

การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษาข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิสาหกิจ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Perception and Understanding towards the State Enterprise Development Plan, B.E.
2566 - 2570 : A Case Study of Civil Servants in the State Enterprise Policy Office



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

ชิตานันท์ ทันจิตร : การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (Perception and Understanding towards the State Enterprise Development Plan, B.E. 2566 - 2570 : A Case Study of Civil Servants in the State Enterprise Policy Office) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจของข้าราชการ สคร. ในการนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งประกอบด้วยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้เทคนิคการสำรวจและการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ สคร. ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ) รวมถึงการสัมภาษณ์เฉพาะผู้บริหาร สคร.

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ สคร. ส่วนใหญ่มีการรับรู้และเคยศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ ซึ่งมีปริมาณเนื้อหาที่ได้รับรู้/รับทราบน้อยกว่าร้อยละ 25 และมีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนดังกล่าวระดับปานกลาง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผน พบว่าภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. มีความสัมพันธ์กับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ใน 2 ประเด็น คือ การศึกษาและการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาวิสาหกิจ และมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจใน 3 ด้าน ได้แก่ ส่วนงานที่สังกัด ลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาวิสาหกิจกับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง สำหรับภูมิหลังส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งข้าราชการ และประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนดังกล่าว ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงเสนอแนะให้มีการมุ่งพัฒนาและเพิ่มความเข้าใจแก่บุคลากร สคร. โดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ในส่วนงานหลักที่มีการปฏิบัติงานในภารกิจด้านวิสาหกิจของ สคร. ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจเพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีความเข้าใจที่ตรงกันนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนดังกล่าว และก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาของประเทศต่อไป

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6480060124 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: the State Enterprise Development Plan B.E. 2566 - 2570, perception, understanding, State Enterprise Policy Office (SEPO)

Tidanun Thanchit : Perception and Understanding towards the State Enterprise Development Plan, B.E. 2566 - 2570 : A Case Study of Civil Servants in the State Enterprise Policy Office . Advisor: Assoc. Prof. Siripong Palakawong-na-ayudhya, Ph.D.

This research project aimed to examine perception and understanding towards the State Enterprise Development Plan B.E. 2566 - 2570 of civil servants in the State Enterprise Policy Office (SEPO) and investigate the relation between personal background, perception, and understanding towards the State Enterprise Development Plan B.E. 2566 - 2570 of SEPO civil servants. In this study, the researcher employed mixed method research, including both quantitative and qualitative methods, and utilized survey and interview techniques to collect data from academic civil servants of SEPO (senior professional level, professional level, and practitioner level). The interview with only SEPO executives was also included.

The result indicated that most SEPO civil servants had perceived and studied the State Enterprise Development Plan before, and the quantity of content perceived or acknowledged was less than 25% with the moderate level of understanding towards the plan. Regarding the relation between personal background, perception, and understanding towards the plan, it was found that personal background of SEPO civil servants had the relation with perception and understanding towards the plan with statistical significance at 0.05. The relation with perception consisted of 2 aspects: studying and perception or acknowledgement of content quantity appeared in the State Enterprise Development Plan. The relation with understanding included 3 aspects: work sections, job characteristics, and the relation between the State Enterprise Development Plan and key performance indicators of individual performance evaluation. In terms of personal background, including sex, age, education, job position, and work experience, it was found that there was no relation with understanding towards the plan. This study, therefore, recommended developing and enhancing understanding of SEPO personnel, especially those in the main sections carrying out SEPO's state enterprise missions. It will benefit performance and serve as a crucial force to create knowledge and mutual understanding among state enterprises aiming to achieve vision of the plan and going forwards to the goals of national development.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความกรุณาอย่างยิ่งของรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ซึ่งคอยชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อความสมบูรณ์ของสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทรโรจนกิจ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวีน ศิริประภาณุกุล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอันเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอบพระคุณผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจทุกท่านที่กรุณา สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสำคัญยิ่งต่อ การจัดทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและกำลังใจในการเรียน และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอบพระคุณกัลยาณมิตรร่วมรุ่นทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลที่ดีเสมอมา และช่วยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจกันมาจนถึงวันที่เราพบความสำเร็จไปพร้อมกัน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ผู้ให้การสนับสนุนและเป็นแรงใจ สำคัญ ผู้อยู่เบื้องหลังทุกความสำเร็จในทุกช่วงชีวิต และหากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้อง ขออภัยเป็นอย่างสูง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและผู้ที่สนใจ ทุกท่านต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ธิดานันท์ ทันจิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 คุณูปการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	9
2.1 การรับรู้.....	9
2.2 ความเข้าใจ	20
2.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	36
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	37
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	37

3.2 แหล่งข้อมูล	38
3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ).....	38
3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) และการเข้าถึง	38
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว.....	43
4.1 ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
4.2 การรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570.....	46
4.3 ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	48
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคู่.....	52
5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	52
5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	68
บทที่ 6 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ.....	71
6.1 สถานการณ์การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2567 ของข้าราชการ สคร.....	71
6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร.....	73
บทที่ 7 บทสรุปและการอภิปรายผล.....	78
7.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย	78
7.2 สรุปผลการวิเคราะห์.....	78
7.3 ข้อจำกัด	92
7.4 ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94

ประวัติผู้เขียน 98



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตารางที่ 2 สรุปข้อมูลส่วนงานที่สังกัด จำแนกตามการจัดกลุ่มใหม่	46
ตารางที่ 3 สรุปการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	47
ตารางที่ 4 สรุปความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามรายข้อ คำถาม.....	48
ตารางที่ 5 สรุปความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามระดับ ความเข้าใจ	51
ตารางที่ 6 ร้อยละการรับรู้การจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล	53
ตารางที่ 7 ร้อยละช่องทางการรับรู้เรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล	56
ตารางที่ 8 ร้อยละการศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล	59
ตารางที่ 9 ร้อยละการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล	62
ตารางที่ 10 ร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือ ให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล	66
ตารางที่ 11 ร้อยละระดับความเข้าใจของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล	68
ตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนา วิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	81
ตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา วิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	89

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กระบวนการในการรับรู้.....	13
ภาพที่ 2 กระบวนการในการรับรู้.....	14
ภาพที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้.....	16
ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย	36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

1.1.1 ความเป็นมาของการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

เนื่องด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 “กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดการเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมาย”¹ ดังนั้น คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบนั้น สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้มีการจัดทำแนวทางการจัดทำแผนระดับที่ 3 โดยกำหนดให้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นแผนระดับที่ 1 เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในภาพรวมในการจัดทำแผนระดับต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเกิดการบูรณาการระหว่างกัน โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ เป็นแผนระดับที่ 2 เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางการปฏิบัติในแผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นแผนระดับที่ 3 เพื่อให้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับที่ 2 ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนผ่านการดำเนินการของทุกหน่วยงานของรัฐเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงการคลัง ที่มีการกิจเกี่ยวกับ “การบริหารและพัฒนา รัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบายและมาตรการกำกับดูแล การประเมินผล และการพัฒนา รัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ” ได้ดำเนินการตามภารกิจ โดยมีการพัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนา รัฐวิสาหกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มแรกในปี 2550 ได้มีการจัดทำ “แนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐที่มีต่อรัฐวิสาหกิจ (Statement of Directions : SOD)”

¹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 17).

เพื่อส่งผ่านวิสัยทัศน์ที่กระทรวงการคลังคาดหวังต่อรัฐวิสาหกิจ จนในปี 2559 สคร. ได้มีการจัดทำ “แผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2560 - 2564” เพื่อใช้เป็นเป้าหมายและแนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยแผนดังกล่าวมีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) หลังจากนั้นได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2560 - 2564 และมีการขยายระยะเวลาไปจนถึง พ.ศ. 2565²

ต่อมาตามพระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 (พ.ร.บ. พัฒนารัฐวิสาหกิจฯ) มาตรา 22 “กำหนดให้มีแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจซึ่งมีระยะเวลาครั้งละห้าปี เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางในการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยอย่างน้อยให้คำนึงถึงหลักวินัยการเงินการคลังของประเทศ ภารกิจของรัฐวิสาหกิจในบริบทที่เปลี่ยนแปลง และบทบาทหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการพัฒนาประเทศ”³ ดังนั้น สคร. จึงได้มีการจัดทำ “**แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570**” ซึ่งเป็นแผนระดับที่ 3 เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางในการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วย โมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564 - 2570 แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 แผนพัฒนาการท่องเที่ยว ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 - 2570 รวมถึงนโยบายภาครัฐในด้านต่าง ๆ และนโยบายของกระทรวงเจ้าสังกัดในการพัฒนาและทิศทางการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ โดยเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 แผนดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 277 ง หน้า 24 ซึ่งมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการแล้ว โดยมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนารัฐวิสาหกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ไว้ 6 ด้าน⁴ ดังนี้

² สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2565). *SEPO 20th TOWARDS SUSTAINABILITY 20* ปี สคร. ก้าวต่อไปอย่างยั่งยืน. บริษัท ออมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

³ พระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 136 ตอนที่ 67 ก. หน้า 87). <https://www.mdes.go.th/content/download-detail/2474>

⁴ ประกาศคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เรื่อง แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570. (2565). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 139 ตอนพิเศษ 277 ง. หน้า 24). <https://www.sepo.go.th/tinymce/plugins/filemanager/thumbs//17-1-66-v1-1.pdf>

1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง โดยรัฐวิสาหกิจมีการดำเนินงานและบริการสาธารณะ ให้มีความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน และบุคคล และมีความจำเป็น ต้องรับมือกับภัยคุกคาม ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานบริการสาธารณะ ที่อยู่อาศัย อาหาร ยา และเวชภัณฑ์ รวมทั้งความมั่นคงเร่งด่วนในการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์

2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วม ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานโลจิสติกส์ และดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Synergy) การร่วมลงทุนระหว่างรัฐกับเอกชน (Public - Private Partnership : PPP) การขับเคลื่อนธุรกิจโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การลดการสูญเสีย ในกระบวนการผลิต การเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ และการสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการและการท่องเที่ยว

3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยรัฐวิสาหกิจ มีการส่งเสริมพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง และมีทักษะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยรัฐวิสาหกิจ มีการส่งเสริมโครงสร้างเศรษฐกิจฐานรากและการกระจายศูนย์กลางความเจริญที่สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยรัฐวิสาหกิจมีการส่งเสริมการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงนำโมเดล เศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้ในการดำเนินงาน

6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยรัฐวิสาหกิจมีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ มีระบบธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

(ประกาศคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เรื่อง แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570, 2565)

1.1.2 ความสำคัญของรัฐวิสาหกิจ

ปัจจุบันกระทรวงการคลัง โดย สคร. กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจจำนวน 52 แห่ง ตาม พ.ร.บ. พัฒนารัฐวิสาหกิจฯ ซึ่งได้นิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า (1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมาย ว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจ ที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ (2) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วย เกินกว่าร้อยละห้าสิบ ทั้งนี้ เพื่อการบริหารจัดการและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น จึงแบ่ง รัฐวิสาหกิจในการกำกับดูแลทั้ง 52 แห่ง ออกเป็น 9 สาขา ได้แก่ สาขาเกษตร สาขาขนส่ง สาขา

ทรัพยากรธรรมชาติ สาขาพลังงาน สาขาสถาบันการเงิน สาขาสังคมและเทคโนโลยี สาขาสาธารณูปการ
สาขาสื่อสาร และสาขาอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม

โดยรัฐวิสาหกิจนั้นถือเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุน
ตอบสนอง และขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงผลักดันการเติบโตทางเศรษฐกิจ
สังคม และสร้างความมั่นคงของประเทศ เช่น การดำเนินกิจการที่มีผลต่อความมั่นคงของประเทศ
ทั้งในด้านพลังงาน ไฟฟ้า น้ำประปา โทรคมนาคม รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญต่อ
การพัฒนาประเทศ ซึ่งรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งนั้นมีการดำเนินกิจการของรัฐที่แตกต่างกันไปตามบทบาท
และภารกิจที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินกิจการเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
รวมทั้งมีการบริหารจัดการที่แตกต่างไปจากระบบราชการ เพื่อลดข้อจำกัดบางประการและ
เกิดความคล่องตัวในการดำเนินกิจการ โดยที่ผ่านมารัฐวิสาหกิจได้เผชิญกับสภาพปัญหาต่าง ๆ
ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ บริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการเข้ามามีบทบาทของภาคเอกชน
ส่งผลให้รูปแบบและการบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจต้องมีการปรับตัว โดยมีทั้งการควบรวมกิจการ
การแปลงสภาพ การแปรรูป รวมทั้งยุบเลิกรัฐวิสาหกิจภายใต้สถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งสอดคล้อง
กับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ที่มุ่งเน้นการลด
บทบาทของภาครัฐ นำรูปแบบการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาใช้เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
ในการบริหารจัดการ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งตอบสนองต่อ
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทันที่

จากความสำคัญของรัฐวิสาหกิจจึงถือได้ว่ารัฐวิสาหกิจเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต
ของประชาชน และมีส่วนช่วยในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนยกระดับ
ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไม่เพียงเท่านั้นรัฐวิสาหกิจยังเป็นแหล่งรายได้แผ่นดิน
ที่สำคัญนอกเหนือจากการจัดเก็บภาษีอากรประเภทต่าง ๆ รวมทั้งเป็นแหล่งลงทุนที่สำคัญที่ช่วย
กระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้รัฐวิสาหกิจเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันไปสู่
เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จึงมีวัตถุประสงค์
เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ทิศทางการพัฒนาและการลงทุนของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม เพื่อให้
รัฐวิสาหกิจสามารถทำหน้าที่ในการดำเนินการและสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 13 และแผนพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้รัฐวิสาหกิจ
มีกรอบการดำเนินการที่ชัดเจนในการนำไปใช้ในการจัดทำแผนวิสาหกิจระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (ประกาศคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
เรื่อง แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570, 2565) และนำไปเชื่อมโยงกับการกำหนดตัวชี้วัด
ในระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

อย่างไรก็ตาม ด้วยกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สคร. กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2557 มีการแบ่งส่วนราชการภายใน สคร. ออกเป็น 12 ส่วนงาน ซึ่งจะมีลักษณะเป็นส่วนงานที่มีภารกิจด้านรัฐวิสาหกิจเป็นหลักและส่วนงานที่มีภารกิจในด้านอื่น ๆ ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรของ สคร. ควรมีความรู้และความเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีความเข้าใจตรงกันนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 คือ “ยกระดับขีดความสามารถรัฐวิสาหกิจไทยมุ่งสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน” ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษาข้าราชการ สคร. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรของ สคร. รวมถึงผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สคร. และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจในปีต่อ ๆ ไป

1.2 คำถามวิจัย

ในการศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษาข้าราชการ สคร. ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษา โดยมีคำถามการวิจัย คือ ข้าราชการของ สคร. มีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นอย่างไร และมีความสัมพันธ์กับภูมิหลังส่วนบุคคลในด้านใดบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร.

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร.

1.4 คุณูปการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบถึงการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร.

1.4.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร.

1.4.3 ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้ความรู้และเพิ่มระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจให้กับบุคลากรของ สคร. เพื่อให้บุคลากรของ สคร.

เป็นกำลังสำคัญในการร่วมผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของชาติ รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ หรือแผนในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นงานวิจัยผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยมุ่งค้นคว้าและศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษาข้าราชการ สคร. โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทุกมิติ รวมถึงศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจของข้าราชการ สคร. ที่มีต่อแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดเป้าหมาย นโยบาย ทิศทางการพัฒนาและการลงทุนของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม เพื่อให้รัฐวิสาหกิจสามารถทำหน้าที่ในการดำเนินการและสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ และช่วยให้รัฐวิสาหกิจมีกรอบการดำเนินการที่ชัดเจนในการนำไปใช้ในการจัดทำแผนวิสาหกิจระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ การศึกษาดังกล่าวจะทำให้ทราบถึงการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. รวมทั้งทำให้ทราบถึงภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้กับข้าราชการของ สคร. รวมถึงนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สคร. และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจในปีต่อ ๆ ไป เพื่อให้ข้าราชการของ สคร. มีความรู้และความเข้าใจในแผนพัฒนาวิสาหกิจมากยิ่งขึ้น โดยจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้การดำเนินงานรัฐวิสาหกิจบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ตามแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 และทำให้รัฐวิสาหกิจที่เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศในด้านต่าง ๆ ก่อเกิดเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และนำไปสู่การบรรลุซึ่งภารกิจของ สคร. ในการพัฒนาวิสาหกิจต่อไป โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร.

ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้และความเข้าใจของข้าราชการ สคร. เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการของ สคร. จำนวน 157 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของ สคร. ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) รวมทั้งสิ้น 146 คน แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์ คือ ข้าราชการของ สคร. ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ) รวมจำนวน 141 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ คือ ข้าราชการของ สคร. ประเภทบริหาร 1 คน ประเภทวิชาการ (ระดับทรงคุณวุฒิ) 1 คน และประเภทอำนวยการ 3 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2566 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ในปีงบประมาณ 2566

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยให้คำนิยามศัพท์และจำกัดขอบเขตของศัพท์บางคำ เพื่อใช้ในการศึกษาไว้ดังนี้

1.6.1 การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตีความหรืออธิบายความหมายของสิ่งเร้า ซึ่งก็คือ แผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวน้ำ โดยการศึกษาดังกล่าวจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยทางปัจเจกบุคคลนั้น ๆ เช่น สติปัญญา ทักษะ ค่านิยม ประสบการณ์ ฯลฯ และส่งผลให้บุคคลมีการแสดงออกที่แตกต่างกันด้วย

1.6.2 ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแปลความ ตีความ ขยายความ เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดหรืออธิบายเพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจต่อไปได้

1.6.3 แผนพัฒนาวิสาหกิจ หมายถึง ผลที่ได้จากการวางแผนในการพัฒนาวิสาหกิจ หรือแนวทางปฏิบัติของวิสาหกิจในภาพรวม เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินการของวิสาหกิจให้มีทิศทางการดำเนินการที่ชัดเจน เป็นไปตามบทบาทและภารกิจที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ทำให้การดำเนินการของวิสาหกิจช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการดำเนินการต่าง ๆ ของประเทศ

1.6.4 รัฐวิสาหกิจ หมายถึง หน่วยงานในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง โดย สคร. จำนวน 52 แห่ง ซึ่งเป็นไปตามนิยามในมาตรา 3 แห่ง พ.ร.บ. พัฒนาวิสาหกิจฯ ซึ่งได้นิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า (1) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล

กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ (2) บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

1.6.5 วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายในระยะยาวขององค์กร หรือภาพในอนาคตขององค์กรที่ได้ กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์กรและนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6.6 ลักษณะงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ลักษณะงานที่ต้องมีการดำเนินการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจโดยตรง ทั้งเป็นประจำหรือบางครั้ง และ 2) ลักษณะงานที่ไม่ได้มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจโดยตรงหรือติดต่อกับรัฐวิสาหกิจผ่านบุคคลอื่น



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่า มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

- 2.1 การรับรู้
- 2.2 ความเข้าใจ
- 2.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 การรับรู้

2.1.1 นิยาม

การศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ ผู้วิจัยจะเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจถึงนิยามของ “การรับรู้ หรือ Perception” ให้กระจ่างเสียก่อน โดยจากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้นิยามของการรับรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2544) ได้พูดถึงการรับรู้ไว้ว่า โดยธรรมชาติของการแสดงออกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จะกระทำผ่านกระบวนการของการรับรู้เสมอ เนื่องจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดง จะเป็นเรื่องของการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมนั้น ซึ่งแต่ละคนจะตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร ก็ขึ้นอยู่กับว่าเขารับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมที่มีต่อเขาอย่างไรบ้าง ดังนั้น การรับรู้จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และพฤติกรรมองค์การ

จึงนิยามการรับรู้ว่าเป็นการอธิบายความรู้สึกรู้สึก ความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา โดยการรับรู้ที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ สติปัญญา ทักษะ ค่านิยม และการกล่อมเกลாதาสังคม การรับรู้จึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้คนแสดงออกและหากการแสดงออกที่เกิดขึ้นมาจากการรับรู้ที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การ เช่นเดียวกัน

กรองแก้ว อยู่สุข (2537, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2544) ได้นิยามการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่แต่ละคนรวบรวม จัด และทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็น ได้ยิน หรือรู้สึก

โซคอนันต์ จึงเจริญรัตน์ (2555) การรับรู้ คือ กระบวนการแปลผล หรือตีความของสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม โดยผ่านอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ซึ่งการรับรู้จะมีความแตกต่างกัน

ในแต่ละบุคคล โดยที่กระบวนการเลือกสรรและการจัดระเบียบข้อมูลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต หรือข้อมูลเดิมที่เรารู้มาของบุคคลนั้น ๆ ทำให้มีการแปลความหมายและเข้าใจในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2556) ได้กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลรวบรวม และเปลี่ยนแปลงความประทับใจของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเขา ซึ่งการรับรู้นั้นเป็นการทำงานขั้นแรกของร่างกายในการติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอกผ่านประสาทสัมผัสทางตา หู จมูก ลิ้น และทางผิวหนัง ทำให้ร่างกาย เรียนรู้ต่อบรรดาสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่สะสมมาแปลความหมายของสิ่งเร้า ผ่านทางประสาทสัมผัส และเกิดความรู้สึก ระลึก หรือรู้ความหมาย

ณัฐชุตา วิจิตรจามรี (2558) มองว่า การรับรู้เป็นการแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่การมีสิ่งเร้า เช่น เหตุการณ์ บุคคล วัตถุ สถานการณ์รอบตัว มากระทบกับอวัยวะ รับสัมผัสทั้งห้า ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง จากนั้นส่งกระแสประสาทสัมผัสไปยังระบบประสาท ส่วนกลางที่สมองเพื่อแปลความหมายให้รู้และเข้าใจได้ว่าสิ่งเร้านั้นคืออะไร โดยการแปลความหมาย จะได้รับอิทธิพลมาจากความรู้และประสบการณ์เดิม ตลอดจนความจำ ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ ความคาดหวัง บุคลิกภาพ สติปัญญาที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล หลังจากแปล ความหมายแล้วจึงเกิดการตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่ง

ดังนั้น การรับรู้จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการคิด การรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ และการตัดสินใจ ซึ่งกล่าวได้ว่า การรับรู้เป็นวิธีการที่บุคคลมองโลกที่อยู่รอบตัว โดยบุคคล 2 คน อาจได้รับสิ่งเร้าเดียวกันภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน แต่มีความคิดต่อสิ่งเร้าแตกต่างกัน เพราะบุคคลทั้ง 2 คน อาจมีวิธียอมรับ (Recognize) การเลือกสรร (Select) การประมวล (Organize) และการตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งเร้าดังกล่าวไม่เหมือนกันอันเนื่องมาจากความแตกต่างกันทางประสบการณ์ ความรู้ ความต้องการ และความจำ

สุดท่ายนี้ แสงเดือน ทวีสิน (2545, อ้างถึงใน ภารดี เทพคายน, 2564) ได้นิยามการรับรู้ว่า หมายถึง การที่มนุษย์นำข้อมูลที่ได้จากความรู้สึกสัมผัสซึ่งเป็นข้อมูลดิบ (Raw Data) จากประสาท สัมผัสทั้ง 5 อันประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส มาจำแนก แยกแยะ คัดเลือก วิเคราะห์ ด้วยกระบวนการทำงานของสมอง แล้วแปลสิ่งที่ได้ออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายเพื่อนำไปใช้ ในการเรียนรู้ต่อไป

จากนิยามข้างต้นพบว่า ผู้นิยามหลายท่านมีการให้นิยามที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลตีความหรืออธิบายความหมายของสิ่งเร้าที่ได้รับ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง ซึ่งการตีความดังกล่าวจะแตกต่างกันไป ในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยทางปัจเจกบุคคลนั้น ๆ เช่น สติปัญญา ทักษะคิด ค่านิยม ประสบการณ์ ฯลฯ และส่งผลให้บุคคลมีการแสดงออกที่แตกต่างกันด้วย

ดังนั้น การรับรู้จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสื่อสารมาก และเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถก่อให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรได้ ฌ็ญฐ์ชุตตา วิจิตรจามรี (2558) ทั้งนี้ ลักษณะที่สำคัญของการรับรู้ มี 6 ประการ ปวัน มีนรัช์เรื่องเดช (2549, อ้างถึงใน ฌ็ญฐิตายีนยง, 2563) ดังนี้

- 1) การรับรู้ต้องมีพื้นฐานข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน
- 2) การรับรู้ต้องมีข้อวินิจฉัยในขั้นตอนของกระบวนการรับรู้ เนื่องจากการรับรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกคนจะไม่สามารถรับข้อมูลทุกชนิดในคราวเดียวกันได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยวิธีการวินิจฉัยหรือตั้งสมมติฐานเพื่อให้การรับรู้ที่สมบูรณ์ที่สุด
- 3) การรับรู้ต้องมีความสามารถในการแยกแยะลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญของข้อมูลนั้นได้อย่างถูกต้อง
- 4) ลักษณะของการรับรู้จะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างข้อมูลต่าง ๆ หลายประเภท
- 5) กระบวนการของการรับรู้จะต้องอาศัยการดัดแปลงข้อมูลจากประสบการณ์เดิมมาใช้ในขณะที่กำลังรับรู้เรื่องนั้น ๆ ด้วย
- 6) กระบวนการรับรู้มักจะเป็นไปโดยอัตโนมัติ ซึ่งเป็นการแปลความหมายจากสมองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การรับรู้มีลักษณะเป็นการตีความหมายของสมองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลนั้นมีพื้นฐานของข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน และนำไปสู่กระบวนการรับรู้ซึ่งก็คือการวินิจฉัยหรือตีความสิ่งที่ได้รับรู้มา โดยอาศัยความสามารถในการแยกแยะประสบการณ์ และการเชื่อมโยงกันระหว่างข้อมูล

2.1.2 องค์ประกอบสำคัญของการรับรู้

Gibson & Hodgetts (1991, อ้างถึงใน ฌ็ญฐ์ชุตตา วิจิตรจามรี, 2558) ได้อธิบายว่า การรับรู้จะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

- 1) ภาพและพื้น (Figure and Ground) โดยการรับรู้สิ่งเร้าของมนุษย์จะอยู่ในลักษณะภาพและพื้นเสมอ ซึ่งภาพเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสนใจรับรู้ ส่วนพื้นเป็นสิ่งที่ไม่ถูกให้ความสนใจรับรู้
- 2) กระบวนการเลือกสรร (Selective process) โดยบุคคลนั้นมีกระบวนการเลือกเปิดรับเลือกรับรู้หรือตีความ และเลือกจดจำเฉพาะสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการและทัศนคติของตนเอง เลือกรับฟังสิ่งที่ตัวเองต้องการฟังและให้ประโยชน์แก่ตน ส่วนที่เหลือไม่ยากฟังก็จะทิ้งไป ซึ่งเป็นการปิดกั้นข้อมูลที่ไม่ต้องการรับรู้ โดยมากมักเป็นข้อมูลที่ขัดแย้งกับทัศนคติและความเชื่อเดิม และเลือกรับเฉพาะส่วนที่สอดคล้องกับความเชื่อและความคาดหวังของตัวเอง จึงทำให้ได้รับข่าวสารไม่ครบถ้วน นอกจากเลือกที่จะรับหรือไม่รับข้อมูลใดแล้วยังมีการเลือกรับรู้หรือตีความข้อมูลไปในทางที่สอดคล้อง

กับประสบการณ์และทัศนคติของตน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปจากเจตนาของผู้ส่งสาร ดังนั้น กระบวนการเลือกสรรของบุคคลจึงเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลและสิ่งต่าง ๆ ให้ตรงกับความเป็นจริงและอาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้

3) หน่วยความจำทางจิตวิทยา (Psychological set) จะเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับประสบการณ์ในอดีต ความคาดหวัง ซึ่งทั่วไปแล้วบุคคลมักมีความคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งก่อนล่วงหน้า ซึ่งความคาดหวังมีอิทธิพลต่อการรับรู้ การกระทำที่ผิดไปจากความคาดหวังอาจส่งผลให้มีการรับรู้การกระทำนั้นในทางลบได้

ในขณะที่ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2544, อ้างถึงใน ญัฐธิดา ยืนยง, 2563) ได้สรุปองค์ประกอบของการรับรู้ เป็น 2 องค์ประกอบ คือ

- 1) องค์ประกอบของสิ่งเร้า ซึ่งสิ่งเร้าในที่นี้ ได้แก่ วัตถุ แสง เสียง กลิ่น รสต่าง ๆ
- 2) องค์ประกอบทางด้านตัวบุคคล เช่น อวัยวะรับสัมผัส ประสบการณ์เดิม ความสามารถทางสติปัญญา ความใส่ใจ ความสนใจ ความต้องการ สภาพจิตใจและอารมณ์ วัฒนธรรม อาชีพ ค่านิยม และทัศนคติ

ดังนั้น การรับรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) สิ่งเร้าซึ่งก็คือ สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจหรือไม่สนใจในสิ่งนั้น ๆ 2) การเลือกสรรหรือการตีความ ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคลในการเลือกที่จะรับรู้หรือไม่รับรู้ ตีความหรือไม่ตีความในเรื่องใด อันเกิดจากความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์เดิม ความสามารถทางสติปัญญา เป็นต้น

2.1.3 กระบวนการในการรับรู้

สำหรับกระบวนการในการรับรู้ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนตามแนวคิดของนักวิชาการ 2 ท่าน ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2544) กล่าวว่า การรับรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นมีอยู่ตลอดเวลา โดยในกระบวนการที่เกิดการรับรู้ นั้นจะประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญ คือ

- 1) การถูกกระทบจากสิ่งเร้า ได้แก่ การมีปรากฏการณ์ เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกิดขึ้นและมากระทบที่ผู้รับรู้ ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตอบโต้สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ การรับรู้และแสดงออกของผู้รับรู้ อาจผ่านการเลือกของตนเอง ทั้งนี้เพราะปรากฏการณ์ทางการบริหารมีมากมายไม่สามารถรับรู้ได้หมด ผู้รับรู้จึงมักเลือกรับรู้เฉพาะบางสิ่งเร้าหรือบางสถานการณ์เท่านั้น
- 2) การบันทึกปรากฏการณ์ เป็นการบันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ของข้อเท็จจริงของปรากฏการณ์ โดยอาศัยประสาทสัมผัสรับความรู้สึกจากสิ่งเร้าอันเป็นการรับรู้ทางสรีระ การบันทึกปรากฏการณ์จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของประสาทสัมผัสของแต่ละบุคคลด้วย

3) การตีความสิ่งเร้า (Interpretation of stimulus) เป็นขั้นตอนในการตีความสิ่งเร้าที่รับรู้มาจากขั้นตอนที่ผ่านมา โดยมุ่งอธิบายความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นและความรู้สึกที่เรามีต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น การตีความนี้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นเข้ามามีอิทธิพลต่อการตีความของบุคคลที่รับรู้ปรากฏการณ์ เช่น การเรียนรู้ การกล่อมเกลாதงสังคม ค่านิยม วัฒนธรรม และความคาดหวัง เป็นต้น

4) ข่าวนสารย้อนกลับ (Feedback for clarification) เป็นการพิจารณาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและที่เราติดตาม โดยในขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เรามีต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในด้านความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมที่มีต่อสิ่งที่รับรู้ ซึ่งขั้นนี้จะเป็นเรื่องของการรับรู้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างแท้จริง

5) ปฏิกริยาโต้ตอบ/การแสดงพฤติกรรม (Behavior Reaction Response) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการรับรู้ โดยผู้รับรู้จะแสดงพฤติกรรมโต้ตอบหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ ซึ่งการแสดงพฤติกรรมโต้ตอบนี้จะสะท้อนความรู้สึก ค่านิยม และการเรียนรู้ของผู้ที่รับรู้และแสดงพฤติกรรม ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการรับรู้ได้ดังแผนภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กระบวนการในการรับรู้



ที่มา : Fred Luthans (1992, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2544)

ในขณะที่ สุภัทธา เสงวนิษฐ์ (2541, อ้างถึงใน ณิชฐิตดา ยืนยง, 2563) สรุปว่า กระบวนการรับรู้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) กระบวนการภายนอก คือ การรับสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นวัตถุ แสง สีเสียง กลิ่น รสต่าง ๆ ที่จะรับรู้เข้าสู่ร่างกายผ่านประสาทสัมผัสและอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง

2) กระบวนการภายใน คือ การที่ประสาทสัมผัสทำหน้าที่รับสิ่งเร้าเข้ามาและส่งต่อไปยังสมองเพื่อแปลความหมาย โดยการแปลความหมายต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการตีความร่วม เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความใส่ใจเกี่ยวกับสิ่งเร้านั้น ๆ รวมถึงสภาพจิตใจและอารมณ์ในขณะนั้น ซึ่งถือเป็นขั้นตอนในการรับรู้

3) กระบวนการแสดงออก คือ กระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ สามารถพิจารณากระบวนการรับรู้ได้ตามแผนภาพที่ 2

ภาพที่ 2 กระบวนการในการรับรู้



ที่มา : สุภัทรา เสงวนวิชัย (2541, อ้างถึงใน ณัฐธิดา ยืนยง, 2563)

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กระบวนการรับรู้ประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน เริ่มต้นจากการที่บุคคลหนึ่ง ๆ ถูกกระทบด้วยเหตุการณ์ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือที่เรียกว่าสิ่งเร้า จนทำให้เกิดความรู้สึกถึงสถานการณ์นั้น และนำมาซึ่งการตีความสิ่งเร้าที่ได้รับรู้มา โดยการตีความของบุคคลนั้นได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น ค่านิยม ทักษะ ประสบการณ์ ฯลฯ จนเกิดการพิจารณาในเรื่องนั้น ๆ ที่แตกต่างกันไป และทำให้เกิดพฤติกรรมแสดงออก ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น

2.1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

การรับรู้ของแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างของปัจจัยต่าง ๆ อธิบายได้ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2544) กล่าวว่า ในการรับรู้ปรากฏการณ์ในแต่ละเรื่องนั้น มีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้องและปัจจัยแต่ละประการเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อรับรู้ต่างกันออกไป ทำให้การรับรู้ของบางคนดีและบางคนรับรู้ได้ไม่ดี หรือทำให้คนรับรู้ปรากฏการณ์เดียวกันมีการรับรู้ที่ต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ได้แก่

1) สถานการณ์ที่เรารับรู้ คือ บรรยากาศหรือบริบทต่าง ๆ ที่เรารับรู้สถานการณ์นั้น ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของคนมาก สถานการณ์ที่เรารับรู้ ได้แก่ เวลา คือ การรับรู้เรื่องนั้นในเวลาใด ซึ่งหากเวลาต่างก็ทำให้ความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์จะต่างกันตามไปด้วย นอกจากนี้ สถานการณ์ทำงานและสภาพสังคมยังมีผลต่อการรับรู้ที่เกิดขึ้นด้วย

2) สิ่งที่เรารับรู้ (Factors in target) ได้แก่ วัตถุที่เรารับรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลในการช่วยให้เรารับรู้ได้ดีและถูกต้อง องค์ประกอบของวัตถุที่มีผลต่อการรับรู้ ได้แก่ ความเข้มของสิ่งที่เรารับรู้ ซึ่งคนทั่วไปจะรับรู้สิ่งที่มีความเข้มได้ดีกว่า ความตรงกันข้ามหรือขัดแย้งกันของสิ่งที่รับรู้ (สภาพที่ไม่ปกติ) ความซ้ำซากจำเจ ความเคลื่อนไหว ความแปลกใหม่ ความคุ้นเคย ภาพพื้น ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทั้งสิ้น

3) ตัวผู้รับรู้ (Factor in the perceivers) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลมาก เพราะในกระบวนการรับรู้จะมีการตีความสิ่งที่เราได้รับรู้มา ซึ่งการตีความนี้แต่ละคนก็อาจตีความแตกต่างกันออกไปและทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมือนกัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับทัศนคติ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง ความสนใจและผลประโยชน์ของผู้รับรู้เองด้วย

เช่นเดียวกับงานของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หรือกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, อ้างถึงใน พรรัตน์ แสดงหาญ, ม.ป.ป.) ที่ค้นพบว่า การรับรู้ที่แตกต่างกันของบุคคลที่เกิดจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ตัวผู้รับรู้ (Perceiver) ความมุ่งมั่นหรือเป้าหมาย (Target) ที่รับรู้ และ ลักษณะสถานการณ์ (Situation) อธิบายได้ดังนี้

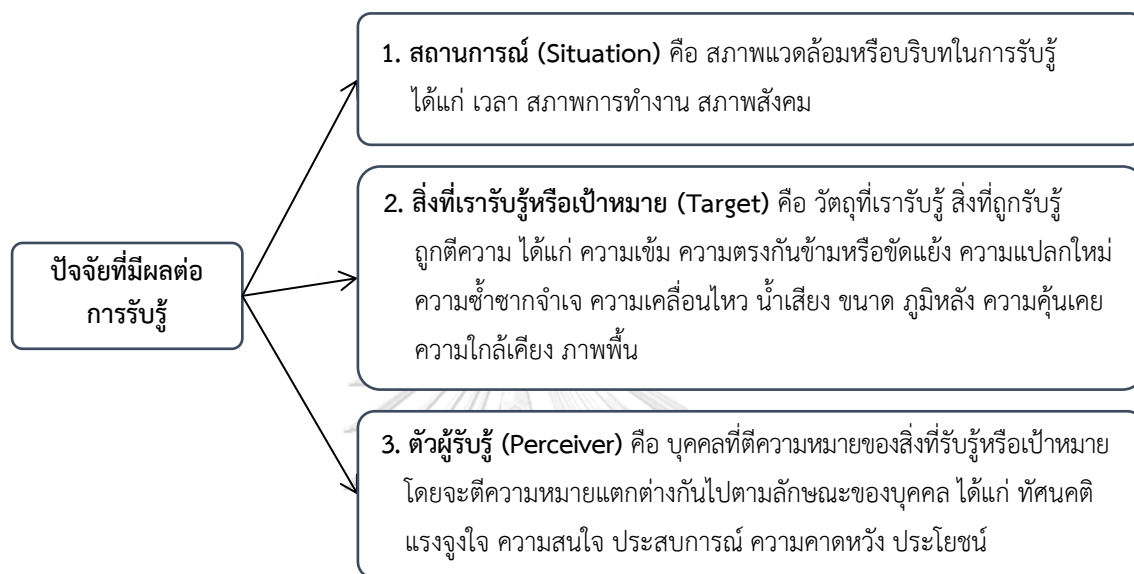
1) ตัวผู้รับรู้ เป็นการที่บุคคลจะพยายามตีความหมายของสิ่งเร้าหรือเป้าหมายนั้นว่าคืออะไร ซึ่งจะตีความเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับรู้เอง โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลคือ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีตและความคาดหวัง

2) เป้าหมาย (Target) เป็นสิ่งที่ถูกรับรู้หรือถูกตีความ โดยลักษณะของเป้าหมายจะประกอบด้วยความใหม่ (Novelty) ความเคลื่อนไหว (Motion) น้ำเสียง (Sounds) ขนาด (Size) ภูมิหลัง (Background) และความใกล้เคียง (Proximity) เช่น ภาพขนาดใหญ่ย่อมมองเห็นได้ชัดเจนกว่าภาพขนาดเล็ก บุคคลที่เสียงดังมักจะเป็นเป้าหมายที่เด่นชัดมากกว่าคนที่เงียบ ฯลฯ นอกจากนี้ บุคคล วัตถุประสงค์ หรือเหตุการณ์ที่มีลักษณะคล้ายกัน มีแนวโน้มที่ถูกรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน ถ้าความคล้ายคลึงมีมากเท่าใด ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะรับรู้เหมือนกัน เป็นกลุ่มเดียวกันก็มีมากขึ้นเท่านั้น เช่น พนักงานที่อยู่ใต้อาคารเดียวกันจะถูกมองว่าเป็นพวกเดียวกัน ฯลฯ

3) สถานการณ์ เป็นเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ โดยปัจจัยสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ ประกอบไปด้วย เวลา (Time) สภาพงาน (Work Setting) และ สภาพแวดล้อม (Social Setting) เช่น ช่วงเวลาที่ต่างกัน หรือบุคคลที่มีอาชีพต่างกันอาจมีการรับรู้ที่ต่างกัน ฯลฯ

ดังนั้น การที่แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากการมีปัจจัยการรับรู้ที่แตกต่างกัน 3 ประการ ได้แก่ สถานการณ์ สิ่งที่ได้รับรู้ และตัวผู้รับรู้ ซึ่งสามารถอธิบายและยกตัวอย่างในแต่ละปัจจัย ดังแผนภาพที่ 3

ภาพที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้



ที่มา : สรุปรมาจาก วันชัย มีชาติ (2544) และศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หริญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, อ้างถึงใน พรรัตน์ แสงหาญ, ม.ป.ป.)

จากปัจจัยข้างต้นที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และทำให้แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ยังมีอุปสรรคที่ส่งผลให้ผู้รับรู้อาจมีการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่คลาดเคลื่อนจากความจริง ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ในหัวข้อถัดไป

2.1.5 อุปสรรคในการรับรู้

วันชัย มีชาติ (2544) กล่าวว่า การรับรู้เป็นประตูของการแสดงพฤติกรรมของบุคคล จึงทำการศึกษาการรับรู้ของบุคคลเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการรับรู้ที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งสิ่งที่ทำให้การรับรู้คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงหรืออุปสรรคในการรับรู้ของบุคคล ได้แก่

1) ผลฮาโล (Halo Effect) เป็นลักษณะทางจิตวิทยา ซึ่งผู้รับรู้อาจมีอคติต่อการรับรู้อื่นเกิดจากการให้ความสำคัญกับปัจจัยบางประการของสิ่งที่รับรู้มากเกินไปจนเกินความเป็นจริง เช่น เห็นว่าร้านอาหารทำกับข้าวอร่อยก็เชื่อว่าจะทำขนมอร่อยเช่นกันกับข้าว ทั้ง ๆ ที่ 2 ส่วนนี้ไม่เกี่ยวข้องกันเลย และให้ความสำคัญกับปัจจัยบางประการของสิ่งที่รับรู้โดยมองข้ามปัจจัยอื่น ๆ ไป เช่น เห็นว่าสุชาติแต่งกายสะอาดเรียบร้อยก็สรุปว่า สุชาติ เก่ง ทำงานดี ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการแต่งกายเลย ฯลฯ

2) การมองแบบเหมารวม (Stereo type) เป็นการมองโดยอาศัยสังคัมหรือกลุ่มที่ผู้ถูกรับรู้ มีความสัมพันธ์อยู่ด้วย กล่าวคือเป็นการมองโดยอาศัยลักษณะพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณา เช่น เชื่อว่าคนจะเหมือนกลุ่ม และหากกลุ่มมีภาพความเชื่อของคนในกลุ่มเป็นอย่างไร ก็จะมองคนอื่น ๆ เป็นไปตามกลุ่มด้วยเช่นกัน ซึ่งการเกิดการมองแบบเหมารวมนี้จะเกี่ยวข้องกับค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ ตลอดจนการเรียนรู้และแรงจูงใจของบุคคลอยู่ด้วย นอกจากนี้ การมองแบบเหมารวมนี้ อาจเกิดเพราะการมีข้อจำกัดในการรับรู้ของบุคคล

3) ความคาดหวัง (Expectancy) จะเป็นตัวจำกัดการรับรู้ของบุคคลเพราะบุคคล มักจะมีความคาดหวังต่อสิ่งต่าง ๆ และพยายามหรือมีกลไกในการเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งที่เราต้องการรับรู้ เท่านั้น ทำให้การรับรู้เบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

4) Projection เป็นการมีอคติในการรับรู้โดยเฉพาะในเรื่องอารมณ์ เป็นปรากฏการณ์ ของกรณีโทษผู้อื่นหรือใช้สถานการณ์ในการอธิบายความผิดพลาดหรือล้มเหลวของตนเองหรือ ความรู้สึกของตนเอง โดย projection เป็นกลไกในการป้องกันตนเองประเภทหนึ่ง ซึ่งทำให้ตนเอง รู้สึกดีขึ้นและไม่เสียสมดุลย์ทางใจ

ทั้งนี้ ปัจจัย 4 ประการข้างต้น มักจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดในการรับรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการรับรู้เกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งหากเกิดผิดพลาดในการรับรู้แล้วการบริหารงาน ก็อาจเกิดปัญหาตามมาได้

นอกจากนี้ ฌ็องฌูดา วิจิตรจามรี (2558) ได้สรุปอุปสรรคต่อการรับรู้ไว้ 3 ประการ ซึ่งเป็น ประการเดียวกับ วันชัย มีชาติ ได้แก่ การเหมารวม (Stereotyping) และการดวนสรุป (Halo effect) แต่สำหรับประการที่ 3 เรื่อง Projection เป็นรูปแบบหนึ่งที่จัดอยู่ในกลไกการป้องกันตนเอง (Defense mechanisms) ตามข้อสรุปของฌ็องฌูดา วิจิตรจามรี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การเหมารวม เป็นเรื่องของการมีภาพลักษณ์ที่ฝังแน่นเกี่ยวกับกลุ่มทางสังคัมกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งอันนำไปสู่การประเมินหรือลงความเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่มาจากกลุ่มทางสังคัมนั้น ซึ่งบ่อยครั้งที่เราต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เราไม่ค่อยมีข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลอื่น เราจึงมีแนวโน้มที่จะจัดบุคคลนั้น เข้าไว้เป็นพวกเดียวกันกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อลดความไม่แน่ใจในการสื่อสารระหว่างบุคคล อย่างไรก็ตาม การที่เราจัดคนไว้อยู่ในจำพวกหนึ่งแล้วประเมินบุคคลอย่างรวดเร็วเช่นนี้มักนำไปสู่ความผิดพลาด ในการตัดสินคน และอาจเป็นอุปสรรคในการสื่อสารได้ ดังนั้น จึงควรเปิดใจให้กว้าง มีการสังเกต และแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลนั้นก่อนที่จะตัดสินใจโดยใช้ภาพเหมารวมในทันที การใช้ภาพเหมารวม เป็นฐานการตัดสินใจและถือปฏิบัติต่อคนเหล่านั้นในแบบเดียวกันหมด อาจทำให้การตัดสินใจในเรื่อง ต่าง ๆ ภายในองค์การผิดพลาดได้

2) การด่วนสรุป เป็นการใช้ข้อมูลที่เราได้อย่างจำกัดเกี่ยวกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งไป ประเมินลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลนั้น เช่น ในการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกคนเข้าทำงาน ผู้สัมภาษณ์ ได้รับรู้ข้อมูลหรือเห็นด้านใดด้านหนึ่งของผู้สมัครงาน เช่น การสังเกตเห็นเครื่องแต่งกายหรือฟังจาก คำตอบของผู้สมัครงานและนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประเมินลักษณะอื่น ๆ ของผู้สมัครงานด้วย นอกจากนี้ คนเรามักนำความประทับใจครั้งแรก (First impression) ที่มีต่อคนใดคนหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นทางบวก หรือทางลบไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคคลนั้นในด้านอื่น ๆ ด้วย รวมถึงคนเรายังมีความเชื่ออีกว่า ลักษณะทางบุคลิกภาพบางอย่างไปด้วยกันกับลักษณะบุคลิกภาพอย่างอื่น เช่น คนที่เปิดเผยมักเป็น คนที่จริงใจ มีน้ำใจ ขณะที่คนชอบเก็บตัวมักเป็นคนลึกลับ เคร่งขรึม และจริงจังกับชีวิต ฯลฯ ซึ่งเป็นการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคนอื่นที่เรารู้เพียงบางส่วนมาตัดสินใจหรือสรุปภาพรวมทั้งหมดของคนนั้น ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

3) กลไกการป้องกันตนเอง เป็นกระบวนการของจิตที่ไร้สำนึกในการตอบสนองต่อ สถานการณ์ที่มีความตึงเครียด โดยสถานการณ์ที่ตึงเครียดและก่อให้เกิดความรู้สึกกระวนกระวาย หรือบีบคั้นจะกระตุ้นให้คนตื่นตัวและพัฒนากลไกการป้องกันตัวเองในการตอบสนองกับสถานการณ์นั้น ซึ่งการป้องกันตัวเองสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

3.1) การให้เหตุผล (Rationalization) เป็นการที่บุคคลหาเหตุผลที่คิดว่าน่าเชื่อถือ มารับการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเอง โดยการหาเหตุผลเข้าข้างตัวเองเช่นนี้ ทำให้เกิดการบิดเบือนการรับรู้และนำไปสู่การตอบสนองที่ไม่เหมาะสมแทนที่จะพยายามหาข้อบกพร่อง ของตัวเองและแก้ไขปัญหานั้น

3.2) การอดกลั้น (Repression) เป็นการเก็บความรู้สึกที่ไม่เหมาะสมและไม่น่ายอมรับ เช่น ผู้บริหารเก็บซ่อนความโกรธที่มีต่อลูกน้องที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคิดว่าการแสดงอารมณ์ ออกมาบ่งบอกถึงความไม่เป็นมืออาชีพ ซึ่งการเก็บซ่อนอารมณ์ไว้มีผลต่อการรับรู้ของอีกฝ่าย ซึ่งลูกน้อง อาจรู้ว่าผู้บริหารพอใจกับผลงานของตนเองแล้ว และทำให้ไม่มีการพัฒนาปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น

3.3) การปฏิเสธ (Denial) เป็นการปฏิเสธอย่างตั้งใจต่อความคิด ประสบการณ์หรือ ข้อเท็จจริงที่น่าพอใจ โดยอาจเป็นการปฏิเสธอย่างตรงไปตรงมา กลไกนี้จึงอธิบายได้ว่าเพราะเหตุใด บุคคลจึงมักได้ยินแต่ข้อมูลที่สนับสนุนความคิดตนเอง แต่กลับไม่ได้ยินข้อมูลที่ขัดแย้งกับความคิดของตน

3.4) การคิดไปเองว่าคนอื่นเหมือนเรา (Projection) เป็นความผิดพลาดในการสื่อสาร ที่เกิดขึ้นเมื่อคนเราคิดว่าคนอื่นมีบุคลิกภาพ ความรู้สึก หรือทัศนคติเช่นเดียวกับเรา ซึ่งเป็นการใช้ตัวเอง เป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจความคิดเห็นของคนอื่นหรือเป็นการคิดแทนคนอื่น โดยไม่คำนึงถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่แท้จริงของเขา นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าคนเรามักใช้บุคลิกภาพของ ตนเองเป็นพื้นฐานในการอนุมานสาเหตุของการกระทำของคนอื่น และชอบยกเอาลักษณะที่เป็นด้านลบ ในบุคลิกภาพของเราเองให้กับคนอื่น

นอกจากนี้ ฌ็อง-ฌัก อูปสรรคใน การรับรู้ เป็นข้อเตือนใจให้กับผู้บริหารรวมถึงสมาชิกในองค์กรได้ดีว่า กระบวนการรับรู้ของมนุษย์โดยทั่วไปสามารถก่อให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจหรือสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยอาจใช้การเหมารวมหรือนำความประทับใจและความรู้สึกของตัวเองไปใส่ให้กับบุคคลอื่นเพราะคิดว่าเขาคงรู้สึกเหมือนกันกับเรา ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องนั้นไม่ถูกต้อง ตลอดจนการรับรู้มีความแตกต่างกันตามลักษณะของบุคคล โดยคนเรามักมีข้อสรุปแตกต่างกันจากสิ่งเร้าเดียวกัน และยังมีการเลือกสรรกลั่นกรองเฉพาะสิ่งที่ตนเองต้องการเห็นหรือได้ยิน ดังนั้น อย่าคิดว่าคนอื่นจะมองเห็นสิ่งต่าง ๆ เหมือนกับเรา และสำหรับผู้บริหารไม่ควรด่วนประเมินหรือตัดสินบุคคลอื่นจากการได้รู้เห็นเพียงครั้งเดียวหรือประเมินจากข้อมูลที่ได้รับเพียงบางส่วน เพราะอาจจะทำให้การตัดสินใจผิดพลาดได้

สรุปได้ว่า การรับรู้ที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงเกิดจากการมีอุปสรรคในการรับรู้ ดังนี้

1) การมีข้อมูลที่จำกัดหรือการให้ความสำคัญกับปัจจัยบางประการของสิ่งที่รับรู้มากเกินไป ความเป็นจริง จนนำไปสู่การด่วนสรุป หรือ Halo Effect โดยนำข้อมูลที่มีอยู่เพียงบางส่วนมาสรุปภาพรวมของข้อมูลทั้งหมด ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกัน และไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

2) การมีข้อจำกัดในการรับรู้ ทำให้ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับคนอื่น ส่งผลให้บุคคลตัดสินใจโดยอาศัยสังคมหรือกลุ่มเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาบุคคลนั้น โดยมีความเชื่อว่า บุคคลจะเหมือนกลุ่ม หากกลุ่มมีความเชื่อหรือคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างไร บุคคลก็จะมี ความเชื่อในเรื่องนั้น ๆ เช่นกัน หรือที่เรียกว่า การมองแบบเหมารวม

3) สถานการณ์ที่ตึงเครียด กดดัน ทำให้ผู้รับรู้เกิดการตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น เพื่อป้องกันตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การหาเหตุผลมารองรับการกระทำเพื่อบิดเบือนการรับรู้ การอดกลั้นเพื่อเก็บความรู้สึกซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของอีกฝ่าย การปฏิเสธข้อมูลที่ขัดแย้งกับความคิดของตนเองกับคนอื่น ๆ และสุดท้ายการมีอคติในการรับรู้หรือใช้ตัวเองเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจ ความคิดของคนอื่นหรือการคิดแทนคนอื่น ดังนั้น การกระทำดังกล่าวทำให้การรับรู้ของบุคคลนั้นคลาดเคลื่อนไปจากความจริง และอาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้

2.1.6 การวัดการรับรู้

การวัดการรับรู้ส่วนใหญ่แล้วใช้วิธีการที่คล้ายคลึงกันกับการวัดเจตคติ และการวัดค่านิยม รวมถึงการวัดบุคลิกภาพ ทั้งนี้ เพราะว่าการรับรู้เป็นขั้นหนึ่งของเจตคติ การวัดค่านิยม และการวัดบุคลิกภาพ ดังนั้น การวัดการรับรู้จึงประกอบไปด้วย 2 วิธี ดังนี้

1) การสังเกต (Observation) ได้แก่

1.1) สังเกตที่ใบหน้าของบุคคลว่ามีการแสดงออกทางสีหน้าอย่างไร

1.2) สังเกตที่สายตา หรือแววตา

1.3) พิจารณาที่บุคลิกภาพ ท่าทางของร่างกาย เช่น มีอาการตื่นเต้นหรือไม่ เพียงใด

1.4) พิจารณาที่เจตนาของบุคคลว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมามีเจตนาอย่างไร

2) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้แก่

2.1) แบบสอบถามที่มีคำถามเป็นข้อความที่มีเพียงความคิดเดียว โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ใช่หรือไม่ใช่ ถูกหรือไม่ถูก ซึ่งในบางครั้งอาจมีคำว่า ไม่น่าใจ อยู่ด้วยก็ได้

2.2) แบบสอบถามที่มีคำถามหลายตัวเลือกเป็นมาตราวัด (Scaling) เป็นคำถามที่มีประโยคคำถาม และมีคำตอบที่เป็นระดับการรับรู้ว่า มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติ หรือ 3 ระดับ คือ ปฏิบัติ ปฏิบัติบางครั้ง และไม่ปฏิบัติ หรือ 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด

2.3) การใช้แบบทดสอบและเครื่องมือทางจิตวิทยา โดยทำการทดสอบเสนอสิ่งเร้าแก่ผู้ถูกทดสอบ เพื่อให้แสดงพฤติกรรมหรือคำตอบออกมา ซึ่งสิ่งเร้านั้นอาจเป็นรูปภาพหรือสิ่งอื่นก็ได้ กมลรัตน์ หล้าสุขษ์ (2523, อ้างถึงใน วัชรพล มหาไว, 2564)

จากวิธีการวัดความรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดการรับรู้นอกจากจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดแล้วยังต้องอาศัยการสังเกตผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีลักษณะท่าทางเป็นอย่างไร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีแนวทางการวัดการรับรู้ โดยใช้วิธีการสอบถามจากแบบสอบถามและวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและครบถ้วนและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการให้ความรู้และเพิ่มระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจให้กับบุคลากรของ สคร. เพื่อให้บุคลากรของ สคร. เป็นกำลังสำคัญในการร่วมผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของชาติ รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ หรือแผนในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

2.2 ความเข้าใจ

2.2.1 นิยาม

การศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเข้าใจ ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการให้คำนิยาม “ความเข้าใจ” ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

จักรกริช ใจดี (2542) ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความจากสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นหรือรับรู้ ซึ่งก็คือพฤติกรรมด้านความเข้าใจ โดยเป็นพฤติกรรมที่สามารถดัดแปลง แก้ไข สิ่งที่ยากมาเป็นสิ่งที่ย่าง สิ่งที่ซับซ้อนให้เป็นสิ่งที่ธรรมดา ความเข้าใจจึงแตกต่างจากความรู้และความจำ แต่ความเข้าใจต้องมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ รับรู้ และการจำมาก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ โดยสามารถแยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) การแปลความ เป็นความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อหรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปอีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปเป็นอีกรูปแบบหนึ่งได้

2) การตีความ เป็นความสามารถในการอธิบายหรือแปลความหมายหลาย ๆ สิ่ง และนำมาเรียบเรียง โดยจัดระเบียบ สรุปเนื้อความใหม่ โดยยึดเนื้อหาเดิมเป็นหลัก

3) การขยายความ เป็นการขยายเนื้อหาข้อมูลที่ได้รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนายหรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกิดจากข้อมูลเดิม

ธาวิน อินทร์จำนงค์ (2550, อ้างถึงใน สมยศ ชันธศวร, 2556) ได้ให้ความหมายความรู้ ความเข้าใจว่า ความรู้ คือ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับการศึกษา ค้นคว้า หรือการสังเกต แล้วนำมารวบรวมเป็นความทรงจำ เก็บสะสมไว้ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ระลึกถึงได้ โดยอาศัยความสามารถ และทักษะทางสติปัญญา สำหรับความเข้าใจ คือ เมื่อได้รับความรู้แล้ว ผู้ที่ได้รับความรู้ดังกล่าวจะนำมาแปลความ ตีความ และทำการขยายความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ และจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการถ่ายทอดเรื่องราวดังกล่าวให้บุคคลอื่นต่อไป

สมยศ ชันธศวร (2556) ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้รับรู้จดจำจากประสบการณ์ต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ หรือความรู้นั้น โดยการแปลความหมาย การตีความ การขยายความ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้

ภิรมนวล ภักดีศรีศักดิ์ดา (2555) ความเข้าใจ หมายถึง ความเข้าใจในเนื้อหา ความสามารถในการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์เหมาะสมกับสถานการณ์ของตนเอง

วรรณภา ปรารค์ปฐุ (2560) ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความจากความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์เพื่ออธิบายให้เข้าใจได้

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแปลความ ตีความ ขยายความข้อมูลที่ได้รับรู้มาเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดหรืออธิบายเพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจต่อไปได้

2.2.2 การวัดความเข้าใจ

การวัดความเข้าใจนั้นสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละท่าน ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมการวัดความเข้าใจของนักวิชาการ 2 ท่าน มาอธิบายดังต่อไปนี้

รวีวรรณ ชินะตระกูล (2533, อ้างถึงใน ภิรมนวล ภักดีศรีศักดิ์ดา, 2555) กล่าวว่า ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความจำที่เป็นที่รู้จัก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แบบอัตนัย เป็นการวัดโดยใช้แบบทดสอบให้ผู้สอบทำการเขียนตอบ ซึ่งเป็นการยากที่จะควบคุมการตอบของผู้สอบได้ ทั้งนี้ แบบทดสอบชนิดนี้สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1.1) แบบทดสอบที่ไม่จำกัดคำตอบ (Essay - Extended Response) หมายถึง แบบทดสอบที่ผู้ตอบมีสิทธิในการตอบอย่างเสรี

1.2) แบบทดสอบที่จำกัดคำตอบ (Essay - Restricted Response) หมายถึง แบบทดสอบที่ผู้ตอบมีสิทธิในการตอบจำกัด

1.3) แบบทดสอบแบบตอบสั้น ๆ (Short - Answer) หมายถึง แบบทดสอบที่ต้องการคำตอบที่เป็นวลีเท่านั้น

1.4) แบบทดสอบแบบให้เติมคำให้สมบูรณ์ หมายถึง แบบทดสอบที่ต้องการให้ผู้ตอบเติมคำตอบ

2) แบบปรนัย เป็นแบบทดสอบที่มีรูปแบบ (Structure) มากที่สุด สามารถใช้วัดผลได้ โดยแบบทดสอบชนิดนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

2.1) แบบถูกผิด (True - False) จะมีลักษณะคำถามที่ถามถึงความจริง หลักการ กฎต่าง ๆ และการตีความ

2.2) แบบจับคู่ (Matching) ลักษณะของแบบทดสอบจะมี 2 คอลัมน์ โดยคอลัมน์หนึ่งเป็นชุดของคำถาม อีกคอลัมน์หนึ่งเป็นชุดของคำตอบ ซึ่งผู้ตอบจะเลือกคำตอบที่ถูกต้องเพื่อให้สอดคล้องกับคำถาม

2.3) แบบทดสอบแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) แบบทดสอบนี้จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือส่วนแรกเป็นส่วนของโจทย์ (Stem) อีกส่วนหนึ่งเป็นตัวเลือก (Alternative) ซึ่งมีตั้งแต่ 3 - 5 ตัวเลือก โดยจะวัดความสามารถของสมองได้ตั้งแต่ขั้นต่ำจนถึงขั้นสูง ๆ ได้ โดยคำตอบในตัวเลือกนั้น จะมีข้อถูกอยู่เพียงข้อเดียว ส่วนข้ออื่น ๆ เป็นตัวลวง (Distracters) ทั้งนี้ แบบทดสอบประเภทนี้เป็นที่นิยมใช้กันมาก เนื่องจากมีข้อดีในเรื่องการให้คะแนน กล่าวคือ การให้คะแนนจะเท่ากันเสมอไม่ว่าท่านใดเป็นผู้ตรวจแบบทดสอบ

ในขณะที่ ไพศาล หวังพานิช (2543, อ้างถึงใน ภารดี เทพคายน, 2564) เสนอว่า การตั้งคำถามเพื่อวัดความเข้าใจของบุคคลควรประกอบด้วยคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) คำถามเพื่อวัดความรู้ในเรื่อง ซึ่งเป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่น ศัพท์ นิยาม กฎ และความจริงในเนื้อหา เป็นต้น

2) คำถามเพื่อวัดความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีปฏิบัติแบบแผนขั้นตอน การปฏิบัติต่าง ๆ เช่น ถามเกี่ยวกับระเบียบแบบแผน แนวโน้มและลำดับขั้นตอน การจัดและแบ่งประเภท หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ

การวัดความเข้าใจเป็นการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความจำในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยการวัดแบบอัตนัยหรือปรนัย โดยการตั้งคำถามในลักษณะของการวัดความรู้ในเรื่องดังกล่าว หรือวัดความรู้ในวิธีการดำเนินการ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความเข้าใจของข้าราชการ สคร. เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยทำการวัดความเข้าใจด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามแบบปรนัย รูปแบบถูกผิด

2.3 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้และความเข้าใจดังกล่าว ลำดับถัดไปผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ โดยเริ่มจากนิยามการวางแผนยุทธศาสตร์ ลักษณะสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดเข้าใจอย่างกระจ่างเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ แล้วจึงนำไปสู่การศึกษารายละเอียดของแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้

2.3.1 นิยาม

การวางแผนเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ เนื่องจากการวางแผนนั้นจะบ่งบอกถึงทิศทางในอนาคตขององค์การและเป้าหมายที่องค์การต้องการบรรลุ ตลอดจนวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การวางแผนจึงเปรียบเสมือนแผนที่ในการเดินทางขององค์การ อีกทั้งการวางแผนดังกล่าวจะช่วยให้องค์การเห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความท้าทายที่ต้องเผชิญ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับกระบวนการทัศน์ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการบริหารทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งแต่ละองค์การจะมีจัดทำแผนที่แตกต่างกันรวมทั้งมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา ฯลฯ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการทำความเข้าใจการวางแผนขององค์การ โดยมุ่งเน้นศึกษานิยามที่เกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

Judith Gordon (1990, อ้างถึงใน ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2565) การวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การรวมถึงวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย ดังกล่าว

มณฑุเชษฐ์ มะโนธรรม (2555) การวางแผนยุทธศาสตร์ หรือ การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การ โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ

Stephen P. Robbins (1989, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2559) ยุทธศาสตร์ (Strategy) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์การรวมถึงการกำหนดกิจกรรมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์

James Brain Quinn (1996, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2559) ยุทธศาสตร์ หมายถึง รูปแบบหรือแผนที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (goals) นโยบาย (policy) และกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ (action) ซึ่งมององค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

วันชัย มีชาติ (2559) การวางแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายรวมขององค์การและวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การในอนาคต รวมถึงกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3.2 ลักษณะสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาลักษณะสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2559) ได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์ไว้ 3 ประการ ได้แก่

1) มององค์การในภาพรวม (holistic) โดยการวางแผนยุทธศาสตร์นั้นจะมององค์การในฐานะที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งแผนยุทธศาสตร์จะเป็นแผนที่ครอบคลุมทั้งองค์การและมีระดับของแผนที่สอดคล้องกันตั้งแต่แผนระดับองค์การ และแผนระดับหน่วยงานย่อยในองค์การ และแผนปฏิบัติการซึ่งจะมีรายละเอียดในการดำเนินงานขององค์การทั้งหมด

2) มุ่งเน้นอนาคต (future oriented) โดยการวางแผนยุทธศาสตร์จะให้ความสำคัญกับอนาคตขององค์การเช่นเดียวกับการวางแผนประเภทอื่น ๆ ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์จะครอบคลุมทั้งแผนระยะสั้น ระยะปานกลางและแผนระยะยาว โดยที่แผนระยะต่าง ๆ จะต้องมีความสอดคล้องกัน จึงจะทำให้องค์การสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3) ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง (change management) โดยการวางแผนยุทธศาสตร์จะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งในด้านของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่กระทบต่อองค์การ และการปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้การวางแผนยุทธศาสตร์จะต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์จึงเป็นการวางแผนที่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน

ดำรงค์ วัฒนา (2563) กล่าวว่า แผนยุทธศาสตร์มีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) แผนยุทธศาสตร์ช่วยให้ได้แนวทางและทิศทางที่พัฒนามาจากสิ่งที่เราได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ และเล็งเห็นอนาคต ไม่ใช่การตัดสินอนาคต เพราะไม่มีใครสามารถล่วงรู้และทำนายอนาคตอย่างแม่นยำได้

2) แผนยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการพลวัตที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่พิมพ์เขียวสำหรับอนาคตเนื่องจากในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายและรุนแรง ซึ่งจะมีโอกาสอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นในอนาคต

3) แผนยุทธศาสตร์เป็นการตอบโจทยระยะยาวเป็นหลักสำคัญ การแก้ปัญหาวิกฤติเฉพาะหน้าควรมีแผนจัดการความเสี่ยง หรือ แผนการบริหารกิจการต่อเนื่อง (Business Continuity Management) ไว้รองรับ

4) แผนยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความยืดหยุ่น และไม่ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกองค์การ

5) แผนยุทธศาสตร์อาศัยประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบสูงต่อองค์การ ไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งหมด

ดังนั้น จากนิยามศัพท์ประกอบกับลักษณะสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการวางแผนยุทธศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญที่องค์การต้องดำเนินการจัดทำเป็นลำดับแรกในการบริหารองค์การ เพื่อช่วยให้องค์การมีทิศทางและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตเปรียบเสมือนแผนที่การเดินทางขององค์การ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์มีลักษณะสำคัญในการทำให้มองเห็นองค์การในภาพรวม เนื่องจากมีความครอบคลุมและมีความสอดคล้องกับแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งให้ความสำคัญกับอนาคตขององค์การ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไปได้

2.3.3 กระบวนการในการจัดทำแผน

วันชัย มีชาติ (2559) กล่าวว่า การวางแผนประกอบไปด้วยขั้นตอนที่องค์การต้องดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงโอกาสและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานขององค์การตลอดจนสถานการณ์และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจะทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมและเตรียมการในการปรับตัวขององค์การ ในขั้นตอนนี้้องค์การจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีต่อองค์การเพื่อเตรียมการในการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยในการวิเคราะห์นี้้องค์การจะต้องวิเคราะห์

ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร และพิจารณาถึงโอกาสในการดำเนินงานขององค์กรในสภาพแวดล้อมดังกล่าว

2) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ในขั้นตอนนี้องค์กรจะกำหนดเป้าหมายขององค์กรและสิ่งที่ยังต้องการบรรลุ โดยการกำหนดเป้าหมายขององค์กรมักจะกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะ SMART - GOAL คือ เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) และสามารถวัดได้ (Measurable) เป็นที่เห็นพ้องต้องกันหรือตกลงร่วมกัน (Agreeable) เป็นเป้าหมายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ (Realistic) และมีช่วงเวลาดำเนินการ (Time - frame) นอกจากนี้ เป้าหมายที่ดีจะต้องท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ (challenge but attainable) อีกทั้งเป้าหมายควรมีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (written) เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร

3) การเสนอทางเลือก เป็นขั้นตอนที่องค์กรแสวงหาทางเลือกในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมาย โดยองค์กรจะพยายามให้ได้ทางเลือกมากที่สุดแต่ยังไม่พิจารณาในแง่ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในแต่ละทางเลือก เป็นการรวบรวมให้ได้มากที่สุดเพียงเท่านั้นก่อน ทั้งนี้ เทคนิคที่ใช้การเสนอทางเลือก ได้แก่ เทคนิคการระดมสมอง (brainstorming) เทคนิคในการประชุมกลุ่ม (nominal group technique) เป็นต้น

4) การวิเคราะห์ทางเลือก ในขั้นตอนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ทางเลือกที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 3 โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในการเลือกทางเลือกแต่ละทางเลือกว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน มีข้อดี จุดเด่น และข้อจำกัดอย่างไร ปัญหาอุปสรรค ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ ตลอดจนความคุ้มค่าของทางเลือก

5) การเลือกทางเลือก เป็นขั้นตอนที่องค์กรใช้ดำเนินการเลือกทางเลือกที่สมเหตุสมผลมากที่สุด คือ เลือกทางเลือกที่องค์กรได้ประโยชน์มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ในขั้นตอนนี้มักพบว่าองค์กรไม่สามารถเลือกทางเลือกที่เป็นประโยชน์มากที่สุด เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ ดังนั้น ในหลาย ๆ ครั้ง มักพบว่าการตัดสินใจดำเนินงานขององค์กรไม่ได้เป็นการตัดสินใจในรูปแบบที่มีเหตุผล และทำให้องค์กรได้ประโยชน์มากที่สุด แต่เป็นเรื่องของการเลือกทางเลือกที่พอจะเป็นไปได้ และทางเลือกที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องยอมรับได้เท่านั้น

6) การกำหนดแผนในรายละเอียด เป็นขั้นตอนที่องค์กรกำหนดแผนในรายละเอียดหรือแผนในระดับแผนปฏิบัติการว่าแต่ละหน่วยงานย่อยจะต้องมีโครงการและกิจกรรมในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการระบุผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ตลอดจนระยะเวลาในการดำเนินงาน

7) การจัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ทรัพยากรเหล่านี้จะต้องมีเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินการ มิฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานจะไม่สามารถปฏิบัติตามแผนงานได้ ดังนั้น การวางแผนจึงต้อง

คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยว่าเพียงพอหรือไม่ ลักษณะดังกล่าวนี้จะทำให้แผนงานเป็นกรอบสำหรับองค์การในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ

ในขณะที่ ปกรณ์ ศิริประกอบ (2565) ได้อธิบายว่า กระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ โดยเป็นขั้นตอนที่องค์การดำเนินการสังเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ
- 2) การกำหนดทิศทางของหน่วยงานนำมาซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์รวมขององค์การ
- 3) การวิเคราะห์ถึงประเด็นสำคัญที่ต้องมุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญเพื่อที่จะบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ โดยกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์
- 4) การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของแต่ละเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
- 5) การกำหนดกลยุทธ์หรือสิ่งที่จะทำเพื่อให้บรรลุประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ดังนั้น สรุปได้ว่า การวางแผนยุทธศาสตร์เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ เพื่อพิจารณาถึงโอกาสและเงื่อนไขในการดำเนินการ รวมถึงผลกระทบของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้องค์การเตรียมตัวปรับเปลี่ยนองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วต่อมาเป็นขั้นตอนของการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่ต้องการจะบรรลุ รวมไปถึงวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์รวมขององค์การ รวมไปถึงตัวชี้วัดในการดำเนินการเพื่อประเมินการดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ อย่างไร

2.3.4 แผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 – 2570

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารายละเอียดของแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยเริ่มจากความเป็นมาในการจัดทำแผน ความสอดคล้องของแผนต่อยุทธศาสตร์ชาติและแผนในระดับต่าง ๆ รวมไปถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการพัฒนาวิสาหกิจ เพื่อให้เห็นภาพรวมของแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

1) ความเป็นมา

การจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 - 2570 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 (พ.ร.บ. พัฒนาการวิสาหกิจฯ) มาตรา 22 กำหนดให้มีแผนพัฒนาวิสาหกิจซึ่งมีระยะเวลาครั้งละห้าปี เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทาง

ในการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยอย่างน้อยให้คำนึงถึงหลักวินัยการเงินการคลังของประเทศ ภารกิจของวิสาหกิจในบริบทที่เปลี่ยนแปลงและบทบาทหน้าที่ของวิสาหกิจที่มีต่อการพัฒนาประเทศ และมาตรา 23 กำหนดให้คณะกรรมการนโยบายวิสาหกิจ (คนร.) กำหนดแนวทางให้กระทรวงเจ้าสังกัดของวิสาหกิจเสนอกรอบนโยบายการพัฒนาและทิศทางการลงทุนของวิสาหกิจในกำกับ

โดย คนร. ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งในการประชุม คนร. ครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2563 ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำร่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจระยะ 5 ปี เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางในการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจได้พิจารณากรอบนโยบายการพัฒนาและทิศทางการลงทุนของวิสาหกิจที่เสนอ โดยกระทรวงเจ้าสังกัด พร้อมทั้งได้มีการหารือกับกระทรวงเจ้าสังกัด และจัดทำร่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 รวมทั้งได้มีการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อให้สามารถมั่นใจได้ว่าแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจดังกล่าวจะสามารถผลักดันและสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และกระทรวงเจ้าสังกัด รวมถึงวิสาหกิจสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้

ต่อมาในการประชุม คนร. ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2565 ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 และให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้รัฐวิสาหกิจนำแผนดังกล่าวไปใช้ในการจัดทำแผนวิสาหกิจ และแผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป โดยการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามมาตรา 24 และมาตรา 25 แห่ง พ.ร.บ. พัฒนารัฐวิสาหกิจฯ โดยเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 แผนดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 277 ง หน้า 24 ซึ่งมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการแล้ว

2) ความสอดคล้องของนโยบายและแผนของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจ

แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางหลักในการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ดังนั้น ในการจัดทำแผนดังกล่าว จึงได้มีการพิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนต่าง ๆ ของประเทศ ดังนี้

2.1) ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน ดังนั้น จึงเป็นที่มาของการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศ

มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2.2) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นแผนที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมีการกำหนดประเด็นและเป้าหมายต่าง ๆ ที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติในด้านที่เกี่ยวข้อง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 23 ฉบับ

2.3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เป็นแผนที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 2) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค 3) วิถีที่ยั่งยืน และ 4) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ โดยมีประเด็นการพัฒนาที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศ 13 หมุดหมาย

2.4) นอกจากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนต่าง ๆ ข้างต้น แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ยังมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น แผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564 - 2570 แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 แผนพัฒนาการท่องเที่ยว ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 - 2570 รวมถึงนโยบายภาครัฐในด้านต่าง ๆ และนโยบายของกระทรวงเจ้าสังกัดในการพัฒนาและทิศทางการลงทุนของรัฐวิสาหกิจในกำกับมาพิจารณาประกอบการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ด้วย โดยแผนดังกล่าวได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจ รวมถึงทิศทางการพัฒนารัฐวิสาหกิจ สำหรับรัฐวิสาหกิจ 52 แห่ง ภายใต้ พ.ร.บ. พัฒนารัฐวิสาหกิจฯ ทั้งนี้ เพื่อการบริหารจัดการและกำกับดูแลอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น จึงแบ่งรัฐวิสาหกิจในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง ทั้ง 52 แห่ง ออกเป็น 9 สาขา ดังนี้

รัฐวิสาหกิจในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง 52 แห่ง 9 สาขา	
<p>สาขาขนส่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.) - การรถไฟแห่งประเทศไทย (รฟท.) - การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย (รฟม.) - องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) - บริษัท ขนส่ง จำกัด (บขส.) - การท่าเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) - บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) - บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) - สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) <p>สาขาพลังงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (ปตท.) - การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) - การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) - การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) <p>สาขาสาธารณูปการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประปานครหลวง (กปน.) - การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) - องค์การจัดการน้ำเสีย (อจน.) - การเคหะแห่งชาติ (กคช.) - บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) - การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) 	<p>สาขาสื่อสาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) (บมจ. เอ็นที) - บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) - บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) (บมจ. อสมท) <p>สาขาเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (อ.ส.ค.) - องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.) - องค์การสะพานปลา (อสป.) - การยางแห่งประเทศไทย (กยท.) - องค์การคลังสินค้า (อคส.) <p>สาขาทรัพยากรธรรมชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) - องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ) - องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (อสส.) <p>สาขาสังคมและเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) - การกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) - องค์การเภสัชกรรม (อภ.) - องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) - สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

รัฐวิสาหกิจในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง 52 แห่ง 9 สาขา (ต่อ)	
สาขาสถาบันการเงิน <ul style="list-style-type: none"> - ธนาคารออมสิน (ออมสิน) - ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) - ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) - ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ธสน.) - ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (ธอท.) - ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) - บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม (บสย.) - สำนักงานธนานุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (สธค.) - บริษัทบริหารสินทรัพย์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด (บสอ.) 	สาขาอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม <ul style="list-style-type: none"> - การยางอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ยสท.) - โรงงานไฟฟ้า กรมสรรพสามิต (โรงงานไฟฟ้า) - องค์การสุรา กรมสรรพสามิต (องค์การสุราฯ) - สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (สำนักงานสลากฯ) - โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (โรงพิมพ์ฯ) - บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด (บอท.) - องค์การตลาด (อต.) - บริษัท สหโรงแรมและการท่องเที่ยว จำกัด (สรท.)

3) วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการกิจของรัฐวิสาหกิจให้ครอบคลุมระยะ 5 ปี คือ “ยกระดับขีดความสามารถรัฐวิสาหกิจไทย มุ่งสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน”

4) พันธกิจ

4.1) กำหนดกรอบทิศทางหลักในการพัฒนารัฐวิสาหกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รัฐวิสาหกิจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจ รวมถึงดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจในการสนับสนุนเป้าหมายในภาพรวมของประเทศ

4.2) กำหนดให้รัฐวิสาหกิจมีการจัดทำแผนบูรณาการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน ลดการลงทุนที่ซ้ำซ้อน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพิจารณาการดำเนินโครงการลงทุนในรูปแบบและแหล่งเงินที่เหมาะสม

4.3) กำหนดให้รัฐวิสาหกิจมีการนำโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Bio - Circular - Green Economy : BCG Model) และแนวคิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Environment Social and Governance : ESG) มาใช้ในการดำเนินการตามบทบาทภารกิจ รวมถึงโครงการลงทุนที่เกี่ยวข้อง

5) เป้าหมายการพัฒนารัฐวิสาหกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580

ในการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้พิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนารัฐวิสาหกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

5.1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง โดยรัฐวิสาหกิจมีการดำเนินงานและบริการสาธารณะ ให้มีความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน และบุคคล และมีความจำเป็นต้องรับมือกับภัยคุกคาม ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานบริการสาธารณะ ที่อยู่อาศัย อาหาร ยา และเวชภัณฑ์ รวมทั้งความมั่นคงเร่งด่วนในการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์

5.2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานโลจิสติกส์ และดิจิทัล โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Synergy) การร่วมลงทุนระหว่างรัฐกับเอกชน (Public - Private Partnership : PPP) การขับเคลื่อนธุรกิจโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต การเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ และการสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการและการท่องเที่ยว

5.3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยรัฐวิสาหกิจมีการส่งเสริมพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง และมีทักษะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

5.4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยรัฐวิสาหกิจมีการส่งเสริมโครงสร้างเศรษฐกิจฐานรากและการกระจายศูนย์กลางความเจริญที่สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

5.5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยรัฐวิสาหกิจมีการส่งเสริมการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงนำโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้ในการดำเนินงาน

5.6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยรัฐวิสาหกิจมีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการ มีระบบธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ตอบสนองความต้องการของประชาชน

(ประกาศคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เรื่อง แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570, 2565)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา ปรารงค์ปฐ (2560) ได้ทำการศึกษา ความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจและเพื่อเปรียบเทียบ ความรู้ความเข้าใจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเมืองพัทยา จำนวน 343 คน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเมืองพัทยาส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 43.70 เนื่องมาจากเมืองพัทยายังขาด การประชาสัมพันธ์และการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้อย่างจริงจังและทั่วถึง การเข้าถึงข้อมูลจึงเป็น ไปได้ในส่วนน้อย และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างก็มีความรู้ความเข้าใจต่อ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไม่ต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและหน่วยงานแตกต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีระดับคะแนนสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องมาจากอายุที่ แตกต่างกันของพนักงานเมืองพัทยาทำให้มีความสนใจในแผนยุทธศาสตร์และประสบการณ์แตกต่างกัน ในขณะที่หน่วยงานต่างก็มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาต่างกัน เนื่องมาจาก ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายมักมีความรู้และใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งด้านกฎหมาย และด้านอื่น ๆ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ เพราะมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานจึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า กลุ่มหน่วยงานอื่น

ณัฐธิดา ยืนยง (2563) ได้ทำการศึกษา การรับรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ : การถอดบทเรียนจากผลการประเมินการจัดการความรู้ของกรมกำลังพลทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้กรมกำลังพลทหารบกได้ผลการประเมิน จัดความรู้ในระดับดี ศึกษาการรับรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้ผลการประเมินการจัดการความรู้ของกรมกำลังพลทหารบก เพื่อนำไปสู่การกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหาร สังกัด กรมกำลังพลทหารบก ชั้นยศสิบตรี - พลโท จำนวน 229 คน

ผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ผู้บริหารองค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) เทคโนโลยี สารสนเทศ 4) การวัดและประเมินผล 5) โครงสร้างองค์กร และ 6) กระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ มีระดับการปรากฏในองค์กรอยู่ในระดับมาก และมีผลทำให้กรมกำลังพลทหารบกได้รับผลการประเมิน การจัดการความรู้ในระดับดี สำหรับการรับรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ฝ่ายผู้ได้บังคับบัญชาและฝ่ายผู้บังคับบัญชาต่างมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า กรมกำลังพลทหารบกมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับภายในหน่วยงานและมีกลยุทธ์ที่ใช้ในการกระตุ้นกำลังพลให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สิทธิพงษ์ ธรรมราช (2563) ได้ทำการศึกษา การรับรู้และทัศนคติของคนกรุงเทพมหานครต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทที่มีผลต่อการรับรู้และทัศนคติของคนกรุงเทพมหานครต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทย และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และทัศนคติของคนกรุงเทพมหานครต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทย โดยมีกลุ่มประชากรในการศึกษา คือ คนกรุงเทพมหานครที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 4 คน

ผลการศึกษาพบว่า คนกรุงเทพมหานครมีการรับรู้บทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.82 โดยมีระดับการรับรู้บทบาทด้านการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.16 มีทัศนคติต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา สถานที่กำลังศึกษาหรือจบหลักสูตร และอาชีพมีผลต่อการรับรู้และทัศนคติต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารจากแหล่งข่าวสารที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการรับรู้และทัศนคติต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทขององค์การสหประชาชาติในด้านการเผยแพร่การพัฒนาที่ยั่งยืนและด้านการผดุงกฎหมายระหว่างประเทศมีอิทธิพลส่งผลต่อการรับรู้และทัศนคติต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจริญรัตน์ แทนทอง (2564) ได้ทำการศึกษา การรับรู้ของผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเกี่ยวกับการคำนวณและขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเกี่ยวกับการคำนวณวันที่ยื่นลงทะเบียน วันที่ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนในการขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ประชากรไทยที่มีอายุตั้งแต่ 55 - 58 ปี มีคุณสมบัติที่จะได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของกระทรวงมหาดไทย จำนวน 15 คน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการรับยื่นลงทะเบียนขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครรังสิต จำนวน 1 คน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่กำลังเข้าสู่วัยผู้สูงอายุมีการรับรู้พื้นฐานที่ดีเกี่ยวกับสถานที่ยื่นลงทะเบียนขอรับเบี้ยยังชีพ ช่องทางการรับรู้ข่าวสารการประชาสัมพันธ์ และความหมายของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ แต่ยังคงขาดการรับรู้ความเข้าใจในรายละเอียดสำคัญ ๆ ที่จะทำให้อัตราตรงเวลา ได้รับสิทธิ์ตามที่ควรจะเป็น

การดี เทพคายน (2564) ได้ทำการศึกษา ระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และระดับความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามประชากรที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมากด้วยเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 72.47 โดยรับรู้นโยบายสถาบันผ่านช่องทางสื่อออนไลน์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.41 นอกจากนี้ มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้นโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับการรับรู้นโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการสื่อสารเป็นรูปแบบกลาง ๆ ไม่ได้มุ่งเน้นกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง จึงทำให้ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างจากการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับด้านหน่วยงานที่แตกต่างกันพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดหน่วยงานจัดการเรียนการสอนมีระดับการรับรู้มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดหน่วยงานสนับสนุนที่ไม่ได้อยู่ภายใต้สำนักงานอธิการบดี อาจเป็นเพราะการเข้าถึงข้อมูลและมีความสนใจที่แตกต่างกัน

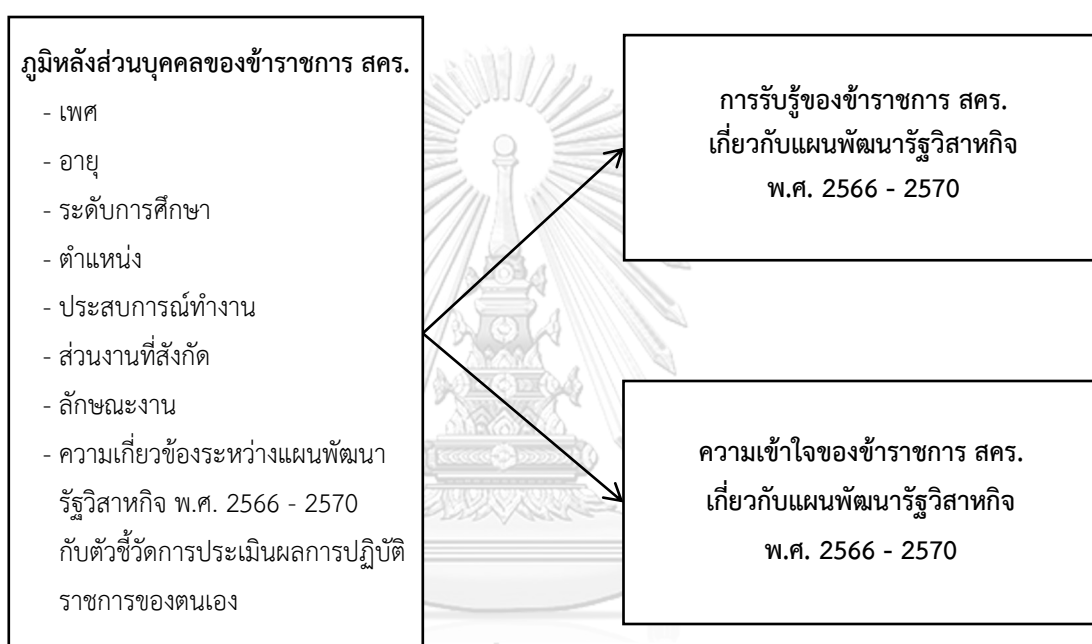
ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้านหน่วยงานที่สังกัด และด้านประเภทแตกต่างกัน มีระดับความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเข้าใจน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท บุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดหน่วยงานจัดการเรียนการสอนมีระดับความเข้าใจมากกว่าที่บุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ได้อยู่ภายใต้สำนักงานอธิการบดี และบุคลากรประเภทพนักงานสถาบันมีระดับความเข้าใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานและลูกจ้างหน่วยงาน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะพื้นฐานที่มีความแตกต่างกันข้างต้น

ทำให้การแปลความ ตีความหมาย และขยายความนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความเข้าใจแตกต่างกัน

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด/คำสำคัญต่าง ๆ ในลักษณะกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 4

ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่างานวิจัยเรื่อง “การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษาข้าราชการ สคร.” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. และ 2) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ที่มุ่งค้นคว้าและศึกษาการรับรู้และความเข้าใจที่มีต่อแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทุกมิติ รวมถึงศึกษา ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น โดยผู้วิจัยได้วางแผน และออกแบบระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 แหล่งข้อมูล
- 3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)
- 3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) และการเข้าถึง
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 แนวทางการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการรับรู้และความเข้าใจของข้าราชการ สคร. เกี่ยวกับ แผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ข้าราชการ สคร. เพื่อให้สามารถเข้าใจความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มได้ชัดเจน เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยการวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 รวมถึงความสัมพันธ์ของภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ แผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจดังกล่าว อันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการให้ความรู้และ เพิ่มระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจให้กับบุคลากรของ สคร. เพื่อให้บุคลากร ของ สคร. เป็นกำลังสำคัญในการร่วมผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของชาติ รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการจัดทำแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ หรือแผนในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

ในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถาม การวิจัยและดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3.2 แหล่งข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ คือ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากร เป้าหมายโดยตรง ซึ่งก็คือ ข้าราชการ สคร. โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 ส่วน ดังนี้

3.2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 141 คน

3.2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน

3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ สคร. จำนวน 157 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) รวมทั้งสิ้น 146 คน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

3.3.1 กรณีการวิจัยเชิงปริมาณ : ผู้วิจัยจะทำการศึกษารับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการประเภทวิชาการ ในระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 141 คน

3.3.2 กรณีการวิจัยเชิงคุณภาพ : ผู้วิจัยจะทำการศึกษามุมมองหรือเป้าหมายที่คาดหวัง ของผู้บริหารเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจที่มีต่อแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. ในฐานะหน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 และมีภารกิจ ในการพัฒนา รัฐวิสาหกิจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทวิชาการ (ระดับทรงคุณวุฒิ) และประเภทอำนวยการ รวมทั้งสิ้น 5 คน

3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) และการเข้าถึง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) จำนวน 146 คน ดังนี้

3.4.1 กรณีการวิจัยเชิงปริมาณ : ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้วิธีสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการ ในระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 141 คน เนื่องจาก เป็นผู้ปฏิบัติงานวิชาการของ สคร. ซึ่งมีคุณวุฒิที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ อีกทั้งมีปริมาณ แต่ละระดับเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณได้

3.4.2 กรณีการวิจัยเชิงคุณภาพ : ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้เกณฑ์ การเลือกกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเชิงคุณภาพของ Miles and hubeman (1994, อ้างถึงใน เจริญรัตน์ แทนทอง, 2564) ดังนี้

- 1) ให้มองที่วัตถุประสงค์ก่อนแล้วเลือกตัวอย่างให้สามารถตอบโจทย์วัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ตรงประเด็นมากที่สุด
- 2) ผู้ให้ข้อมูลหรือตัวอย่างต้องสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ดี โดยสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และข้อมูลเฉพาะเจาะจงตรงประเด็นเพียงพอต่อการตอบคำถามวิจัยได้
- 3) ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือกลุ่มตัวอย่างต้องสามารถสรุปได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน
- 4) ข้อมูลควรมีความน่าเชื่อถือและเที่ยงตรง
- 5) การวิจัยใช้หลักจริยธรรมถูกต้อง
- 6) มีการวางแผนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม

จากเกณฑ์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหาร สคร. และเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลหรือมุมมองที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้ รวมทั้งสิ้น 5 คน คือ ข้าราชการประเภทบริหาร จำนวน 1 คน ประเภทวิชาการ (ระดับทรงคุณวุฒิ) จำนวน 1 คน และประเภทอำนวยการ จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนรัฐวิสาหกิจ ในมุมมองที่เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ 2) ผู้อำนวยการกองพัฒนารัฐวิสาหกิจ 3 ในมุมมองของหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ โดยตรงเป็นรายสาขา คือ สาขาสถาบันการเงิน สาขาเกษตร และสาขาทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งทำให้บุคลากรนั้นมีการติดต่อประสานงานกับรัฐวิสาหกิจโดยตรงและมีความเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจดังกล่าว และ 3) เลขานุการกรม ในมุมมองของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของ สคร.

สำหรับแนวทางหรือวิธีการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์จาก สคร. ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยและให้สัมภาษณ์ โดยมีหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึง สคร. เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัยดังกล่าว

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

- 1) กรณีวิจัยเชิงปริมาณ : ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยขอความอนุเคราะห์ข้าราชการ สคร. ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการ และปฏิบัติการ) ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการมีหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึง สคร. เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย
- 2) กรณีวิจัยเชิงคุณภาพ : ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยขอความอนุเคราะห์ข้าราชการ สคร. ทั้งสิ้น 5 คน ตามที่กำหนดข้างต้นในการเข้าสัมภาษณ์ ซึ่งจะทำการมีหนังสือ

จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง สคร. เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

3.5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบออนไลน์ (google form) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความสะดวกในการดำเนินการ โดยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาว่า สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งโครงสร้างของแบบสอบถามลักษณะนี้ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ส่วนงานที่สังกัด ลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาฯ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) และเติมข้อความ (Open end) รวมจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของข้าราชการ สคร. เกี่ยวกับแผนพัฒนาฯ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) และเติมข้อความ (Open end) รวมจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเข้าใจของข้าราชการ สคร. เกี่ยวกับแผนพัฒนาฯ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยข้อคำถามเป็นคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ 3 ตัวเลือก คือ ใช่ ไม่ใช่ และไม่แน่ใจ จำนวน 15 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน

โดยมีข้อที่ตอบว่า “ใช่” จำนวน 9 ข้อ โดยเป็นคำถามที่เป็นไปตามเนื้อหาที่ระบุในแผนพัฒนาฯ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 10 ข้อ 12 ข้อ 14 ข้อ 15 และมีข้อที่ตอบว่า “ไม่ใช่” จำนวน 6 ข้อ โดยเป็นคำถามที่ไม่เป็นไปตามเนื้อหาที่ระบุในแผนพัฒนาฯ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้แก่ ข้อ 3 ข้อ 5 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 11 ข้อ 13 ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละคำตอบ ดังนี้

- ผู้ตอบมีความเข้าใจในเรื่องแผนพัฒนาฯ พ.ศ. 2566 - 2570 สามารถตอบคำถามได้อย่างถูกต้อง ให้ 1 คะแนน

- ผู้ตอบไม่มีความเข้าใจในเรื่องแผนพัฒนาฯ พ.ศ. 2566 - 2570 ไม่สามารถตอบคำถามได้อย่างถูกต้อง ให้ 0 คะแนน

เมื่อรวมคะแนนและหาค่าเฉลี่ยแล้ว จะให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความเข้าใจออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้ ลัดดาวัลย์ หวังพานิช (2529, อ้างถึงใน ภิรมนวล ภักดีศรีศักดิ์, 2555)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{15 - 0}{3} \\
 &= 5
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ระดับความเข้าใจ</u>
0 - 5	ความเข้าใจระดับน้อย
6 - 10	ความเข้าใจระดับปานกลาง
11 - 15	ความเข้าใจระดับมาก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจในแผนพัฒนา
รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

2) แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เชิงคุณภาพซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการสัมภาษณ์
ผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของการวิจัย โดยกำหนด
ประเด็นในการสัมภาษณ์ไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

- 2.1) ความสำคัญของแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจต่อการบรรลุภารกิจขององค์กร
- 2.2) ความสำคัญของแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 2.3) บุคลากรเป้าหมายที่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในแผนพัฒนา
รัฐวิสาหกิจ
- 2.4) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการรับรู้และมีความเข้าใจ
ในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ

3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

3.6.1 กรณีการวิจัยเชิงปริมาณ : ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป
ทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) ในการคำนวณหาค่าสถิติ
เพื่อตอบคำถามการวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3) การวิเคราะห์ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ความเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Max) และค่าต่ำสุด (Min)

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยใช้เทคนิคโคสแควร์ (Chi-square) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบกลุ่มในระดับนามมาตรา และใช้เทคนิคสเปียร์แมน Spearman's Rank Correlation ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบกลุ่มในระดับลำดับมาตรา

5) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำมารวบรวมและสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้ความรู้และเพิ่มระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจให้กับบุคลากรของ สคร. เพื่อให้บุคลากรของ สคร. เป็นกำลังสำคัญในการร่วมผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของชาติ รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ หรือแผนในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

3.6.2 กรณีวิจัยเชิงคุณภาพ : ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละบุคคลว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อประเด็นที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะมีความคล้ายหรือต่างกันได้ตามมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากคำให้การสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดประเด็นตามเนื้อหาวัตถุประสงค์การวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว

ผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษาข้าราชการ สคร. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม ข้าราชการ สคร. ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ) รวมจำนวน 141 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 110 คน ซึ่งได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว และนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570
- 4.3 ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

4.1 ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดียวข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	34	30.9
- หญิง	76	69.1
รวม	110	100.0
2. อายุ		
- ตั้งแต่ 20 - 30 ปี	28	25.5
- 31 - 40 ปี	58	52.7
- ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	24	21.8
รวม	110	100.0

ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	38	34.5
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	72	65.5
รวม	110	100.0
4. ตำแหน่งข้าราชการ (ประเภทวิชาการ)		
- ปฏิบัติการ	43	39.1
- ชำนาญการ	40	36.4
- ชำนาญการพิเศษ	27	24.5
รวม	110	100.0
5. ประสบการณ์ทำงานที่ สคร.		
- น้อยกว่า 6 ปี	43	39.1
- 6 - 10 ปี	42	38.2
- 11 - 15 ปี	12	10.9
- 16 - 20 ปี	13	11.8
รวม	110	100.0
6. ส่วนงานที่สังกัด		
- กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	1	0.9
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	3	2.7
- สำนักงานเลขานุการกรม (สล.)	17	15.5
- กองพัฒนารัฐวิสาหกิจ 1 (กพส. 1)	11	10.0
- กองพัฒนารัฐวิสาหกิจ 2 (กพส. 2)	10	9.1
- กองพัฒนารัฐวิสาหกิจ 3 (กพส. 3)	11	10.0
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ศทส.)	5	4.5
- สำนักกฎหมาย (สกม.)	6	5.5
- กองส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (กสร.)	12	10.9
- สำนักกำกับและประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (สกร.)	7	6.4
- สำนักนโยบายและแผนรัฐวิสาหกิจ (สนผ.)	17	15.5
- สำนักบริหารหลักทรัพย์ของรัฐ (สบล.)	10	9.1
รวม	110	100.0

ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
7. ลักษณะงาน		
- มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจโดยตรง (เป็นประจำหรือบางครั้ง)	76	69.1
- ไม่มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจโดยตรง	34	30.9
รวม	110	100.0
8. ความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570		
กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง		
- กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง	23	20.9
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด (แต่นำแผนไปใช้ปฏิบัติงาน)	28	25.5
ให้สำเร็จตามตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ		
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	59	53.6
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งก็คือ ข้าราชการ สคร. จำนวน 110 คน เมื่อจำแนกตามลักษณะภูมิหลังส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 โดยมีอายุกว่าครึ่งหนึ่งหรือคิดเป็นร้อยละ 52.7 อยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 58 คน และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รวมทั้งมีตำแหน่งประเภทวิชาการ อยู่ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 ซึ่งอยู่ในจำนวนใกล้เคียงกับระดับชำนาญการ ที่มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 โดยเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ สคร. พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ทำงานที่ สคร. มาน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานที่ สคร. อยู่ในช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงส่วนงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการ สคร. มีการปฏิบัติงานในส่วนงานต่าง ๆ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ สล. และ สนผ. จำนวนส่วนงานละ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 อันดับที่ 2 คือ กสร. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และอันดับที่ 3 คือ กพส. 1 และ กพส. 3 จำนวนส่วนงานละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ทั้งนี้ ข้าราชการ สคร. ส่วนใหญ่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องมีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจโดยตรง ทั้งเป็นประจำและเป็นบางครั้งมากถึงจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 และสุดท้ายเมื่อพิจารณาความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเองพบว่า ข้าราชการ สคร. จำนวนกว่า 59 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 ไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง

4.1.2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคลข้างต้นในด้านส่วนงานที่สังกัด ผู้วิจัยพบว่าสามารถจัดกลุ่มตัวแปรดังกล่าวตามลักษณะงานหรือการปฏิบัติงานที่ควรมีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจได้ 2 กลุ่ม คือ ส่วนงานหลักและส่วนงานสนับสนุน โดยการจัดแบ่งกลุ่มดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวความคิดในการแบ่งองค์ประกอบขององค์การเป็นสายงานหลักกับสายงานสนับสนุนของวันชัย มีชาติ (2559) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สคร. ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดการจัดกลุ่มดังนี้

1) ส่วนงานหลัก ได้แก่ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในภารกิจด้านวิสาหกิจของ สคร. หรือกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ ดังนั้น จึงควรมีความรู้ในเรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจมากกว่าส่วนงานอื่น ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วนงาน คือ กพส. 1 - 3 สนผ. และ สกร.

2) ส่วนงานสนับสนุน คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานในภารกิจด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิสาหกิจหรือแผนพัฒนาวิสาหกิจ หรือมีความเกี่ยวข้องในลักษณะของการสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ในการนำแผนพัฒนาวิสาหกิจไปใช้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 7 ส่วนงาน คือ กตส. กพร. สล. ศทส. สกม. กสร. และ สบล.

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ตัวแปรเดียวตามการจัดแบ่งกลุ่มใหม่ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปข้อมูลส่วนงานที่สังกัด จำแนกตามการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลภูมิหลังส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. ส่วนงานที่สังกัด		
- ส่วนงานหลัก	56	50.9
- ส่วนงานสนับสนุน	54	49.1
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการ สคร. ทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยเป็นส่วนงานหลัก จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 และส่วนงานสนับสนุน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1

4.2 การรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดียวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน สำหรับศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

การรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	จำนวน	ร้อยละ
1. การรับรู้		
- ทราบ	108	98.2
- ไม่ทราบ	2	1.8
รวม	110	100.0
2. ช่องทางการรับรู้		
- เว็บไซต์ สคร./สื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร	50	45.5
- เพื่อนร่วมงาน	47	42.7
- รัฐวิสาหกิจ	-	-
- สื่อประชาสัมพันธ์ภายนอกองค์กร	3	2.7
- อื่น ๆ	10	9.1
รวม	110	100.0
3. การศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ		
- เคย	69	62.7
- ไม่เคย	41	37.3
รวม	110	100.0
4. ปริมาณเนื้อหาที่รับรู้/รับทราบ		
- น้อยกว่าร้อยละ 25	47	42.7
- ร้อยละ 25 - 50	33	30.0
- ร้อยละ 51 - 75	19	17.3
- มากกว่าร้อยละ 75	11	10.0
รวม	110	100.0
5. การพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือให้ความรู้		
- ควร	88	80.0
- ไม่ควร	22	20.0
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการ สคร. จำนวน 110 คน ส่วนใหญ่รับรู้ว่ สคร. มีการจัดทำ แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 โดยหลักรับรู้ ผ่านเว็บไซต์ สคร./สื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 นอกจากนี้ ประมาณ 2 เท่าของจำนวนทั้งหมดเคยศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจดังกล่าวแล้วจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 ซึ่งมีปริมาณเนื้อหาที่รับรู้/รับทราบอยู่ในระดับน้อยกว่าร้อยละ 25 เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 และส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่าควรมีการพัฒนา/ปรับปรุง ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 โดยประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น โซเชียลมีเดียต่าง ๆ ของ สคร. ได้แก่ Facebook Line หรือการติดประกาศ การจัดอบรมหรือสัมมนา รวมทั้งจัดกิจกรรม สันทนาการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ ฯลฯ โดยการประชาสัมพันธ์ ดังกล่าวควรเป็นลักษณะที่กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย ซึ่งอาจทำในรูปแบบของรูปภาพ Infographic Onepage คลิปวิดีโอ เป็นต้น

4.3 ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดี่ยวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน เพื่อศึกษาความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.3.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำนวน 15 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามรายข้อคำถาม ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามรายข้อ คำถาม

ข้อคำถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีวิสัยทัศน์ “ยกระดับขีดความสามารถรัฐวิสาหกิจไทย มุ่งสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนา เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน”	98	89.1	12	10.9
2. มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาวิสาหกิจภายใน ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ไว้ 6 ด้าน	93	84.5	17	15.5
3. การจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจได้มีการพิจารณา ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เท่านั้น	57	51.8	53	48.2

ข้อคำถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดให้ ททท. มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	54	49.1	56	50.9
5. รัฐวิสาหกิจทุกแห่งในสาขาขนส่งมีการดำเนินการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านไปสู่การใช้นานยนต์ไฟฟ้าในการให้บริการสาธารณะ	33	30.0	77	70.0
6. รัฐวิสาหกิจมีแผนงานในการปรับเปลี่ยนไปใช้นานยนต์ไฟฟ้า รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการใช้นานยนต์ไฟฟ้าภายในองค์กร เป็นแนวทางการพัฒนาการใช้นานยนต์ไฟฟ้าภายใต้หมวดหมู่ที่ 3	81	73.6	29	26.4
7. “การพัฒนาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงวัยอย่างครบวงจรเป็นไปตามแผน” เป็นเป้าหมาย/ตัวชี้วัดของ กคช.	75	68.2	35	31.8
8. รัฐวิสาหกิจทุกแห่งมีการดำเนินการที่สนับสนุนหมวดหมู่ที่ 7 ในการส่งเสริมการขายสินค้าวิสาหกิจชุมชนผ่านระบบบริหารจัดการค้าปลีก	35	31.8	75	68.2
9. กฟผ. กฟน. กฟภ. มีการดำเนินการในการผลิตไฟฟ้าชีวมวลเพื่อสนับสนุนหมวดหมู่ที่ 1	25	22.7	85	77.3
10. “การเข้าถึงน้ำอุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึง” เป็นทิศทางหลักในการพัฒนารัฐวิสาหกิจของ กปน. กภ. ภายใต้หมวดหมู่ที่ 9	71	64.5	39	35.5
11. อสป. และ อ.ส.ค. มีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนหมวดหมู่ที่ 1 หมวดหมู่ที่ 2 และหมวดหมู่ที่ 8 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	22	20.0	88	80.0
12. รฟท. มีการดำเนินการเป็นหลักในหมวดหมู่ที่ 5 และหมวดหมู่ที่ 10 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	66	60.0	44	40.0
13. การลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามหมวดหมู่ที่ 10 เป็นทิศทางหลักในการพัฒนารัฐวิสาหกิจที่กำหนดให้รัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานและอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมต้องดำเนินการเท่านั้น	50	45.5	60	54.5

ข้อคำถาม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
14. รัฐวิสาหกิจควรมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการ/โครงการ และบทบาทหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจ สาขาสถาบันการเงิน (SFIs) แต่ละแห่ง รวมถึงพัฒนา Digital Platform ในการให้บริการลูกค้า	79	71.8	31	28.2
15. ปณท มีการดำเนินการเป็นหลักในหมวดหมู่ที่ 5 และหมวดหมู่ที่ 13 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	54	49.1	56	50.9

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบถูกและตอบผิดของการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า

ข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบถูกมากที่สุด 3 อันดับแรก เป็นดังนี้

1) ข้อที่ 1 มีวิสัยทัศน์ “ยกระดับขีดความสามารถรัฐวิสาหกิจไทย มุ่งสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน” จำนวน 98 คิดเป็นร้อยละ 89.1

2) ข้อที่ 2 มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ไว้ 6 ด้าน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5

3) ข้อที่ 6 รัฐวิสาหกิจมีแผนงานในการปรับเปลี่ยนไปใช้ยานยนต์ไฟฟ้า รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าภายในองค์กร เป็นแนวทางการพัฒนาการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าภายใต้หมวดหมู่ที่ 3 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6

และมีข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบผิดมากที่สุด 3 อันดับแรก เป็นดังนี้

1) ข้อที่ 11 อสป. และ อ.ส.ค. มีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนหมวดหมู่ที่ 1 หมวดหมู่ที่ 2 และหมวดหมู่ที่ 8 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0

2) ข้อที่ 9 กฟผ. กฟน. กฟภ. มีการดำเนินการในการผลิตไฟฟ้าชีวมวลเพื่อสนับสนุนหมวดหมู่ที่ 1 จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3

3) ข้อที่ 5 รัฐวิสาหกิจทุกแห่งในสาขาขนส่งมีการดำเนินการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านไปสู่การใช้ยานยนต์ไฟฟ้าในการให้บริการสาธารณะจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0

4.3.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำนวน 15 ข้อข้างต้น มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับความเข้าใจ พร้อมทั้งวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ค่าสูงสุด (Max) และค่าต่ำสุด (Min) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามระดับความเข้าใจ

คะแนน	ระดับความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
0 - 5	ระดับน้อย	24	21.8
6 - 10	ระดับปานกลาง	59	53.6
11 - 15	ระดับมาก	27	24.5
$\bar{X} = 8.13$	S.D. = 3.307	Max = 15	Min = 0

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการ สคร. จำนวน 110 คน มีระดับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 หรือ 2 ใน 4 ส่วนของจำนวนทั้งหมด รองลงมา มีระดับความเข้าใจที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน คือ ระดับความเข้าใจอยู่ในระดับมากและระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 24.5 และร้อยละ 21.8 ตามลำดับ

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคู่

จากการวิเคราะห์ตัวแปรเดี่ยวข้างต้นในบทที่ 4 ลำดับถัดไปผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรคู่ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบกลุ่มในระดับนามมาตราด้วยเทคนิคไคสแควร์ (Chi-square) และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบกลุ่มในระดับลำดับมาตราด้วยเทคนิคสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้

โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม จำแนกตามลักษณะภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งข้าราชการ 5) ประสบการณ์ทำงานที่ สคร. 6) ส่วนงานที่สังกัด 7) ลักษณะงาน และ 8) ความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง พร้อมทั้งได้ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสรุปผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยการรับรู้ดังกล่าวแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่

- 1) การรับรู้การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570
- 2) ช่องทางการรับรู้เรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570
- 3) การศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570
- 4) การรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570
- 5) การพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

โดยมีผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 6 - ตารางที่ 10

สมมติฐานที่ 1

H_0 = ภูมิหลังส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้การจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

H_1 = ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้การจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ตารางที่ 6 ร้อยละการรับรู้การจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล

ภูมิหลังส่วนบุคคล	การรับรู้การจัดทำแผนพัฒนา		รวม	ค่าสถิติ
	ทราบ	ไม่ทราบ		
1. เพศ				
- ชาย	97.1	2.9	100.0 (34)	$X^2 = .348$ df = 1 p = .555
- หญิง	98.7	1.3	100.0 (76)	
รวม	98.2	1.8	100.0 (110)	
2. อายุ				
- ตั้งแต่ 20 - 30 ปี	96.4	3.6	100.0 (28)	$X^2 = .929$ df = 2 p = .628
- 31 - 40 ปี	98.3	1.7	100.0 (58)	
- ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	100.0	0.0	100.0 (24)	
รวม	98.2	1.8	100.0 (110)	
3. ระดับการศึกษา				
- ปริญญาตรี	97.4	2.6	100.0 (38)	$X^2 = .215$ df = 1 p = .643
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	98.6	1.4	100.0 (72)	
รวม	98.2	1.8	100.0 (110)	
4. ตำแหน่งข้าราชการ				
- ปฏิบัติการ	95.3	4.7	100.0 (43)	$X^2 = 3.174$ df = 2 p = .205
- ชำนาญการ	100.0	0.0	100.0 (40)	
- ชำนาญการพิเศษ	100.0	0.0	100.0 (27)	
รวม	98.2	1.8	100.0 (110)	

ภูมิหลังส่วนบุคคล	การรับรู้การจัดทำแผนพัฒนาฯ		รวม	ค่าสถิติ
	ทราบ	ไม่ทราบ		
5. ประสบการณ์ทำงานที่ สคร.				
- น้อยกว่า 6 ปี	95.3	4.7	100.0 (43)	$X^2 = 3.174$
- 6 - 10 ปี	100.0	0.0	100.0 (42)	$df = 3$
- 11 - 15 ปี	100.0	0.0	100.0 (12)	$p = .366$
- 16 - 20 ปี	100.0	0.0	100.0 (13)	
รวม	98.2	1.8	100.0 (110)	
6. ส่วนงานที่สังกัด				
- ส่วนงานหลัก	100.0	0.0	100.0 (56)	$X^2 = 2.112$
- ส่วนงานสนับสนุน	96.3	3.7	100.0 (54)	$df = 1$
				$p = .146$
รวม	98.2	1.8	100.0 (110)	
7. ลักษณะงาน				
- มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	98.7	1.3	100.0 (76)	$X^2 = .348$
- ไม่มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	97.1	2.9	100.0 (34)	$df = 1$
				$p = .555$
รวม	98.2	1.8	100.0 (110)	
8. ความเกี่ยวข้องระหว่าง แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผล การปฏิบัติราชการของตนเอง				
- กำหนดเป็นตัวชี้วัด	100.0	0.0	100.0 (23)	$X^2 = 1.761$
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด (แต่แผนนำไปใช้ปฏิบัติงาน)	100.0	0.0	100.0 (28)	$df = 2$
				$p = .415$
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	96.6	3.4	100.0 (59)	
รวม	98.2	1.8	100.0 (110)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

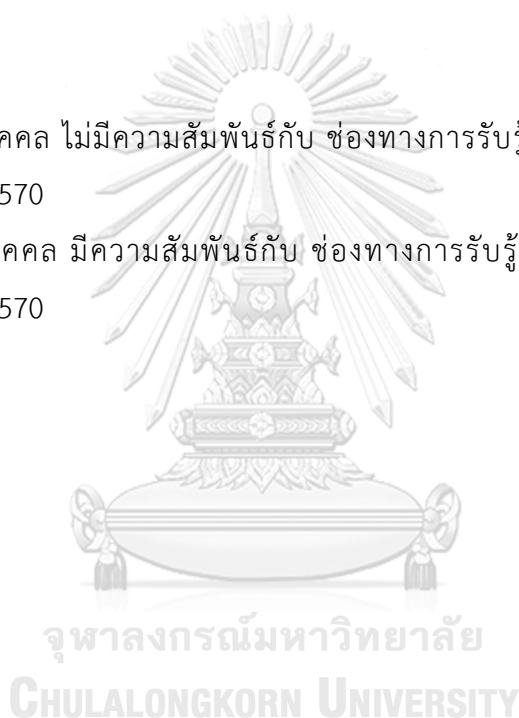
จากตารางที่ 6 พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งข้าราชการ 5) ประสบการณ์ทำงานที่ สคร. 6) ส่วนงานที่สังกัด 7) ลักษณะงาน และ 8) ความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การจัดทำแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ การจัดทำแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ไม่ปฏิเสธ H_0

สมมติฐานที่ 2

H_0 = ภูมิหลังส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ช่องทางการรับรู้เรื่องแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

H_1 = ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ ช่องทางการรับรู้เรื่องแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570



ตารางที่ 7 ร้อยละช่องทางการรับรู้เรื่องแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิภาคในส่วนบุคคล

ภูมิภาค	ช่องทางการรับรู้เรื่องแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570				รวม	ค่าสถิติ
	เว็บไซต์ สคร./สื่อ	เพื่อนร่วมงาน	สื่อประชาสัมพันธ์	อื่น ๆ		
ประชาชนสัมพันธ์ภายในองค์กร ภายนอกองค์กร						
1. เพศ						
- ชาย	38.2	44.1	5.9	11.8	100.0 (34)	$\chi^2 = 2.770$
- หญิง	48.7	42.1	1.3	7.9	100.0 (76)	df = 3
รวม	45.5	42.7	2.7	9.1	100.0 (110)	p = .429
2. อายุ						
- ตั้งแต่ 20 - 30 ปี	39.3	42.9	7.1	10.7	100.0 (28)	$\chi^2 = 4.221$
- 31 - 40 ปี	48.3	43.1	0.0	8.6	100.0 (58)	df = 6
- ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	45.8	41.7	4.2	8.3	100.0 (24)	p = .647
รวม	45.5	42.7	2.7	9.1	100.0 (110)	
3. ระดับการศึกษา						
- ปริญญาตรี	39.5	52.6	2.6	5.3	100.0 (38)	$\chi^2 = 2.727$
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	48.6	37.5	2.8	11.1	100.0 (72)	df = 3
รวม	45.5	42.7	2.7	9.1	100.0 (110)	p = .436

จากตารางที่ 7 พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ทั้ง 8 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับช่องทางการรับรู้เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ไม่มีความสัมพันธ์กับช่องทางการรับรู้เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ไม่ปฏิเสธ H_0

สมมติฐานที่ 3

H_0 = ภูมิหลังส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ การศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

H_1 = ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ การศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ตารางที่ 8 ร้อยละการศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล

ภูมิหลังส่วนบุคคล	การศึกษาแผนพัฒนาฯ		รวม	ค่าสถิติ
	เคย	ไม่เคย		
1. เพศ				
- ชาย	67.6	32.4	100.0 (34)	$\chi^2 = .509$
- หญิง	60.5	39.5	100.0 (76)	df = 1
				p = .475
รวม	62.7	37.3	100.0 (110)	
2. อายุ				
- ตั้งแต่ 20 - 30 ปี	71.4	28.6	100.0 (28)	$\chi^2 = 9.284$
- 31 - 40 ปี	50.0	50.0	100.0 (58)	df = 2
- ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	83.3	16.7	100.0 (24)	p = .010
รวม	62.7	37.3	100.0 (110)	
3. ระดับการศึกษา				
- ปริญญาตรี	50.0	50.0	100.0 (38)	$\chi^2 = 4.022$
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	69.4	30.6	100.0 (72)	df = 1
				p = .045
รวม	62.7	37.3	100.0 (110)	

ภูมิหลังส่วนบุคคล	การศึกษาแผนพัฒนาฯ		รวม	ค่าสถิติ
	เคย	ไม่เคย		
4. ตำแหน่งข้าราชการ				
- ปฏิบัติการ	58.1	41.9	100.0 (43)	$X^2 = 3.470$
- ชำนาญการ	57.5	42.5	100.0 (40)	df = 2
- ชำนาญการพิเศษ	77.8	22.2	100.0 (27)	p = .176
รวม	62.7	37.3	100.0 (110)	
5. ประสบการณ์ทำงานที่ สคร.				
- น้อยกว่า 6 ปี	55.8	44.2	100.0 (43)	$X^2 = 2.123$
- 6 - 10 ปี	64.3	35.7	100.0 (42)	df = 3
- 11 - 15 ปี	66.7	33.3	100.0 (12)	p = .547
- 16 - 20 ปี	76.9	23.1	100.0 (13)	
รวม	62.7	37.3	100.0 (110)	
6. ส่วนงานที่สังกัด				
- ส่วนงานหลัก	87.5	12.5	100.0 (56)	$X^2 = 29.942$
- ส่วนงานสนับสนุน	37.0	63.0	100.0 (54)	df = 1
				p = <.001
รวม	62.7	37.3	100.0 (110)	
7. ลักษณะงาน				
- มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	78.9	21.1	100.0 (76)	$X^2 = 27.669$
- ไม่มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	26.5	73.5	100.0 (34)	df = 1
				p = <.001
รวม	62.7	37.3	100.0 (110)	
8. ความเกี่ยวข้องระหว่าง				
แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ				
พ.ศ 2566 - 2570				
กับตัวชี้วัดการประเมินผล				
การปฏิบัติราชการของตนเอง				
- กำหนดเป็นตัวชี้วัด	82.6	17.4	100.0 (23)	$X^2 = 27.029$
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	92.9	7.1	100.0 (28)	df = 2
(แต่แผนนำไปใช้ปฏิบัติงาน)				p = <.001
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	40.7	59.3	100.0 (59)	
รวม	62.7	37.3	100.0 (110)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ภูมิภาคหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ส่วนงานที่สังกัด 4) ลักษณะงาน และ 5) ความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนา ภูมิภาค พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาภูมิภาค พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-Value = .010 .045 <.001 <.001 และ <.001 ตามลำดับ

สำหรับภูมิภาคหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. อีกจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) ตำแหน่งข้าราชการ และ 3) ประสบการณ์ทำงานที่ สคร. ไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนา ภูมิภาค พ.ศ. 2566 - 2570

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภูมิภาคหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. มีความสัมพันธ์กับการศึกษา แผนพัฒนาภูมิภาค พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ปฏิเสธ H_0 และ หมายความว่า H_1

สมมติฐานที่ 4

H_0 = ภูมิภาคหลังส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนา ภูมิภาค พ.ศ. 2566 - 2570

H_1 = ภูมิภาคหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนา ภูมิภาค พ.ศ. 2566 - 2570

ตารางที่ 9 ร้อยละการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิภาคที่มีส่วนบุคคล

ภูมิภาคส่วนบุคคล	การรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570				รวม	ค่าสถิติ
	น้อยกว่าร้อยละ 25	ร้อยละ 25 - 50	ร้อยละ 51 - 75	มากกว่าร้อยละ 75		
1. เพศ						
- ชาย	47.1	35.3	8.8	8.8	100.0 (34)	$\chi^2 = 2.778$
- หญิง	40.8	27.6	21.1	10.5	100.0 (76)	df = 3
รวม	42.7	30.0	17.3	10.0	100.0 (110)	p = .427
2. อายุ						
- ตั้งแต่ 20 - 30 ปี	42.9	46.4	3.6	7.1	100.0 (28)	r = .281
- 31 - 40 ปี	51.7	29.3	13.8	5.2	100.0 (58)	p = .003
- ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	20.8	12.5	41.7	25.0	100.0 (24)	
รวม	42.7	30.0	17.3	10.0	100.0 (110)	
3. ระดับการศึกษา						
- ปริญญาตรี	52.6	34.2	13.2	0.0	100.0 (38)	r = .222
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	37.5	27.8	19.4	15.3	100.0 (72)	p = .020
รวม	42.7	30.0	17.3	10.0	100.0 (110)	

ภูมิหลังส่วนบุคคล	การรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาฯ พ.ศ. 2566 - 2570			รวม	ค่าสถิติ
	น้อยกว่าร้อยละ 25	ร้อยละ 25 - 50	ร้อยละ 51 - 75	มากกว่าร้อยละ 75	
4. ตำแหน่งข้าราชการ					
- ปฏิบัติการ	48.8	34.9	14.0	2.3	100.0 (43) r = .232
- ชำนาญการ	50.0	20.0	15.0	15.0	100.0 (40) p = .015
- ชำนาญการพิเศษ	22.2	37.0	25.9	14.8	100.0 (27)
รวม	42.7	30.0	17.3	10.0	100.0 (110)
5. ประสบการณ์ทำงานที่ สคร.					
- น้อยกว่า 6 ปี	51.2	32.6	9.3	7.0	100.0 (43) r = .241
- 6 - 10 ปี	42.9	31.0	16.7	9.5	100.0 (42) p = .011
- 11 - 15 ปี	33.3	33.3	33.3	0.0	100.0 (12)
- 16 - 20 ปี	23.1	15.4	30.8	30.8	100.0 (13)
รวม	42.7	30.0	17.3	10.0	100.0 (110)
6. ส่วนงานที่สังกัด					
- ส่วนงานหลัก	14.3	41.1	28.6	16.1	100.0 (56) $\chi^2 = 38.894$
- ส่วนงานสนับสนุน	72.2	18.5	5.6	3.7	100.0 (54) df = 3
รวม	42.7	30.0	17.3	10.0	100.0 (110) p = <.001

ภูมิหลังส่วนบุคคล	การรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อที่ที่ปรากฏในแผนผังพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570			รวม	ค่าสถิติ
	น้อยกว่าร้อยละ 25	ร้อยละ 25 - 50	ร้อยละ 51 - 75	มากกว่าร้อยละ 75	
7. ลักษณะงาน					
- มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	25.0	36.8	25.0	13.2	$\chi^2 = 32.873$
- ไม่มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	82.4	14.7	0.0	2.9	df = 3
รวม	42.7	30.0	17.3	10.0	p = <.001
8. ความเกี่ยวข้องกับ					
แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ					
พ.ศ 2566 - 2570					
กับตัวชี้วัดการประเมินผล					
การปฏิบัติราชการของตนเอง					
- กำหนดเป็นตัวชี้วัด	8.7	30.4	26.1	34.8	$\chi^2 = 50.766$
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	17.9	42.9	35.7	3.6	df = 6
(แต่แผนนำไปใช้ปฏิบัติงาน)					p = <.001
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	67.8	23.7	5.1	3.4	
รวม	42.7	30.0	17.3	10.0	100.0 (110)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งข้าราชการ 4) ประสบการณ์ทำงานที่ สคร. 5) ส่วนงานที่สังกัด 6) ลักษณะงาน และ 7) ความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-Value = .003 .020 .015 .011 <.001 <.001 และ <.001 ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับของตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งข้าราชการ และประสบการณ์ทำงานที่ สคร. พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ในเชิงบวก โดยมีค่า $r = .281 .222 .232$ และ $.241$ ตามลำดับ หรือมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันน้อย กล่าวคือเมื่อมีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งข้าราชการ และประสบการณ์ทำงานที่ สคร. เพิ่มขึ้น จะมีการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เพิ่มขึ้นด้วย

สำหรับภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. จำนวน 1 ด้าน คือ เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ปฏิเสธ H_0 และหันมายอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 5

H_0 = ภูมิหลังส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

H_1 = ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ตารางที่ 10 ร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล

ภูมิหลังส่วนบุคคล	การพัฒนา/ปรับปรุง		รวม	ค่าสถิติ
	ควร	ไม่ควร		
1. เพศ				
- ชาย	79.4	20.6	100.0 (34)	$X^2 = .011$
- หญิง	80.3	19.7	100.0 (76)	df = 1
				p = .918
รวม	80.0	20.0	100.0 (110)	
2. อายุ				
- ตั้งแต่ 20 - 30 ปี	82.1	17.9	100.0 (28)	$X^2 = .458$
- 31 - 40 ปี	77.6	22.4	100.0 (58)	df = 2
- ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	83.3	16.7	100.0 (24)	p = .795
รวม	80.0	20.0	100.0 (110)	
3. ระดับการศึกษา				
- ปริญญาตรี	84.2	15.8	100.0 (38)	$X^2 = .643$
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	77.8	22.2	100.0 (72)	df = 1
				p = .423
รวม	80.0	20.0	100.0 (110)	
4. ตำแหน่งข้าราชการ				
- ปฏิบัติการ	76.7	23.3	100.0 (43)	$X^2 = .739$
- ชำนาญการ	80.0	20.0	100.0 (40)	df = 2
- ชำนาญการพิเศษ	85.2	14.8	100.0 (27)	p = .691
รวม	80.0	20.0	100.0 (110)	
5. ประสบการณ์ทำงานที่ สคร.				
- น้อยกว่า 6 ปี	81.4	18.6	100.0 (43)	$X^2 = .466$
- 6 - 10 ปี	78.6	21.4	100.0 (42)	df = 3
- 11 - 15 ปี	75.0	25.0	100.0 (12)	p = .926
- 16 - 20 ปี	84.6	15.4	100.0 (13)	
รวม	80.0	20.0	100.0 (110)	

ภูมิหลังส่วนบุคคล	การพัฒนา/ปรับปรุง		รวม	ค่าสถิติ
	ควร	ไม่ควร		
6. ส่วนงานที่สังกัด				
- ส่วนงานหลัก	83.9	16.1	100.0 (56)	$\chi^2 = 1.100$
- ส่วนงานสนับสนุน	75.9	24.1	100.0 (54)	df = 1
				p = .294
รวม	80.0	20.0	100.0 (110)	
7. ลักษณะงาน				
- มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	78.9	21.1	100.0 (76)	$\chi^2 = .170$
- ไม่มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	82.4	17.6	100.0 (34)	df = 1
				p = .680
รวม	80.0	20.0	100.0 (110)	
8. ความเกี่ยวข้องระหว่าง แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผล การปฏิบัติราชการของตนเอง				
- กำหนดเป็นตัวชี้วัด	73.9	26.1	100.0 (23)	$\chi^2 = 2.194$
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด (แต่แผนนำไปใช้ปฏิบัติงาน)	89.3	10.7	100.0 (28)	df = 2
				p = .334
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	78.0	22.0	100.0 (59)	
รวม	80.0	20.0	100.0 (110)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ทั้ง 8 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ไม่ปฏิเสธ H_0

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยแบ่งระดับความเข้าใจออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก โดยมีสมมติฐานการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 6

H_0 = ภูมิหลังส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

H_1 = ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570
โดยมีผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ร้อยละระดับความเข้าใจของข้าราชการ สคร. จำแนกตามภูมิหลังส่วนบุคคล

ภูมิหลังส่วนบุคคล	ระดับความเข้าใจ			รวม	ค่าสถิติ
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
1. เพศ					
- ชาย	23.5	55.9	20.6	100.0 (34)	$\chi^2 = .426$ $df = 2$ $p = .808$
- หญิง	21.1	52.6	26.3	100.0 (76)	
รวม	21.8	53.6	24.5	100.0 (110)	
2. อายุ					
- ตั้งแต่ 20 - 30 ปี	21.4	39.3	39.3	100.0 (28)	$r = -.080$ $p = .407$
- 31 - 40 ปี	24.1	56.9	19.0	100.0 (58)	
- ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	16.7	62.5	20.8	100.0 (24)	
รวม	21.8	53.6	24.5	100.0 (110)	
3. ระดับการศึกษา					
- ปริญญาตรี	21.1	44.7	34.2	100.0 (38)	$r = -.113$ $p = .240$
- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	22.2	58.3	19.4	100.0 (72)	
รวม	21.8	53.6	24.5	100.0 (110)	

ภูมิหลังส่วนบุคคล	ระดับความเข้าใจ			รวม	ค่าสถิติ
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
4. ตำแหน่งข้าราชการ					
- ปฏิบัติการ	23.3	44.2	32.6	100.0 (43)	$r = -.065$
- ชำนาญการ	17.5	67.5	15.0	100.0 (40)	$p = .502$
- ชำนาญการพิเศษ	25.9	48.1	25.9	100.0 (27)	
รวม	21.8	53.6	24.5	100.0 (110)	
5. ประสบการณ์ทำงานที่ สคร.					
- น้อยกว่า 6 ปี	25.6	41.9	32.6	100.0 (43)	$r = -.041$
- 6 - 10 ปี	16.7	66.7	16.7	100.0 (42)	$p = .671$
- 11 - 15 ปี	25.0	58.3	16.7	100.0 (12)	
- 16 - 20 ปี	23.1	46.2	30.8	100.0 (13)	
รวม	21.8	53.6	24.5	100.0 (110)	
6. ส่วนงานที่สังกัด					
- ส่วนงานหลัก	5.4	60.7	33.9	100.0 (56)	$\chi^2 = 19.324$
- ส่วนงานสนับสนุน	38.9	46.3	14.8	100.0 (54)	$df = 2$
					$p = <.001$
รวม	21.8	53.6	24.5	100.0 (110)	
7. ลักษณะงาน					
- มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	14.5	59.2	26.3	100.0 (76)	$\chi^2 = 7.817$
- ไม่มีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ	38.2	41.2	20.6	100.0 (34)	$df = 2$
					$p = .020$
รวม	21.8	53.6	24.5	100.0 (110)	

ภูมิหลังส่วนบุคคล	ระดับความเข้าใจ			รวม	ค่าสถิติ
	น้อย	ปานกลาง	มาก		
8. ความเกี่ยวข้องระหว่าง					
แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ					
พ.ศ 2566 - 2570					
กับตัวชี้วัดการประเมินผล					
การปฏิบัติราชการของตนเอง					
- กำหนดเป็นตัวชี้วัด	4.3	60.9	34.8	100.0 (23)	$X^2 = 15.046$
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด (แต่แผนนำไปใช้ปฏิบัติงาน)	7.1	60.7	32.1	100.0 (28)	df = 4
- ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัด	35.6	47.5	16.9	100.0 (59)	p = .005
รวม	21.8	53.6	24.5	100.0 (110)	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ส่วนงานที่สังกัด 2) ลักษณะงาน และ 3) ความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า P-Value = <.001 .020 และ .005 ตามลำดับ

สำหรับภูมิหลังส่วนบุคคลอีกจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งข้าราชการ และ 5) ประสบการณ์ทำงานที่ สคร. ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ปฏิเสธ H_0 และหันมายอมรับ H_1

บทที่ 6

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษามุมมองเชิงนโยบายของผู้บริหาร สคร. รวมถึงข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และความเข้าใจที่มีต่อแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. ในฐานะที่ สคร. เป็นหน่วยงานที่จัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจดังกล่าว และมีภารกิจในด้านวิสาหกิจ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จำนวน 3 คน ได้แก่ ข้าราชการประเภทวิชาการ (ระดับทรงคุณวุฒิ) 1 คน คือ ที่ปรึกษาด้านพัฒนาวิสาหกิจ และข้าราชการประเภทอำนวยการ 2 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนวิสาหกิจและผู้อำนวยการกองพัฒนาวิสาหกิจ 3 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

6.1 สถานการณ์การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2567 ของข้าราชการ สคร.

สคร. เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจใน 3 ด้าน คือ ด้านวิสาหกิจ ด้านหลักทรัพย์ของรัฐ และด้านการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership : PPP) ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สคร. กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2557 ข้อ 2 ว่า “ให้ สคร. มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบายและมาตรการการกำกับดูแล การประเมินผลและการพัฒนาวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพวิสาหกิจ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐและดำเนินการเกี่ยวกับการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ” ประกอบกับเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 (พ.ร.บ. พัฒนาวิสาหกิจฯ) เพื่อให้วิสาหกิจเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และการลงทุนของประเทศ รวมถึงเป็นผู้ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการกำกับดูแลและบริหารวิสาหกิจ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจให้เหมาะสมกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป กฎหมายดังกล่าวจึงกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ โดยมีการกำหนดตั้งแต่กรอบการจัดทำ แนวทางการจัดทำ การประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้เกิดการรับรู้และวิสาหกิจนำไปจัดทำแผนวิสาหกิจและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ ตลอดจนการรายงานผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาวิสาหกิจ ซึ่งแผนพัฒนาวิสาหกิจดังกล่าวมีระยะเวลาครั้งละ 5 ปี เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางในการพัฒนาวิสาหกิจให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ดังนั้น สคร. จึงมีการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 โดยการจัดทำแผนดังกล่าวของ สคร. ได้มีการกำหนดเป็นตัวชี้วัด การปฏิบัติงานของกรม สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการกิจของ สคร. ด้านรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนนำไป กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของข้าราชการ สคร. ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ การจัดทำแผนดังกล่าวแล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลา เพราะแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจไม่เพียงแต่ มีความสำคัญกับ สคร. แต่ยังมีความสำคัญกับรัฐวิสาหกิจด้วย ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวไว้ว่า

“ แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 มีความสำคัญต่อการดำเนินการกิจของ สคร.

ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดไว้เป็นกฎหมายใน พ.ร.บ. พัฒนารัฐวิสาหกิจฯ

โดยกำหนดตั้งแต่กรอบ แนวทางการจัดทำ การประกาศในราชกิจจานุเบกษา

จนกระทั่งการรายงานผลการดำเนินการตามแผน ”

จากความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ สคร. ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ โดยเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำตั้งแต่เริ่มการจัดทำจนการเปิดรับฟัง ความคิดเห็นเมื่อจัดทำแผนแล้วเสร็จก่อนที่จะนำไปประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป โดยการเปิด โอกาสนั้นเพื่อให้หน่วยงานภายใน สคร. และหน่วยงานภายนอก เช่น กระทรวงเจ้าสังกัด รัฐวิสาหกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพิจารณาความสอดคล้องระหว่างภารกิจ ของรัฐวิสาหกิจกับเป้าหมายการพัฒนาของประเทศเพื่อพัฒนารัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดในการดำเนินการ รวมถึงการให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน ถึงการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 และเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็น เจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำเพื่อก่อให้เกิดเป็นพลังขับเคลื่อนการดำเนินตามภารกิจของ สคร. ในด้านการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวไว้ว่า

“ การรับรู้และความเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องของการสื่อสาร ถ้าพูดคร่าวๆ การสื่อสารมี 2 ระดับ คือ การรับรู้ เพียงแค่เราไปฟังก็ทำให้เกิดการรับรู้ แต่พอไปอีกระดับก็คือ ความเข้าใจ และมากกว่านั้น คือ การมีส่วนร่วมในการทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก ของการเป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พอรู้สึกแบบนี้คนก็จะทำให้มันดี ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ”

นอกจากปัจจัยข้างต้นที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจแล้ว สคร. ยังให้ความสำคัญกับแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการที่สำคัญในแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2566) ในด้านที่ 1 ตามที่ได้กำหนดการปฏิบัติงานไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาและเพิ่มมูลค่าวิสาหกิจ 2) ด้านการเพิ่มมูลค่าและบริหารหลักทรัพย์ของรัฐ 3) ด้านการส่งเสริมและกำกับการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร 5) ด้านการปรับปรุงองค์กรให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) ด้านการเป็นองค์กรพันธมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยแผนปฏิบัติการทั้ง 2 ฉบับ ได้มีการกำหนดเป้าประสงค์ (Objectives) และผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Key Results) รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาตลอดจนแผนงาน/โครงการสำคัญในการบรรลุแต่ละเป้าประสงค์ และเพื่อให้เกิดการติดตามผลการดำเนินการของแผนดังกล่าว ตามระเบียบว่าด้วยการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2562 ข้อ 6 ที่กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐทุกแห่งดำเนินการให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (Electronic Monitoring and Evaluation System of National Strategy and Country Reform : eMENSOCR) ตามรายการและระยะเวลาที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ดังนั้น สคร. จึงได้คัดเลือกแผนงาน/โครงการสำคัญที่บรรจุในแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2566) จำนวน 13 แผนงาน/โครงการ เพื่อนำไปบรรจุในแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงการคลัง และนำเข้าสู่ระบบ eMENSOCR เพื่อติดตามการดำเนินงาน โดย 1 ใน 13 แผนงาน/โครงการสำคัญดังกล่าว จะมีแผนงาน/โครงการเรื่อง การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 และจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2571 - 2575 ด้วย

ดังนั้น การดำเนินการต่าง ๆ ของ สคร. ข้างต้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ตลอดจนสถานการณ์หรือปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการ สคร. เกิดการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร.

จากความสำคัญของแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 และสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ข้างต้น จะทำให้เห็นว่า สคร. ให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามภารกิจ นอกจากนี้ สคร. ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรด้วย โดยจะเห็นได้จากการกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในด้านที่ให้ความสำคัญในแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติการ

รายปี (พ.ศ. 2566) ของ สคร. โดยกำหนดไว้ในด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสุดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร การ Re-Skill/Recruit บุคลากร ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านยุทธศาสตร์และด้านเทคโนโลยี หรือแม้แต่ในค่านิยมในแผนปฏิบัติการก็ยังมีเรื่องของการให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งในแผนปฏิบัติการทั้ง 2 ฉบับอยู่ภายใต้ค่านิยม “SEPO VIBES” ที่ประกอบด้วยค่านิยมหลักจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) V : Visionary Leadership หรือ ก้าวนำรัฐวิสาหกิจอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) I : Innovation หรือ การสรรสร้างนวัตกรรม 3) B : Best People หรือ การให้ความสำคัญกับบุคลากร 4) E : Emphasis on success หรือ การมุ่งเน้นความสำเร็จ และ 5) S : Society benefit หรือการคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีมุมมองว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าหรือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวไว้ว่า

“เรื่องของคนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ธุรกิจ หรือในระดับประเทศก็ตาม เพราะฉะนั้น จะเห็นว่า งานของ สคร. จะบรรลุเป้าหมายได้มันอยู่ที่คน ถ้าคนมีความรู้ ความเข้าใจ มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีเป้าหมายเดียวกันในการขับเคลื่อนสิ่งต่าง ๆ มันจะทำให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จได้เร็วหรือง่ายขึ้น”

จากความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ สคร. ดำเนินภารกิจได้สำเร็จ ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจจึงได้มีการกำหนดไว้เป็นกฎหมาย เป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมและตัวชี้วัดรายบุคคลของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเป็นแผนงาน/โครงการสำคัญในแผนปฏิบัติราชการเพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงาน โดยในแผนปฏิบัติราชการของ สคร. ด้านการพัฒนาและเพิ่มมูลค่ารัฐวิสาหกิจมีแนวทางการดำเนินงานที่มีจุดศูนย์กลางอยู่ที่แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ โดยจะมีการกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีทิศทางการดำเนินการตามแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจหรือมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนดไว้ และด้วยการดำเนินการตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สคร. กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2557 ที่มีการแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนงานไว้ จึงทำให้บุคลากร สคร. นั้นมีภูมิหลังส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้น แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจจึงมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวไว้ว่า

“ แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานต้องมีเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่
 ที่ดูแลรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง (กพส. 1 - 3) เพราะมีความสำคัญในการกำกับดูแล และติดตาม
 ผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจหรือไม่ ”

“ แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ
 1) กลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ สนม. ที่วางนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ หรือ
 Direction และ กพส. 1 - 3 ที่รับแผนไปกำหนดเป็นทิศทาง หรือ Implement ในการที่จะดำเนินการให้
 เห็นผลจริง ๆ และถ้ามองเป็นระบบได้ก็ต่อเมื่อมี feedback จากการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ โดย สกร.
 2) กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงหรือเป็นเบื้องหลังการทำงาน อาทิ ศทส. ที่นำข้อมูลมาประมวลผล
 จัดทำระบบรองรับการรายงานผลของรัฐวิสาหกิจ และถ้าถามว่ากลุ่มเหล่านี้ต้องรู้เรื่องแผนพัฒนา
 รัฐวิสาหกิจหรือไม่ จริง ๆ ก็สำคัญ เพราะเวลา สกร. ทำงาน ไม่ได้ทำแค่หน้าบ้านอย่างเดียว
 หลังบ้านก็เป็นส่วนสำคัญให้หน้าบ้านทำงานได้ดีขึ้น “

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้นจะทำให้เห็นว่า การที่ข้าราชการของ สกร. มีภูมิหลังส่วนบุคคลที่
 แตกต่างกันได้แก่ ส่วนงาน และลักษณะงาน อาจทำให้มีการรับรู้และเข้าใจที่แตกต่างกัน โดยมีอยู่
 5 ส่วนงานที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ จึงจัดกลุ่มเป็นส่วนงานหลักที่มีการ
 ปฏิบัติงานในภารกิจด้านรัฐวิสาหกิจหรือกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ ได้แก่

- สนม. ที่มีบทบาทหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรการเกี่ยวกับการบริหารและ
 พัฒนารัฐวิสาหกิจ จึงได้กำหนดกรอบทิศทางให้แก่รัฐวิสาหกิจด้วยการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ
 พ.ศ. 2566 - 2570 ที่เปรียบเสมือนแผนที่การเดินทางที่ช่วยนำทางให้รัฐวิสาหกิจเดินไปในทางที่ถูกต้อง
 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

- กพส. 1 - 3 ที่มีบทบาทสำคัญในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติด้วยการกำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัด
 ในแผนวิสาหกิจระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ
 เพื่อกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามแผน ซึ่งการที่บุคลากร
 มีความเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจจะช่วยสนับสนุนและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทำให้
 บุคลากรสามารถออกแบบเป้าหมาย/ตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม คำนึงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ
 ที่สำคัญ (Key Success Factor) ของแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ เกิดการเชื่อมโยง (Mapping) กับแผน
 ในระดับต่าง ๆ ของประเทศที่เป็นไปทิศทางเดียวกันอันจะนำไปสู่การเป็นพลังผลักดันไปสู่เป้าหมาย
 เดียวกัน นอกจากนี้ หากรัฐวิสาหกิจไม่สามารถดำเนินการในบางเรื่องได้ตามเป้าหมายก็จะมีสัญญาณเตือน
 (Early Warning) ที่แสดงให้เห็นว่าไม่เป็นไปตามแผน เพื่อให้สามารถบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

และเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและแก้ไขได้ทันท่วงที เพื่อให้การดำเนินการของ รัฐวิสาหกิจยังเป็นไปเพื่อบรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาวิสาหกิจและเป้าหมายของประเทศ

- สกร. ที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยมีความสำคัญในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เมื่อมีการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจผ่านไปในแต่ละปี ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า เมื่อรัฐวิสาหกิจมีการปฏิบัติงาน จริงแล้วสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายนั้นมากน้อยแค่ไหน หรือมีประเด็นปัญหาอะไร เพื่อนำผล ที่ได้รับจากการประเมินผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับส่วนงานต่าง ๆ อีก 7 ส่วนงาน ได้แก่ กตส. กพร. สล. ศทส. สกม. กสร. และ สบล. ที่ไม่ได้มีภารกิจในด้านรัฐวิสาหกิจหรือดำเนินการเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ จึงจัดอยู่ในส่วนงาน สนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิสาหกิจหรือแผนพัฒนาวิสาหกิจ หรือมีความเกี่ยวข้องในลักษณะของการสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ในการนำแผนพัฒนาวิสาหกิจ ไปใช้ปฏิบัติงาน ที่ สคร. ยังคงให้ความสำคัญกับส่วนงานเหล่านี้ เนื่องจากเป็นส่วนงานเบื้องหลังหรือ ส่วนงานที่ช่วยสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้การดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลทำให้บุคลากรบางส่วนงานมีความใกล้ชิดหรือมีโอกาสใน การศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจที่มากกว่า เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเลยต้องมีความเข้าใจ ที่มากกว่าเพื่อขับเคลื่อนงานได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นจึงควรมีการรับรู้และความเข้าใจในแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 แต่อย่างไรก็ดีบุคลากรทุกคนล้วนมีความสำคัญกับองค์กรเปรียบเสมือน ฟันเฟืองหลาย ๆ ฟันเฟืองที่ประกอบกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไป ซึ่งหากฟันเฟืองบางอันหัก หรือไม่หมุน ไม่มีการรับรู้และเข้าใจในแผนพัฒนาวิสาหกิจ หรือมองเห็นเป้าหมาย/ทิศทางขององค์กร ที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้การดำเนินการล่าช้า/ไม่เป็นไปตามแผน ดังนั้น สคร. จึงให้ความสำคัญกับ การเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร โดยการ Reskill และ Upskill ให้บุคลากรทั้งก่อนและระหว่างดำเนินการ โดยการให้ความรู้ในส่วนงานที่สังกัดด้วย กันเองหรือการให้ความรู้ระหว่างส่วนงาน การจัดประชุมชี้แจงแก่เจ้าหน้าที่ที่ดูแลรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง เพื่อให้มีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจที่ตรงกัน รวมไปถึงการเตรียมความพร้อม ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าว ฯลฯ นอกจากนี้ สคร. ได้มีการกำหนดกรอบตัวชี้วัดระดับบุคคลในการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะประจำสายงาน) เพื่อให้ข้าราชการ สคร. มีทักษะหรือพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ อาทิ สายงานที่มีลักษณะงานที่ต้องคิดและวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ต้องมีพฤติกรรมที่มีความเข้าใจในแผนและนโยบายขององค์กร หรือในบางสายงานต้องมีสมรรถนะในเรื่อง การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ โดยมีพฤติกรรมที่ตระหนักถึงประโยชน์และกระตือรือร้นในการกำกับ

ติดตามการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ข้าราชการ สคร. เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและ
ส่งผลดีต่อการดำเนินภารกิจของ สคร. ต่อไป เพื่อพัฒนาบุคลากร สคร. ให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับ
ภารกิจหลักขององค์กรและความรับผิดชอบต่อที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวไว้ว่า

“ ถ้าเรารู้ทิศทางองค์กร ก็ต้องไปจัดการทุกคนในองค์กรให้มีการพัฒนา
เพราะบุคลากรทุกคนถือเป็นกลไกสำคัญ เป็นเหมือนฟันเฟืองที่หักไปมันก็ไม่หมุน “



บทที่ 7

บทสรุปและการอภิปรายผล

7.1 สรุปสาระสำคัญของ การออกแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษาข้าราชการ สคร. มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง ส่วนบุคคลกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ ข้าราชการ สคร. โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามข้าราชการ สคร. ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ) ได้จำนวนทั้งสิ้น 110 คน และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สคร. ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ที่ปรึกษาด้านพัฒนา รัฐวิสาหกิจ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน รัฐวิสาหกิจ และผู้อำนวยการกองพัฒนา รัฐวิสาหกิจ 3 ทั้งนี้ การออกแบบการวิจัยดังกล่าวเพื่อให้ได้ข้อมูล ครบคลุมทุกมิติและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น

7.2 สรุปผลการวิเคราะห์

จากการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยข้างต้น สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อตอบคำถามการวิจัย ในครั้งนี้ได้ดังนี้

7.2.1 การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ ข้าราชการของ สคร. เป็นอย่างไร

ในส่วนของประเด็นคำถามนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตอบคำถามด้วยการอภิปรายผลสรุป ภาพรวมที่ได้รับจากการวิเคราะห์ผล จำแนกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร.

จากการวิเคราะห์พบว่า มีข้าราชการ สคร. ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 110 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.1 โดยมากมีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ร้อยละ 52.7 สำเร็จ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 65.5 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ร้อยละ 39.1 และ 36.4 ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานที่ สคร. พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานที่ สคร. นานน้อยกว่า 6 ปี และ 6 - 10 ปี ร้อยละ 39.1 และ 38.2 ตามลำดับ นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงส่วนงานที่สังกัด พบว่า มีจำนวนข้าราชการ

ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนงานหลักและส่วนงานสนับสนุนที่ใกล้เคียง ร้อยละ 50.9 และ 49.1 ตามลำดับ และโดยรวมมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องมีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจทั้งเป็นประจำและเป็นบางครั้ง ร้อยละ 69.1 และข้าราชการ สคร. ส่วนใหญ่ไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง ร้อยละ 53.6

2) การรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

จากการวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการ สคร. ส่วนใหญ่มีการรับรู้ที่ สคร. มีการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กว่าร้อยละ 98.2 ซึ่งรับรู้ผ่านเว็บไซต์ สคร./สื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร เป็นหลัก ร้อยละ 45.5 อีกทั้งข้าราชการ สคร. เคยได้ศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจถึงร้อยละ 62.7 และเมื่อพิจารณาการรับรู้/รับทราบเนื้อหาที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาวิสาหกิจพบว่า ส่วนใหญ่มีการรับรู้/รับทราบอยู่ในปริมาณน้อยกว่าร้อยละ 25 กว่าร้อยละ 42.7 ดังนั้น จึงนำไปสู่การมีความคิดเห็นว่า สคร. ควรมีการพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ ถึงร้อยละ 80.0

3) ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการ สคร. มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อยู่ที่ 8.13 คะแนน จากคะแนนสูงสุด 15 คะแนน และเมื่อจำแนกตามระดับความเข้าใจตามสูตรในการคำนวณของ ลัดดาวัลย์ หวังพานิช (2529, อ้างถึงใน ภิรมนวล ภักดีศรีศักดิ์ดา, 2555) พบว่า ข้าราชการ สคร. ส่วนใหญ่มีระดับความเข้าใจในแผนพัฒนาวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 53.6 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า แผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 ที่ผ่านมา จึงทำให้ข้าราชการ สคร. มีระยะเวลาในการศึกษาแผนดังกล่าวเพียงไม่นาน และทำให้มีระดับความเข้าใจในแผนพัฒนาวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้วยแผนพัฒนาวิสาหกิจเป็นเรื่องที่ สคร. ให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นการดำเนินการตามภารกิจของ สคร. ในด้านวิสาหกิจที่จะช่วยพัฒนาวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งความสำคัญของแผนพัฒนาวิสาหกิจดังกล่าว จะเห็นได้จากการกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจไว้ในพระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 รวมทั้ง สคร. ได้นำแผนพัฒนาวิสาหกิจไปกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการสำคัญของ สคร. ในแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. 2566) และมีการติดตามรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบ eMENSER ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงกำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สคร. ในปีงบประมาณ 2565 และปีงบประมาณ 2566 อย่างไรก็ตามแผนพัฒนาวิสาหกิจไม่เพียงแต่เป็นเรื่องสำคัญของ สคร. เท่านั้น แต่เป็นเรื่องสำคัญของวิสาหกิจด้วย

เพราะจะช่วยให้รัฐวิสาหกิจมีกรอบการดำเนินการที่ชัดเจนนำไปจัดทำแผนวิสาหกิจระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จากความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ สคร. ได้ดำเนินการในลักษณะที่เปิดกว้างให้ทุกหน่วยงานภายใน สคร. และหน่วยงานภายนอก เช่น กระทรวงเจ้าสังกัด รัฐวิสาหกิจ ฯลฯ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในแผนพัฒนาวิสาหกิจเพื่อให้แผนดังกล่าวมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจหรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจของ สคร. นำไปสู่การที่บุคลากร สคร. มีการศึกษาและทำความเข้าใจในแผนพัฒนาวิสาหกิจ

7.2.2 การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 มีความสัมพันธ์กับภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ในด้านใดบ้าง

ในส่วนของประเด็นคำถามนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตอบคำถามด้วยการอภิปรายผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ผลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยจำแนกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมีสมมติฐาน 5 ข้อ จำแนกตามประเด็นการรับรู้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้การจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

สมมติฐานที่ 2 ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ ช่องทางการรับรู้เรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

สมมติฐานที่ 3 ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ การศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

สมมติฐานที่ 4 ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏใน แผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

สมมติฐานที่ 5 ภูมิหลังส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับ การพัฒนา/ปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร หรือให้ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ทั้งนี้ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภูมิภาคหลังส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

การรับรู้เกี่ยวกับ แผนพัฒนา เศรษฐกิจ พ.ศ. 2566 - 2570	ภูมิภาคส่วนบุคคล										ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง ข้าราชการ	ประสบการณ์ ทำงานที่ สคร.	ส่วนงาน ที่สังกัด	ลักษณะงาน	ความเกี่ยวข้อง ตัวชี้วัด			
1. การรับรู้	$X^2 = .348$ $p = .555$	$X^2 = .929$ $p = .628$	$X^2 = .215$ $p = .643$	$X^2 = 3.174$ $p = .205$	$X^2 = 3.174$ $p = .366$	$X^2 = 2.112$ $p = .146$	$X^2 = .348$ $p = .555$	$X^2 = 1.761$ $p = .415$	$X^2 = 1.761$ $p = .415$	$X^2 = 1.761$ $p = .415$	ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ
2. ช่องทางการรับรู้	$X^2 = 2.770$ $p = .429$	$X^2 = 4.221$ $p = .647$	$X^2 = 2.727$ $p = .436$	$X^2 = 4.416$ $p = .621$	$X^2 = 7.133$ $p = .623$	$X^2 = .909$ $p = .823$	$X^2 = .068$ $p = .995$	$X^2 = 5.674$ $p = .461$	$X^2 = 5.674$ $p = .461$	$X^2 = 5.674$ $p = .461$	ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ
3. การศึกษา	$X^2 = .509$ $p = .475$	$X^2 = 9.284$ $p = .010$	$X^2 = 4.022$ $p = .045$	$X^2 = 3.470$ $p = .176$	$X^2 = 2.123$ $p = .547$	$X^2 = 29.942$ $p = <.001$	$X^2 = 27.669$ $p = <.001$	$X^2 = 27.029$ $p = <.001$	$X^2 = 27.029$ $p = <.001$	$X^2 = 27.029$ $p = <.001$	*มีนัยสำคัญ ทางสถิติ
4. ปริมาณที่รับรู้	$X^2 = 2.778$ $p = .427$	$r = .281$ $p = .003$	$r = .222$ $p = .020$	$r = .232$ $p = .015$	$r = .241$ $p = .011$	$X^2 = 38.894$ $p = <.001$	$X^2 = 32.873$ $p = <.001$	$X^2 = 50.766$ $p = <.001$	$X^2 = 50.766$ $p = <.001$	$X^2 = 50.766$ $p = <.001$	*มีนัยสำคัญ ทางสถิติ
5. การพัฒนา	$X^2 = .011$ $p = .918$	$X^2 = .458$ $p = .795$	$X^2 = .643$ $p = .423$	$X^2 = .739$ $p = .691$	$X^2 = .466$ $p = .926$	$X^2 = 1.100$ $p = .294$	$X^2 = .170$ $p = .680$	$X^2 = 2.194$ $p = .334$	$X^2 = 2.194$ $p = .334$	$X^2 = 2.194$ $p = .334$	ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการรับรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของข้าราชการ สคร. จำแนกตามรายข้อคำถาม พบว่า มี 2 ประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1.1) ประเด็นการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

จากการวิเคราะห์พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอายุ 2) ด้านระดับการศึกษา 3) ด้านส่วนงานที่สังกัด 4) ด้านลักษณะงาน และ 5) ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 แบบเชิงบวกหรือมีทิศทางเดียวกัน ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันชัย มีชาติ (2544) ที่กล่าวว่า ในการรับรู้ปรากฏการณ์ในแต่ละเรื่องนั้น มีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้องและปัจจัยแต่ละประการเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อรับรู้ต่างกันไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson & Hodgetts (1991, อ้างถึงใน ณีภูษิตา วิจิตรจามรี, 2558) ที่อธิบายว่า องค์ประกอบของการรับรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาพและพื้น โดยภาพเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสนใจในการรับรู้ ส่วนพื้นเป็นสิ่งที่ไม่ถูกให้ความสนใจในการรับรู้ 2) กระบวนการเลือกสรร โดยเป็นการเลือกรับรู้และเลือกจดจำเฉพาะสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการและทัศนคติของตนเอง และ 3) หน่วยความจำทางจิตวิทยา โดยบุคคลมักมีความคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งก่อนล่วงหน้า ซึ่งความคาดหวังอาจส่งผลให้มีการรับรู้การกระทำในทางลบได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการ สคร. ที่มีภูมิหลังส่วนบุคคลใน 5 ประการข้างต้นต่างกัน ทำให้มองการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ เป็นทั้งภาพและพื้น ที่กล่าวคือ หากท่านใดมองแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจเป็นภาพก็จะทำให้มีความสนใจที่จะศึกษา แต่ในทางตรงกันข้ามหากมองเป็นพื้นก็จะไม่ให้ความสนใจในการศึกษา หรือบุคลากรที่อยู่ในส่วนงานหลักอาจมีกระบวนการเลือกสรรที่เลือกจะรับรู้หรือศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจเนื่องจากสอดคล้องกับความต้องการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้น ภูมิหลังส่วนบุคคลจึงมีความสัมพันธ์ต่อการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของภูมิหลังส่วนบุคคลในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

- **ด้านอายุ** มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากข้าราชการ สคร. ที่มีอายุแตกต่างกัน อาจมีความสนใจในการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ ที่แตกต่างกัน โดยช่วงอายุหนึ่งอาจสนใจที่จะศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจเพราะเป็นภารกิจที่ สคร. ให้ความสำคัญ ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณ ปรารค์ปฐ (2560) เรื่อง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 ที่พบว่า อายุ ที่ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์แตกต่างกัน เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันของพนักงาน

เมืองพัทธยาทำให้มีความสนใจในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุสาสนิ จิตราภิรมย์ (2545, อ้างถึงใน จันทร์จิรา สะมะแอ, 2562) เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบางด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- **ด้านระดับการศึกษา** มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาฯ รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจทำให้มีแนวความคิด การวิเคราะห์ หรือมองเห็นคุณประโยชน์ของการศึกษาแผนพัฒนาฯ รัฐวิสาหกิจในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเป็นความรู้แก่ตัวเองที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาฯ รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิทธิพงษ์ ธรรมราช (2563) เรื่อง การรับรู้และทัศนคติของคนกรุงเทพมหานครต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทย ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้ และทัศนคติของคนกรุงเทพมหานครต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทยที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับทัศนคติต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติ มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท แสดงให้เห็นว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แม้จะมีความเป็นไปได้ว่าระดับการรับรู้บทบาทขององค์การสหประชาชาติน้อยกว่ากลุ่มอื่น แต่กลับมีระดับทัศนคติที่สูงกว่ากลุ่มระดับปริญญาโท สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่น้อยกว่านั้นทำให้มีความเชื่อต่อสิ่งที่ได้รับรู้ได้ง่ายกว่ากลุ่มการศึกษาอื่น ๆ

- **ด้านส่วนงานที่สังกัด** มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาฯ รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากแต่ละส่วนงานของ สคร. มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันโดยส่วนงานหลักจะมีภารกิจด้านรัฐวิสาหกิจอาจทำให้เห็นความสำคัญของการศึกษาแผนพัฒนาฯ รัฐวิสาหกิจเพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานมากกว่าส่วนงานสนับสนุนที่ไม่ได้มีภารกิจด้านรัฐวิสาหกิจ หรือส่วนงานสนับสนุนอาจมีความใกล้ชิดหรือโอกาสในการศึกษาแผนพัฒนาฯ รัฐวิสาหกิจที่น้อยกว่าส่วนงานหลัก ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านส่วนงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาฯ รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย ทรัพย์กิตติ และธนวรรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, อ้างถึงใน พรรัตน์ แสดงหาญ, ม.ป.ป.) ที่ค้นพบว่าการรับรู้ที่แตกต่างกันเกิดจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ตัวผู้รับรู้ 2) ความมุ่งมั่นหรือเป้าหมายที่รับรู้ และ 3) ลักษณะสถานการณ์ ซึ่งกล่าวได้ว่า สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ได้แก่ สภาพงาน (Work Setting) หรืออาชีพที่ต่างกันอาจมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

- **ด้านลักษณะงาน** มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากข้าราชการ สคร. ที่มีลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจโดยตรง ทั้งในบางครั้งและเป็นประจำอาจทำให้มีโอกาสที่ต้องติดต่อกับรัฐวิสาหกิจเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจนำแผนพัฒนาวิสาหกิจไปจัดทำแผนวิสาหกิจระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจทำให้มีการศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจมากกว่าข้าราชการที่ไม่ได้มีลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของพินนภา เพชรศิริ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย (รฟม.) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ตำแหน่งบริหารมีผลต่อการรับรู้ด้านการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้าน CSR in process และ CSR after process มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ตำแหน่งในภารกิจหลักองค์กรและตำแหน่งงานสนับสนุน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ตำแหน่งในภารกิจหลักองค์กรมีผลต่อการรับรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ตำแหน่งสนับสนุน

- **ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง** มีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการ สคร. ต้องมีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้น หาก สคร. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดเรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ไปสู่ตัวชี้วัดการประเมินผลของข้าราชการรายบุคคลอาจทำให้มีความสนใจและต้องการที่จะศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจมากกว่าข้าราชการที่ไม่ได้กำหนดเรื่องดังกล่าวเป็นตัวชี้วัด เพื่อให้การปฏิบัติราชการของตนเองดำเนินการได้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด ดังนั้น ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง จึงมีความสัมพันธ์กับการศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2544, อ้างถึงใน ญัฐธิดา ยืนยง, 2563) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการรับรู้ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบของสิ่งเร้า และองค์ประกอบทางด้านตัวบุคคล เช่น ความสนใจ ความต้องการ ฯลฯ ดังนั้น หากข้าราชการ สคร. มีความต้องการดำเนินงานให้สำเร็จตามตัวชี้วัดอาจทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจ

2.2) ประเด็นการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ

พ.ศ. 2566 - 2570

จากการวิเคราะห์พบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอายุ 2) ด้านระดับการศึกษา 3) ด้านตำแหน่งข้าราชการ 4) ด้านประสบการณ์ทำงานที่ สคร. 5) ด้านส่วนงานที่สังกัด 6) ด้านลักษณะงาน และ 7) ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยอภิปรายผล ได้ดังนี้

- **ด้านอายุ** มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากอายุของข้าราชการ สคร. ที่แตกต่างกันอาจทำให้มีความสนใจ/ความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจที่ต่างกัน ส่งผลให้มีความต้องการที่จะรับรู้/รับทราบเนื้อหาในแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจที่มีปริมาณมากหรือน้อยแตกต่างกันไป ดังนั้น จึงทำให้ ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญรัตน์ เปารัมย์ (2560) เรื่อง อิทธิพลของการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่มีต่อการยอมรับของประชาชนในงานบริการวิชาการแก่สังคม ของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ของประชาชนต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัด ปทุมธานีแตกต่างกัน โดยประชาชนที่มีอายุน้อย มีการเรียนรู้ได้ดี จึงมีการรับรู้การให้บริการวิชาการ แก่สังคมได้มากกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรกฤษ เดชพร (2563) เรื่อง การรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในมุมมองของผู้บริโภค กรณีศึกษา : บริษัท อ่าพลฟูดส์ โพรเซสซิ่ง จำกัด ที่พบว่า กลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ ด้านการทำกิจกรรมทางสังคมเพื่อสิ่งแวดล้อมของธุรกิจ การจัดกิจกรรมทางสังคม การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อมและการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับสังคมสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันไป เนื่องจากมาจากความสนใจพื้นฐานของแต่ละคนนั้นแตกต่างกันทั้งด้วยประสบการณ์ การดำเนินชีวิต ทักษะคติ หรืออื่น ๆ ซึ่งล้วนมีปัจจัยสำคัญมาจากสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ต้องพบเจอ ที่อาจแตกต่างจากคนอีกกลุ่มหนึ่งจึงทำให้มีการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป

- **ด้านระดับการศึกษา** มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการ สคร. อาจทำให้มีความรู้ ความคิด การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมไปถึงวิธีการหรือแนวทางในการศึกษา เรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีการรับรู้/รับทราบเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณ

เนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ เจริญไชย (ม.ป.ป.) เรื่อง การรับรู้ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 ที่พบว่า ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 โดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากการศึกษาเป็นการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านสมองและสติปัญญาของบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ ผู้ที่มีการศึกษาสูงนั้นย่อมมีความรู้ความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและสามารถรับรู้ได้ดี

- **ด้านตำแหน่งข้าราชการ** มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากตำแหน่งข้าราชการที่สูงขึ้นจะยังมีความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น รวมไปถึงรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้น อาจทำให้ผู้ที่มิได้ดำรงตำแหน่งสูงกว่าต้องศึกษาแผนพัฒนาการศึกษามากกว่าผู้ที่มิได้ดำรงตำแหน่งข้าราชการที่น้อยกว่าเพื่อรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น จึงทำให้เกิดการเรียนรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาในแผนพัฒนาการศึกษามากกว่า ดังนั้น จึงทำให้กลุ่มหลังส่วนบุคคลด้านตำแหน่งข้าราชการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ อัญชลี ชัยวุฒิ (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในด้านการบริหารจัดการพลังงานของบุคลากรสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ที่พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการรับรู้ด้านการรับนโยบาย ด้านการจัดการองค์การ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านระบบข้อมูลข่าวสาร ด้านประชาสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- **ด้านประสบการณ์ทำงานที่ สคร.** มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่เพิ่มขึ้นอาจทำให้มีความเชี่ยวชาญหรือเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้นและสามารถพิจารณาได้ว่าควรทำสิ่งใด ทำอย่างไร และทำปริมาณเท่าไร รวมไปถึงที่ผ่านมา สคร. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งเป็นแผนที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงอาจทำให้ข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานที่ สคร. ในช่วงเวลาดังกล่าวมีแนวทางที่ใช้ปฏิบัติงานและนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ ส่งผลให้มีการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาได้มากกว่า ดังนั้น จึงทำให้กลุ่มหลังส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานที่ สคร. มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ พัฒน์พล แก้วยม (2561) เรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่พบว่า อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่มีประสบการณ์การบริหารหลักสูตร 21 ปีขึ้นไป มีการรับรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 21 ปี และสอดคล้องกับแนวคิดของ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2544, อ้างถึงใน ญัฐธิดา ยืนยง, 2563) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบ

ของการรับรู้ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบของสิ่งเร้า และองค์ประกอบด้านตัวบุคคล เช่น ประสบการณ์เดิม ฯลฯ ที่ทำให้เกิดการรับรู้ในเรื่องนั้นแตกต่างกัน

- ด้านส่วนงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันทำให้มีความรับผิดชอบที่ต่างกันและมีความจำเป็นหรือมีโอกาสในการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจแตกต่างกันไป ซึ่งอาจลดหลั่นกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อาทิ ข้าราชการ สคร. ที่สังกัดส่วนงานหลัก ได้แก่ สนผ. ซึ่งเป็นส่วนงานหลักในการจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจทำให้มีโอกาสในการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ ทั้งในภาพรวมและในรายละเอียดที่มากกว่าส่วนงานอื่น หรือในกรณีที่สังกัด กพส. 1 - 3 อาจทำให้มีความจำเป็นที่ต้องศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจมากกว่าส่วนงานอื่น เนื่องจากมีความรับผิดชอบในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจรายสาขาและรายแห่ง ทำให้ต้องมีการให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ จึงอาจทำให้มีการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจเฉพาะส่วนที่ตนเองรับผิดชอบเพียงเท่านั้น ดังนั้น ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านส่วนงานที่สังกัดจึงมีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของภารดี เทพคาย (2564) เรื่อง ระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ต่อนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดหน่วยงานจัดการเรียนการสอนมีระดับการรับรู้ต่อนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดหน่วยงานสนับสนุนอื่น อาจเป็นเพราะการเข้าถึงข้อมูลและความสนใจเกี่ยวกับนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

- ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากลักษณะงานอาจทำให้มีพฤติกรรมที่ต้องการสั่งสมความรู้หรือรับทราบเนื้อหาเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจในปริมาณที่มากหรือน้อยแตกต่างกันไป โดยข้าราชการ สคร. ที่มีลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจอาจมีการศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงานด้านอื่น ส่งผลให้มีการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจที่มากกว่า ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับแนวคิดของวันชัย มีชาติ (2544) ที่กล่าวว่า การรับรู้ปรากฏการณ์ในแต่ละเรื่องนั้นมีปัจจัยหลายประการเข้ามาเกี่ยวข้องและปัจจัยแต่ละประการเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อ การรับรู้ที่ต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ได้แก่ สถานการณ์ที่เรารับรู้ สิ่งที่เรารับรู้ และตัวผู้รับรู้

ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ เพราะในกระบวนการรับรู้จะมีการตีความสิ่งที่เราได้รับรู้มา ซึ่งการตีความของแต่ละคนก็อาจแตกต่างกันและทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมือนกัน ดังนั้น อาจทำให้คนที่ตีความแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจว่ามีความสำคัญกับลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ มีพฤติกรรมที่จะสนใจศึกษาเนื้อหาในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจในปริมาณที่มากกว่าคนที่ตีความว่าไม่มีความสำคัญกับลักษณะงานของตนเอง

- **ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง** มีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากการกำหนดหรือไม่กำหนดตัวชี้วัดเรื่องแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเองอาจทำให้เห็นความสำคัญของแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจแตกต่างกันและมีความสนใจศึกษาในเรื่องดังกล่าวที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มีการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลังส่วนบุคคลด้านความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเองมีความสัมพันธ์กับการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐชุตดา วิจิตรจามรี (2558) ที่มองว่า การรับรู้เป็นการแปลความหมายจากการสัมผัส โดยการแปลความหมายจะได้รับอิทธิพลมาจากความรู้ ประสบการณ์เดิม ความต้องการ ความคาดหวัง และสติปัญญาที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งหลังจากแปลความหมายแล้วจะเกิดการตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น การที่ข้าราชการ สคร. มีหรือไม่มีกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการของตนเองที่เกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจทำให้มีการแปลความหมายในเรื่องแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจนั้นแตกต่างกัน ส่งผลให้มีตอบสนองต่อแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันทำให้มีการรับรู้/รับทราบปริมาณเนื้อหาที่ปรากฏในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมีสมมติฐานว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา
รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570

ภูมิหลังส่วนบุคคล	value	P - value	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. เพศ	$X^2 = .426$.808	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. อายุ	$r = -.080$.407	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ระดับการศึกษา	$r = -.113$.240	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ตำแหน่งข้าราชการ	$r = -.065$.502	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ประสบการณ์ทำงานที่ สคร.	$r = -.041$.671	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ส่วนงานที่สังกัด	$X^2 = 19.324$	<.001	*มีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ลักษณะงาน	$X^2 = 7.817$.020	*มีนัยสำคัญทางสถิติ
8. ความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของตนเอง	$X^2 = 15.046$.005	*มีนัยสำคัญทางสถิติ

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. มีความสัมพันธ์กับ
ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ในด้าน 3 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1) ด้านส่วนงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ
พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจาก สคร. มีภารกิจ 3 ด้าน คือ ด้านรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักทรัพย์ของรัฐ และ
ด้านการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน จึงทำให้ข้าราชการ สคร. ที่อยู่ในส่วนงานที่แตกต่างกัน
ตามภารกิจข้างต้น มีความสนใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจและความเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ
ที่มากหรือน้อยแตกต่างกัน โดยส่วนงานหลักที่มีภารกิจด้านรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการ
พัฒนารัฐวิสาหกิจ เช่น การจัดทำแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ การกำกับติดตามการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ทำให้มีความสนใจในรายละเอียดและทำความเข้าใจในแผนพัฒนา
รัฐวิสาหกิจเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา
รัฐวิสาหกิจที่มากกว่าส่วนงานสนับสนุนที่ปฏิบัติภารกิจด้านอื่นของ สคร. ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลัง
ส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ด้านส่วนงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในแผนพัฒนา
รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณภา ปรารงค์ปรุ (2560) เรื่อง

ความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 ที่พบว่าพนักงานเมืองพัทยาที่มีหน่วยงานต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาต่างกัน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายมักมีความรู้และใส่ใจในรายละเอียดเพราะมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจมากกว่ากลุ่มงานอื่น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภารดีเทพคายน (2564) เรื่อง ระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดหน่วยงานจัดการเรียนการสอนมีระดับความเข้าใจมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ได้อยู่ภายใต้สำนักอธิการบดี อาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะพื้นฐานอันได้แก่หน่วยงานที่สังกัด ทำให้การแปลความตีความหมาย และขยายความนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความเข้าใจแตกต่างกัน

2.2) ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 สืบเนื่องจากการมีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันข้างต้น ทำให้ข้าราชการแต่ละส่วนงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน โดยลักษณะงานอาจเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ข้าราชการ สคร. เลือกที่จะศึกษาแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจอย่างจริงจัง ลึกซึ้ง หรือเลือกที่จะทำความเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจที่มากกว่า เช่น ข้าราชการที่มีลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อกับรัฐวิสาหกิจโดยตรงทั้งเป็นประจำหรือบางครั้งอาจมีแรงจูงใจที่จะศึกษาและทำความเข้าใจในแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจเป็นพิเศษเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ไม่ได้มีลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงทำให้อภิสิทธิ์ ส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Worthington & Grant (ม.ป.ป. อ้างถึงใน แสงจันทร์ โสภากาล, 2550) ที่อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้ไว้ว่า ความรู้หรือความเข้าใจของนักเรียนจะสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ในการเรียนหรือระดับการเรียนของนักเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา และองค์ประกอบทางด้านที่ไม่ใช่สติปัญญา ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว และการจูงใจที่ทำให้นักเรียนนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ หรือมีระดับการเรียนที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น เมื่อพิจารณาอภิสิทธิ์ ส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ในด้านลักษณะงานที่ทำให้เกิดการจูงใจให้ต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจในแผนพัฒนาวิสาหกิจ จึงส่งผลให้ข้าราชการ สคร. มีระดับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันตามแนวคิดของ Worthington & Grant

2.3) ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 เนื่องจากการกำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาวิสาหกิจเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สคร. รายบุคคล ไม่เพียงแต่กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมเท่านั้น จะทำให้เกิดการถ่ายทอดภารกิจของ สคร. ไปสู่ตัวบุคคล ทำให้ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบหรือรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในเรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจ รวมถึงเห็นความสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจตามภารกิจของ สคร. และอาจเป็นพลังผลักดันให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาและทำความเข้าใจในแผนพัฒนาวิสาหกิจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัด นอกจากนี้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าว ยังมีความสำคัญต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งด้วย ดังนั้น จึงทำให้ภูมิหลังส่วนบุคคลของข้าราชการ สคร. ด้านความเกี่ยวข้องระหว่างแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 กับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยสอดคล้องกับหลักการเสริมแรงของ David J. Cherrington (1994, อ้างถึงใน ธนยพันธ์ ทองบุญตา, 2562) ที่มีการแบ่งการเสริมแรงออกเป็น 5 ประการ คือ เสริมแรงแบบบวก แบบหลีกเลี่ยง การระงับการเสริมแรง และการลงโทษ โดยการกำหนดตัวชี้วัดข้างต้นกับข้าราชการ สคร. มีความสอดคล้องกับการเสริมแรงแบบบวก กล่าวคือ ผลของการกระทำเช่นนั้นจะก่อให้เกิดอะไรตามมา ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดอาจทำให้เกิดพลังผลักดันให้ข้าราชการมีความสนใจและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจมากขึ้นเพื่อให้ดำเนินงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดและเป็นผลให้มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่สูงซึ่งส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่า

สำหรับภูมิหลังส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งข้าราชการ และประสบการณ์ทำงานที่ สคร. ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณปราการปฐ (2560) เรื่อง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 ไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภารดี เทพคายน (2564) เรื่อง ระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และอายุงานต่างกัน มีระดับความเข้าใจนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

7.3 ข้อจำกัด

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 : กรณีศึกษา ข้าราชการ สคร. มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลเนื่องถูกจำกัดด้วยระยะเวลาส่งผลให้ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผลเพื่อสร้างความเข้าใจและตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้มีเวลาค่อนข้างจำกัดและต้องเร่งรีบในการดำเนินการเพื่อให้ทันต่อกรอบระยะเวลาที่กำหนด และด้วย สคร. กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจมากกว่า 52 แห่ง จึงทำให้แผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจมีรายละเอียดค่อนข้างเยอะจึงเป็นอุปสรรคในการจัดทำเครื่องมือในการสอบถามความเข้าใจแก่บุคลากร สคร. ให้ครอบคลุมเนื้อหาและความเข้าใจของบุคลากรอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับ ภูมิหลังส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้ยาก

7.4 ข้อเสนอแนะ

7.4.1 เชนโยบาย

การพัฒนา รัฐวิสาหกิจเป็นภารกิจด้านหนึ่งที่สำคัญของ สคร. ดังนั้น การมีแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ทำให้รัฐวิสาหกิจมีทิศทางการดำเนินการที่ชัดเจนมากขึ้นเปรียบเสมือน การมีแผนที่นำทางช่วยให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการไปตามเป้าหมายและช่วยสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ในด้านต่าง ๆ ดังนั้น บุคลากร สคร. ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในภารกิจด้านรัฐวิสาหกิจหรือ อยู่ในส่วนงานหลักทุกคนจึงควรมีความเข้าใจในแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หากมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวมากขึ้นเท่าใดก็จะช่วยให้เกิดการขับเคลื่อน ภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

แต่จากข้อค้นพบงานวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการ สคร. ส่วนใหญ่มีความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมุ่งพัฒนาและ เพิ่มความเข้าใจแก่บุคลากร สคร. โดยอันดับแรกที่ควรมุ่งพัฒนาและเพิ่มความเข้าใจ คือ บุคลากร ที่อยู่ในส่วนงานหลัก เนื่องจากต้องมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจมากกว่า ส่วนงานอื่น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง อย่งไรก็ดี หาก สคร. สามารถพัฒนาและเพิ่มความเข้าใจให้กับบุคลากรที่อยู่ในส่วนงานสนับสนุนได้ด้วย ก็จะเป็นประโยชน์กับองค์กร เพราะบุคลากรทุกคนถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงอาจจะเป็นประโยชน์แก่ตัวบุคคลนั้นในอนาคต เนื่องจากทุกคน มีโอกาสที่จะหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนส่วนงานได้เสมอ ซึ่งหากมีความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจอาจเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในอนาคตได้

ซึ่งการพัฒนาและเพิ่มความเข้าใจทำได้ด้วยการจัดการความรู้ การ Reskill และ Upskill ในเรื่องแผนพัฒนาวิสาหกิจให้กับบุคลากรมากขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงและสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร ซึ่งอาจจัดทำในลักษณะเชิงรุกที่เข้าถึงบุคลากรทุกหน่วยงานด้วย สื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย คำนึงถึงความเหมาะสมของภูมิหลังส่วนบุคคลที่ต่างกัน เพื่อให้ สคร. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยทุนมนุษย์อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันหรือกำลังสำคัญในการร่วมกันผลักดันไปสู่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของประเทศได้

7.4.2 เชิงพฤติกรรม

จากข้อค้นพบงานวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า มีบุคลากรส่วนหนึ่งที่ไม่มีการรับรู้หรือรับทราบ ว่า สคร. มีการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 รวมถึงบุคลากรบางกลุ่มยังไม่เคยมีการศึกษาแผนพัฒนาวิสาหกิจดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนาวิสาหกิจเท่าที่ควร ดังนั้น จึงควรปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์กรให้ตระหนักถึงความสำคัญของแผนพัฒนาวิสาหกิจและมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่อยู่ในส่วนงานหลัก ด้วยการสร้างการรับรู้ให้เกิดแก่บุคลากร สคร. รวมถึง สนับสนุนให้บุคลากร สคร. มีพฤติกรรมที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทำความเข้าใจ ในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญต่อองค์กร ไม่เพียงแต่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบเพียงเท่านั้น

7.4.3 เชิงวิชาการ

จากข้อค้นพบงานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ สคร. เพียงเท่านั้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมกับบุคลากร สคร. ประเภทอื่น ๆ เพื่อให้ผลที่ได้รับที่ครอบคลุมกับบุคลากรของ องค์กรทั้งหมด เนื่องจากบุคลากรทุกคนล้วนมีความสำคัญกับองค์กร และเพื่อเป็นประโยชน์ในทาง วิชาการในแง่ความครบถ้วนของข้อมูล นอกจากนี้ ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็น แนวทางพัฒนาการให้ความรู้และเพิ่มระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาวิสาหกิจให้กับ บุคลากรของ สคร. รวมทั้งเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาวิสาหกิจหรือ แผนในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- ขวัญรัตน์ เป้ารัมย์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่มีต่อการยอมรับของประชาชนในงานบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- จักรกริช ใจดี. (2542). ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตร [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- จักรกฤษ เดชพร. (2563). การรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในมุมมองของผู้บริโภค กณศึกษา บริษัท อ่าพลพุดส์ โพรเซสซิ่ง จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จันทร์จิรา สมะแอ. (2562). การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทยจังหวัดตรัง [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- เจริญรัตน์ แทนทอง. (2564). การรับรู้ของผู้ที่กำลังเข้าสู่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับการคำนวณและขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา เทศบาลนครรังสิต [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- โชคอนันต์ จึงเจริญรัตน์. (2555). การวิเคราะห์ความเข้าใจและการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูตามนโยบายการศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/44079/1/Chokanan_ju.pdf
- ณัชชา เจริญไชย. (ม.ป.ป.). การรับรู้ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- ณัฐชуда วิจิตรจามรี. (2558). การสื่อสารในองค์กร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2556). พฤติกรรมองค์กร *Organizational Behaviors*. บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ณัฐธิดา ยืนยง. (2563). การรับรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : การถอดบทเรียนจากผลการประเมินการจัดการความรู้ของกรมกำลังพลทหารบก [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/74445/1/6181056224.pdf>
- ดำรงค์ วัฒนา. (2563). การถ่ายทอดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (*Strategic Implementation*). ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฉันทน์ ทงบุญตา. (2562). เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการเสริมแรงทางลบ [บทความวารสาร]. บทความวิชาการ วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 18 - 19.
- ปกรณ์ ศิริประกอบ. (2565). การวางแผนยุทธศาสตร์ (*Strategic Planning*) [เอกสารประกอบการสอน]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เรื่อง แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570. (2565). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 139 ตอนพิเศษ 277 ง. หน้า 24). <https://www.sepo.go.th/tinyMCE/plugins/filemanager/thumbs//17-1-66-v1-1.pdf>
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (ม.ป.ป.). พฤติกรรมองค์การ (*Organization Behavior*) [เอกสารประกอบการสอน]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 136 ตอนที่ 67 ก. หน้า 87). <https://www.mdes.go.th/content/download-detail/2474>
- พัฒนพล แก้วยม. (2561). การรับรู้และการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ].
- พินณา เพชรศิริ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/74469/1/6181080224.pdf>
- ภาวดี เทพคาย. (2564). การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. <https://www.km.nida.ac.th/th/images/PDF/research/paradeere164.pdf>
- ภริมนวล ภักดีศรีศักดิ์. (2555). ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจและทัศนคติด้านส่วนประสมทางการตลาด ที่มีผลต่อแนวโน้มพฤติกรรมเพิ่มเติมน้ำมันแก๊สโซฮอล์ E85 ของผู้ขับขี่รถยนต์ในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- มณูเชษฐ์ มะโนธรรม. (2555). การวางแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ (*Strategic Planning*). <https://www.gotoknow.org/posts/512160>
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 17). <https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/draftconstitution2/>

ewt_dl_link.php?nid=1038&filename=index

- วรรณภา ปรารงค์ปรี. (2560). ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559 - 2563 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วัชรพล มหาไว. (2564). ทักษะคิดและการรับรู้ของประชาชนต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของ ผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา ประชาชนในพื้นที่ตำบลที่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/80299>
- วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. (2559). การบริหารองค์การ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ ชันธควร. (2556). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ของเยาวชนชายไทยในจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, GotoKnow]. <https://www.gotoknow.org/blog/tongs2>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2565). *SEPO 20th TOWARDS SUSTAINABILITY 20* ปี สคร. ก้าวต่อไปอย่างยั่งยืน. บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สิทธิพงษ์ ธรรมราช. (2563). การรับรู้และทัศนคติของคนกรุงเทพมหานครต่อบทบาทขององค์การสหประชาชาติ (*United Nations*) ในประเทศไทย [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR). <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/76470>
- แสงจันทร์ โสภากาล. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรับรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับ องค์การบริหารส่วนตำบล [รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].
- อัญชลี ชัยวุฒิ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในด้านการบริหารจัดการพลังงานของบุคลากรสำนักงาน สลากกินแบ่งรัฐบาล [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก].



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ธิดานันท์ ทันจิตร
วัน เดือน ปี เกิด	14 ตุลาคม 2538
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ที่อยู่ปัจจุบัน	39/9 ถนนสุขสวัสดิ์ แขวงจอมทอง เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY