาน ตามแผนและเสนอ แนวทางปรับปรุงเพื่อพัฒนา	1	1	1	-1	0.5	สอดคล้อง
4	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผล การดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของคณะ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นใน การประชุมเพื่อสรุปผลการ ดำเนินงานตามแผนฯ	1	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ง
ใบอนุญาตใช้ SPSS





IBM Singapore Pte Ltd

Registration No. 1975-01566-C

IBM Singapore Pte Ltd, 9 Changi Business Park Central 1, The IBM Place, Singapore 486048

Proof of Entitlement

P.O. No: 98567966

Administration Contact :

Attn: Krisada Chienwattanasook
Faculty of Business Administration
Rajamangala University of
39 Moo1 Rangsit-Nakhon Nayok Road
Thanyaburi
PATHUM THANI PATHUM THANI 12110
THAILAND

This Proof of Entitlement, supported by your matching paid invoice or receipt, is evidence of your level of authorized use of the Eligible Products listed below. All Eligible Products are provided to you subject to the terms listed on the IBM Terms and Conditions page.

IBM Agreement Number: **228366**
IBM Customer Number: **445961**
Relationship SVP Level: **ED**

IBM Site Number: **3799780**
Anniversary: **01-Nov**

IBM Order Reference Number: **55523277**
Total points on this order: **7.95**

IBM Order Reference Date: **30-Oct-2015**
Order SVP Level: **ED**

Customer:

**Faculty of Business Administration
Rajamangala University of
39 Moo1 Rangsit-Nakhon Nayok Road
Thanyaburi
PATHUM THANI PATHUM THANI 12110
THAILAND**

Transaction Business Partner: **Globalsoft Technology System (Thail**

**Software Subscription and Support
Coverage Dates**

Quantity	Part Number	Description	Software Subscription and Support Coverage Dates
<hr/>			

IBM Customer Number: **445961**

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางพจนีย์ จันท์
วัน เดือน ปีเกิด	18 กันยายน 2521
ที่อยู่	41/78 หมู่ 1 ตำบลคลองเจ็ด อําเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
การศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประสบการณ์ทำงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2556 ถึงปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	08-5145-2779
อีเมล	c_potjanee@hotmail.com

