

การรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุวารี เขียวคำ* และ นันธิดา น้อยสุข

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40002

*อีเมลของผู้ประพันธ์บทความ: kswaree@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ทิศทางองค์กร และระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรทั้งหมดของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 43 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ได้ใช้แบบสำรวจจำนวน 58 ชุด ซึ่งตอบรับกลับคืนมาจำนวน 52 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.66 ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น บุคลากรรับรู้ทิศทางขององค์กรด้านวิสัยทัศน์ถูกต้อง มากที่สุดคือ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน องค์กรชั้นนำด้านการบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษา และระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร ด้านที่บุคลากรมีระดับการรับรู้มากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D=0.63) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D=0.73) และด้านที่บุคลากรมีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ค่านิยม ระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$, S.D=0.85)

คำสำคัญ: การรับรู้; ทิศทางองค์กร

Organizational orientation of personnel Bureau of Academic Administration and Development Khon Kaen University

Suwaree Kiawkham* and Nantida Noisuk

Bureau of Academic Administration and Development, Khon Kaen University, Khon Kaen 40002, Thailand

* Corresponding author's e-mail: ksuwaree@kku.ac.th

Abstract

The purpose of this study was to study the perception of organizational direction. and the level of awareness of organizational direction among office personnel Bureau of Academic Administration and Development Khon Kaen University. The population and sample is the entire population of the Bureau of Academic Administration and Development Khon Kaen University which consists of 4 administrators, 43 university employees, 1 regular employee, and 10 university employees, totaling 58 people. The instrument used in this research was a questionnaire. Statistics used are frequency, percentage, mean (\bar{x}) and standard deviation (S.D.). A total of 58 surveys were used, of which 52 were responded to, representing 89.66 percent. The results of the study found that Personnel's perception of organizational direction Bureau of Academic Administration and Development Khon Kaen University. Personnel perceive the organization's vision direction most correctly. Agency vision A leading organization in educational services and support and the level of awareness of organizational direction among personnel The aspect that personnel have the highest awareness level is the awareness of expected performance results. Has a high awareness level ($\bar{x}=3.65$, S.D=0.63) Next is the perception of vision. The level of awareness is at a high level of awareness ($\bar{x}=3.61$, S.D=0.73) and the aspect that personnel have the lowest awareness level is the awareness of values. The awareness level is at the moderate level ($\bar{x}=3.34$, S.D=0.85).

Keywords: perception, Organizational direction

บทนำ

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีทิศทางขององค์กร เริ่มต้นจากการที่สำนักทะเบียนและประมวลผลจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2537 ต่อมา พ.ศ. 2548 มีการรวมสำนักทะเบียนและประมวลผล

และกองบริการการศึกษาเข้าด้วยกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเมื่อปี พ.ศ. 2558 มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 โดยให้สำนักทะเบียนและประมวลผล ใช้ชื่อว่า สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ เป็นส่วนงานเทียบเท่าคณะโดยมีภาระหน้าที่เพื่อให้บริการและสนับสนุนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การบริการที่สำคัญ 4 ด้าน คือ (1) การสนับสนุนด้านการบริหารหลักสูตร 1. ให้บริการและสนับสนุนกระบวนการรับรองหลักสูตรโดยการตรวจสอบความถูกต้องตามมาตรฐานหลักสูตรและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอต่อคกก.กลั่นกรอง สภาวิชาการ สภามหาวิทยาลัย และสำนักงานคกก.การอุดมศึกษา 2. สำนักฯ มีระบบฐานข้อมูลทุกหลักสูตรของมหาวิทยาลัย 3. มีระบบฐานข้อมูลคลังหน่วยกิตของมหาวิทยาลัย (2) การให้บริการการรับบุคคลเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ดำเนินการในกระบวนการการรับบุคคลเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยการสนับสนุนข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการบริหารการรับเข้าศึกษา ให้คณะ วิทยาลัย และสารสนเทศด้านคุณสมบัติข้อมูลหลักสูตรให้ผู้สมัครเพื่อการตัดสินใจ (3) การให้บริการด้านระบบทะเบียนนักศึกษา การให้บริการด้านระบบทะเบียนนักศึกษาในทุกระดับตั้งแต่รายงานตัวเข้าศึกษาจนสำเร็จการศึกษา เช่น ประวัตินักศึกษา การลงทะเบียน การประมวลผลการศึกษา การขอเอกสารสำคัญทางการศึกษา ให้แก่ผู้รับบริการ และ (4) การให้บริการด้านการจัดการทดสอบความฉลาดในการเรียนรู้ ให้บริการจัดการทดสอบความฉลาดในการเรียนรู้แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลักของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

วิสัยทัศน์ :	“องค์กรชั้นนำด้านการบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษา” คำเป้าหมาย ความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการทุกกลุ่มในระดับดีมากด้านคุณภาพการให้บริการและการส่งมอบคุณค่า (Community trust) อันดับ 1 จากผลการประเมินตามตัวชี้วัดของเครือข่ายสำนักทะเบียนที่ลงนามความร่วมมือฯ (ในปี 2568)
พันธกิจ :	1. การสนับสนุนด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร 2. การให้บริการการรับบุคคลเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี 3. การให้บริการด้านระบบทะเบียนนักศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4. การให้บริการทดสอบความฉลาดในการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน
ค่านิยม :	“REG ^M ” “ถูกต้อง รวดเร็ว บริการด้วยใจ” R: Rebuild and Reconnect through Digital Innovation: พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการให้บริการและสนับสนุนการจัดการศึกษา E: Excellent Customer Service: ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ G: Good Governance: ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม M: Management by fact จัดการบนฐานข้อมูลจริง
สมรรถนะหลัก :	CC1: ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา CC2: ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการระบบทะเบียนที่รองรับการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานตามแนวทางตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education criteria for Performance Excellence: EdPEX) ที่มหาวิทยาลัยกำหนด สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการจึงได้จัดทำแบบสำรวจ การรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อประเมินการรับรู้และเข้าใจทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร และนำผลการสำรวจไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานในเรื่องการนำองค์กรตอบสนองต่อความต้องการและสะท้อนความรู้สึกและการรับรู้ ของบุคลากร ได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการรับรู้ทัศนคติทางองค์กร และระดับการรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรทั้งหมดของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 43 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 58 คน (N=58)

สร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการมีช่วยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและส่วนหนึ่งเป็นการออกแบบร่วมกันกับกองพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามกลางในการสำรวจการรับรู้ทัศนคติทางของส่วนงานทั่วทั้งมหาวิทยาลัย แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะและแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ใช้ในการเก็บข้อมูลสถานภาพด้านตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร ซึ่งใช้ในการเก็บข้อมูล 2 ส่วน คือ การรับรู้ทัศนคติทางองค์กร และระดับการรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.1 การรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร มีลักษณะและแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ใช้เก็บข้อมูลในส่วนของการรับรู้และรับทราบตามประเด็นการรับรู้ขององค์กร

2.2 ระดับการรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร มีลักษณะการประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งใช้เก็บข้อมูลเพื่อวัดระดับการรับรู้ของบุคลากร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์
- (2) ด้านการรับรู้ค่านิยม
- (3) ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว
- (4) ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง
- (5) ด้านช่องทางการสื่อสาร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการรับรู้วิสัยทัศน์องค์กรของบุคลากร ใช้ในการเก็บข้อมูลข้อเสนอแนะการรับรู้วิสัยทัศน์องค์กร ของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านตามระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร (ตอนที่ 2) ได้แก่ (1) ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ (2) ด้านการรับรู้ค่านิยม (3) ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว (4) ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง (5) ด้านช่องทางการสื่อสาร

วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จะแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบ คำอธิบายเหตุผล ซึ่งสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สรุปผลโดยใช้ตาราง แยกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และ ค่าร้อยละ เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ใช้เกณฑ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

4.51-5.00	หมายความว่า	มีการรับรู้มากที่สุด
3.51-4.50	หมายความว่า	มีการรับรู้มาก
2.51-3.50	หมายความว่า	มีการรับรู้ปานกลาง
1.51-2.50	หมายความว่า	มีการรับรู้น้อย
1.00-1.50	หมายความว่า	ไม่รับรู้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการรับรู้วิสัยทัศน์องค์กรของบุคลากร เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรทั้งหมดของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1. เพศ
2. อายุตัว
3. อายุงาน
4. ตำแหน่งงาน
6. ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม

การรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มี 2 ส่วน คือ (1) การรับรู้ทิศทางองค์กร และ (2) ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์
2. ด้านการรับรู้ค่านิยม
3. ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว
4. ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง
5. ด้านช่องทางการสื่อสาร

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวិชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทั้งหมดของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งจำแนกออกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 4 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 43 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ใช้แบบสำรวจจำนวน 58 ชุด ซึ่งตอบรับกลับคืนมาจำนวน 52 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.66

1. ข้อมูลทั่วไป ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน/บริหาร อยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 รองลงมา คือ ตำแหน่งลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.31 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 ดังตารางที่ 1

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (N=58 ตอบรับ 52)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	9	17.31
พนักงานมหาวิทยาลัย	42	80.77
ลูกจ้างประจำ	-	-
ผู้บริหาร	1	1.92
รวม	52	100

2. การรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร ใช้ในการเก็บข้อมูล 2 ส่วน คือ การรับรู้ทิศทางองค์กร และระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.1 การรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น บุคลากรรับรู้ทิศทางขององค์กรด้านวิสัยทัศน์มากที่สุด วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน คือ องค์กรชั้นนำด้านการบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 96.15 รองลงมา รับรู้ด้านค่านิยมขององค์กร คือ REG^M “ถูกต้อง รวดเร็ว บริการด้วยใจ” จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62 และรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ และไม่รับรู้

ประเด็นการรับรู้	จำนวน		ร้อยละ	
	รับรู้	ไม่รับรู้	รับรู้	ไม่รับรู้
1. วิสัยทัศน์จะต้องให้ความสำคัญผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	40	12	76.92	23.08
2. วิสัยทัศน์ของหน่วยงานคือ องค์กรชั้นนำด้านการบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษา	50	2	96.15	3.85
3. วิสัยทัศน์ของหน่วยงานคือ องค์กรชั้นนำด้านการบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษา	50	2	96.15	3.85

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร จำแนกตามการรับรู้ และไม่รับรู้ (ต่อ)

ประเด็นการรับรู้	จำนวน		ร้อยละ	
	รับรู้	ไม่รับรู้	รับรู้	ไม่รับรู้
4. ค่านิยมองค์กรของหน่วยงานคือ REG ^M “ถูกต้อง รวดเร็ว บริการด้วยใจ”	44	8	84.62	15.38
5. สมรรถนะหลัก คือ CC1: ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา CC2: ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการระบบทะเบียนที่รองรับการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาการให้บริการที่มุ่งเน้นคุณภาพ คุณธรรม และสร้างสุขร่วมกันจากความสำเร็จ	40	12	76.92	23.08
6. วิสัยทัศน์จะต้องให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	40	12	76.92	23.08
7. วิสัยทัศน์ของสำนักฯต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ตามวาระของผู้บริหาร	38	14	73.08	26.92
8. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย	31	21	59.62	40.38
9. ค่านิยมของสำนักฯกำหนดขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตาม	41	11	78.85	21.15
10. ท่านได้ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดขึ้น	38	14	73.08	26.92

2.2 ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.51, S.D = 0.74$) คิดเป็นร้อยละ 70.13 ด้านที่บุคลากรมีระดับการรับรู้มากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.65, S.D = 0.63$) คิดเป็นร้อยละ 72.92 รองลงมา คือ ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.61, S.D = 0.73$) คิดเป็นร้อยละ 72.23 และน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ค่านิยม ระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.34, S.D = 0.85$) คิดเป็นร้อยละ 66.77 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ของระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร (N=58 ตอบรับ 52)

ประเด็นการรับรู้	(\bar{x})	S.D	ร้อยละ	แปลความ
ก. ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์				
1. ท่านได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ของสำนักฯที่กำหนดขึ้นมาน้อยเพียงใด	3.88	0.78	77.69	รับรู้มาก
2. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสำนักฯ ที่กำหนดขึ้นมาน้อยเพียงใด	3.81	0.60	76.15	รับรู้มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มากน้อยเพียงใด	3.42	0.85	68.46	รับรู้ปานกลาง
4. ท่านรู้ที่มาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์สำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.37	0.77	67.31	รับรู้ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าผู้บริหารสามารถนำพาสำนักฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งเป้าหมายไว้มาน้อยเพียงใด	3.58	0.67	71.54	รับรู้มาก
รวม	3.61	0.73	72.23	รับรู้มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ของระดับการรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร (N=58 ตอบรับ 52) (ต่อ)

ประเด็นการรับรู้	(\bar{x})	S.D	ร้อยละ	แปลความ
ข. ด้านการรับรู้ค่านิยม				
6. ท่านได้รับทราบค่านิยมของสำนักฯ ที่กำหนดขึ้นมากน้อยเพียงใด	3.46	0.87	69.23	รับรู้ปานกลาง
7. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมสำนักฯ ที่กำหนดขึ้นมากน้อยเพียงใด	3.31	0.88	66.15	รับรู้ปานกลาง
8. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.25	0.86	65.00	รับรู้ปานกลาง
9. ท่านรู้ที่มาเกี่ยวกับค่านิยมของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.19	0.91	63.85	รับรู้ปานกลาง
10. ท่านคิดว่าผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นต่อค่านิยมมากน้อยเพียงใด	3.48	0.73	69.62	รับรู้ปานกลาง
รวม	3.34	0.85	66.77	รับรู้ปานกลาง
ค. ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว				
11. ท่านได้รับทราบเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.63	0.63	72.69	รับรู้มาก
12. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.54	0.64	70.77	รับรู้มาก
13. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.50	0.80	70.00	รับรู้ปานกลาง
14. ท่านรู้ที่มาเกี่ยวกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.46	0.73	69.23	รับรู้ปานกลาง
15. ท่านได้รับการมอบหมายให้ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.60	0.77	71.92	รับรู้มาก
รวม	3.55	0.71	70.92	รับรู้มาก
ง. ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง				
16. ท่านได้รับทราบผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.75	0.56	75.00	รับรู้มาก
17. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.69	0.54	73.85	รับรู้มาก
18. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดผลการดำเนินการที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด	3.54	0.75	70.77	รับรู้มาก
19. ท่านรู้ที่มาเกี่ยวกับผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.54	0.64	70.77	รับรู้มาก
20. ท่านได้รับรู้ถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมาของสำนักฯ มากน้อยเพียงใด	3.71	0.67	74.23	รับรู้มาก
รวม	3.65	0.63	72.92	รับรู้มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ของระดับการรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร (N=58 ตอบรับ 52) (ต่อ)

ประเด็นการรับรู้	(\bar{x})	S.D	ร้อยละ	แปลความ
จ. ด้านช่องทางการสื่อสาร				
21. ท่านมีความเห็นว่าช่องทางการสื่อสารทิศทางองค์กรของสำนักงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอมากน้อยเพียงใด	3.52	0.75	70.38	รับรู้มาก
22. ท่านมีความเห็นว่าวิธีการสื่อสารทิศทางองค์กรของสำนักงาน มีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใดที่จะทำให้บุคลากรรับรู้และ เข้าใจข้อมูลที่ผู้บริหารต้องการสื่อสาร	3.44	0.78	68.85	รับรู้ปานกลาง
23. ท่านเห็นว่าสำนักงาน มีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง มากน้อยเพียงใด	3.21	0.75	64.23	รับรู้ปานกลาง
24. ท่านคิดว่าช่องทางการสื่อสารควรมีการเพิ่มเติมมากน้อยเพียงใด	3.38	0.75	67.69	รับรู้ปานกลาง
รวม	3.39	0.76	67.79	รับรู้ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.51	0.74	70.13	รับรู้มาก

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับรู้วิสัยทัศน์องค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ 2. ด้านการรับรู้ค่านิยม 3. ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว 4. ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และ 5. ด้านช่องทางการสื่อสาร

ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ บุคลากรสำนักงาน ต้องการให้มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสำนักงาน มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 67.31 รองลงมาคือ การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้วิสัยทัศน์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 63.46 และข้อเสนอแนะที่น้อยที่สุด คือ การบอกที่มาของวิสัยทัศน์ของสำนักงาน และการบอกเป้าหมาย และกำหนดเป้าหมายชัดเจน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 48.08 2. ด้านการรับรู้ค่านิยม บุคลากรสำนักงาน ต้องการให้มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของสำนักงาน มากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 รองลงมาคือ การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ค่านิยม จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และข้อเสนอแนะที่น้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมของสำนักงาน และการบอกที่มาของค่านิยมของสำนักงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 3. ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว บุคลากรสำนักงาน ต้องการให้มีการสื่อสารให้บุคลากรด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักงาน มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 รองลงมาคือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของ สำนักงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และ ข้อเสนอแนะที่น้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 4. ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง บุคลากรสำนักงาน ต้องการให้มีการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญในด้านต่างๆที่ผ่านมาของสำนักงาน มากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 71.15 รองลงมาคือ การรับทราบผลการดำเนินการของสำนักงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 57.69 และข้อเสนอแนะที่น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 และ 5. ด้านช่องทางการสื่อสาร บุคลากรสำนักงาน ต้องการให้มีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาคือ ช่องทางการสื่อสารผลการดำเนินการของสำนักงาน ไม่เพียงพอ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 และข้อเสนอแนะที่น้อยที่สุด คือ วิธีการสื่อสารทิศทางองค์กรของสำนักงาน ไม่มีความเหมาะสม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 48.08 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ของข้อเสนอแนะของการรับรู้ทัศนคติทางองค์กรของบุคลากร (N=58 ตอบรับ 52)

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน (52)	ร้อยละ
3.1 ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์		
3.1.1 การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้วิสัยทัศน์	33	63.46
3.1.2 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสำนักฯ	35	67.31
3.1.3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	27	51.92
3.1.4 การบอกที่มาของวิสัยทัศน์ของสำนักฯ	25	48.08
3.1.5 การบอกเป้าหมายและกำหนดเป้าหมายชัดเจน	25	48.08
3.2 ด้านการรับรู้ค่านิยม		
3.2.1 การสื่อสารให้บุคลากรด้านารรับรู้ค่านิยม	32	61.54
3.2.2 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของสำนักฯ	34	65.38
3.2.3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมของสำนักฯ	28	53.85
3.2.4 การบอกที่มาของค่านิยมของสำนักฯ	28	53.85
3.3 ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว		
3.3.1 การสื่อสารให้บุคลากรด้านารรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ	38	73.08
3.3.2 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ	32	61.54
3.3.3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ	26	50.00
3.3.4 การมอบหมายให้ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ	31	59.62
3.4 ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง		
3.4.1 การรับทราบผลการดำเนินการของสำนักฯ	30	57.69
3.4.2 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ	29	57.69
3.4.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ	24	46.15
3.4.4 การรับรู้ถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญในด้านต่างๆที่ผ่านมาของสำนักฯ	37	71.15
3.5 ด้านช่องทางการสื่อสาร		
3.5.1 ช่องทางการสื่อสารผลการดำเนินการของสำนักฯ ไม่เพียงพอ	34	65.38
3.5.2 วิธีการสื่อสารทัศนคติทางองค์กรของสำนักฯ ไม่มีความเหมาะสม	25	48.08
3.5.3 ควรมีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง	36	69.23

หมายเหตุ*** ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

อภิปรายผล

การรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น บุคลากรรับรู้ทิศทางขององค์กรด้านวิสัยทัศน์มากที่สุด คือ “องค์กรชั้นนำด้านการบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษา” รองลงมา คือ รับรู้ด้านค่านิยมขององค์กร คือ “ค่านิยมองค์กรของหน่วยงานคือ REG^M “ถูกต้อง รวดเร็ว บริการด้วยใจ” ส่วนเรื่องทีบุคลากรยังไม่เข้าใจ คือ เรื่องการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่าวิสัยทัศน์ของสำนักฯ ต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ตามวาระของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นจริงแล้ววิสัยทัศน์ นั้น ต้องเป็นสภาวะที่องค์กรต้องการเป็นในอนาคต วิสัยทัศน์อธิบายถึงทิศทางที่องค์กรจะมุ่งไป สิ่งทีองค์กรต้องการจะเป็น หรือภาพลักษณ์ที่องค์กรต้องการให้ผู้อื่นรับรู้ในอนาคต ส่วนอีกประเด็นหนึ่ง คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย นั้น ย่อมไม่ถูกต้องเพราะการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2553) การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2553 ผลการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2553 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับ การรับรู้ทิศทางการดำเนินงานมากที่สุดคือ ด้านพันธกิจ รองลงมา คือด้านยุทธศาสตร์ และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ส่วนระดับการรับรู้ของทิศทางองค์กรของบุคลากร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ซึ่งจะอธิบายได้ดังนี้ (1) ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ ประเด็นทีบุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ รับทราบถึงวิสัยทัศน์ของสำนักฯ ทีกำหนดขึ้น ยังมีส่วนน้อยทียังมีระดับการรับรู้โดยทียังไม่ทราบเกี่ยวกับที่มาของวิสัยทัศน์สำนักฯ (2) ด้านการรับรู้ค่านิยม ประเด็นทีบุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทีดีในการมุ่งมั่นต่อค่านิยม ยังมีส่วนน้อยทียังมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมของสำนักฯ (3) ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว ประเด็นทีบุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ รับทราบเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ ยังมีส่วนน้อยทียังมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ (4) ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการทีคาดหวัง ประเด็นทีบุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ รับทราบผลการดำเนินการทีคาดหวังของสำนักฯ ยังมีส่วนน้อยทียังมีระดับการรับรู้การมีส่วนร่วมในการกำหนดผลการดำเนินการทีคาดหวัง และผลการดำเนินการทีคาดหวังของสำนักฯ และด้านสุดท้ายด้านที (5) ด้านช่องทางการสื่อสาร ประเด็นทีบุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ ความเห็นว่ช่องทางการสื่อสารทิศทางองค์กรของสำนักฯ มีความเหมาะสมและเพียงพอ ยังมีส่วนน้อยทียังมีระดับการรับรู้ในการทีไม่ทราบว่าสำนักฯ มีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.31 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.69 บุคลากรทีปฏิบัติงานมีอายุตัวอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.08 และน้อยทีสุดมีอายุตัวต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.92 ส่วนอายุงานนั้นอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 และน้อยทีสุดมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.92 เป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนเยอะทีสุด คิดเป็นร้อยละ 98.08 และสายผู้สอน (เป็นระดับผู้บริหาร) คิดเป็นร้อยละ 1.92 ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 46.15 และระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 30.77 ล้วนแล้วอยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 80.77 และน้อยทีสุด คือ ตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 1.92 ตามลำดับ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.31 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 23.08 และน้อยทีสุดมีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.92

2. การรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น บุคลากรรับรู้ทิศทางขององค์กรด้านวิสัยทัศน์รับรู้มากที่สุด คือ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน องค์กรชั้นนำด้านการบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 96.15 รองลงมา รับรู้ด้านค่านิยมขององค์กร คือ REG^M “ถูกต้อง รวดเร็ว บริการด้วยใจ”

คิดเป็นร้อยละ 84.62 และรับรู้ร่น้อยที่สุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 59.62

3. ระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ทิศทางขององค์กรของบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.51$, $S.D = 0.74$) คิดเป็นร้อยละ 70.13 ด้านที่บุคลากรมีระดับการรับรู้มากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.65$, $S.D = 0.63$) คิดเป็นร้อยละ 72.92 รองลงมา คือ ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.61$, $S.D = 0.73$) คิดเป็นร้อยละ 72.23 และน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ค่านิยม ระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$, $S.D = 0.85$) คิดเป็นร้อยละ 66.77 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ ภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.61$, $S.D = 0.73$) คิดเป็นร้อยละ 72.23 ประเด็นที่บุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ รับทราบถึงวิสัยทัศน์ของสำนักฯ ที่กำหนดขึ้น มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.88$, $S.D = 0.78$) คิดเป็นร้อยละ 77.69 และรองลงมา คือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสำนักฯ ที่กำหนดขึ้น มีระดับการรับรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $S.D = 0.60$) คิดเป็นร้อยละ 76.15 และมีระดับการรับรู้ร่น้อยที่สุด คือ การรู้ที่มาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์สำนักฯ ระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, $S.D = 0.77$) คิดเป็นร้อยละ 67.31

3.2 ด้านการรับรู้ค่านิยม ภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$, $S.D = 0.85$) คิดเป็นร้อยละ 66.77 ประเด็นที่บุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งมั่นต่อค่านิยม มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, $S.D = 0.73$) คิดเป็นร้อยละ 69.62 และรองลงมา คือ รับทราบค่านิยมของสำนักฯ ที่กำหนดขึ้น มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, $S.D = 0.87$) คิดเป็นร้อยละ 69.23 และมีระดับการรับรู้ร่น้อยที่สุด คือ รู้ที่มาเกี่ยวกับค่านิยมของสำนักฯ ระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$, $S.D = 0.91$) คิดเป็นร้อยละ 63.85

3.3 ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว ภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.55$, $S.D = 0.71$) คิดเป็นร้อยละ 70.92 ประเด็นที่บุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ รับทราบเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.63$, $S.D = 0.63$) คิดเป็นร้อยละ 72.69 และรองลงมา คือ ได้รับการมอบหมายให้ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.60$, $S.D = 0.77$) คิดเป็นร้อยละ 71.92 และมีระดับการรับรู้ร่น้อยที่สุด คือ รู้ที่มาเกี่ยวกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ ระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, $S.D = 0.73$) คิดเป็นร้อยละ 69.23

3.4 ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง ภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.65$, $S.D = 0.63$) คิดเป็นร้อยละ 72.92 ประเด็นที่บุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ รับทราบผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.75$, $S.D = 0.56$) คิดเป็นร้อยละ 75.00 และรองลงมา คือ รับรู้ถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญในด้านต่างๆที่ผ่านมาของสำนักฯ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.71$, $S.D = 0.67$) คิดเป็นร้อยละ 74.23 และมีระดับการรับรู้ร่น้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดผลการดำเนินการที่คาดหวัง และรู้ที่มาเกี่ยวกับผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ ระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.54$, $S.D = 0.64$) คิดเป็นร้อยละ 70.77

3.5 ด้านช่องทางการสื่อสาร ภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, $S.D = 0.76$) คิดเป็นร้อยละ 67.79 ประเด็นที่บุคลากรมีการรับรู้มากที่สุด คือ ความเห็นว่าช่องทางการสื่อสารทิศทางองค์กรของสำนักฯ มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้มาก ($\bar{x} = 3.52$, $S.D = 0.75$) คิดเป็นร้อยละ 70.38 และรองลงมา คือ ความเห็นว่าวิธีการสื่อสารทิศทางองค์กรของสำนักฯ มีความเหมาะสม เพียงใดที่จะทำให้

บุคลากรรับรู้และเข้าใจข้อมูลที่ผู้บริหารต้องการสื่อสาร มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, $S.D = 0.78$) คิดเป็นร้อยละ 68.85 และมีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ สำนักฯ มีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง ระดับการรับรู้อยู่ในระดับรับรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, $S.D = 0.75$) คิดเป็นร้อยละ 64.23

ข้อเสนอแนะการวิจัย

มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับรู้วิสัยทัศน์ของบุคลากร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ของบุคลากร ด้านที่มีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ การรู้ที่มาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์สำนักฯ บุคลากรต้องการให้มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสำนักฯ การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้วิสัยทัศน์ และการบอกที่มาของวิสัยทัศน์ของสำนักฯ และการบอกเป้าหมายและกำหนดเป้าหมายชัดเจน (2) ด้านการรับรู้ค่านิยมของบุคลากร ด้านที่มีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ รู้ที่มาเกี่ยวกับค่านิยมของสำนักฯ บุคลากรต้องการให้มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมของสำนักฯ การสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ค่านิยม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมของสำนักฯ และการบอกที่มาของค่านิยมของสำนักฯ (3) ด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาว ด้านที่มีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ รู้ที่มาเกี่ยวกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ บุคลากรสำนักฯ ต้องการให้มีการสื่อสารให้บุคลากรด้านการรับรู้เป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ระยะสั้น/ยาวของสำนักฯ (4) ด้านการรับรู้ผลการดำเนินการที่คาดหวัง ด้านที่มีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดผลการดำเนินการที่คาดหวัง และรู้ที่มาเกี่ยวกับผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ บุคลากรสำนักฯ ต้องการให้มีการรับรู้ถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญในด้านต่างๆที่ผ่านมาจากสำนักฯ การรับทราบผลการดำเนินการของสำนักฯ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดผลการดำเนินการที่คาดหวังของสำนักฯ (5) ด้านช่องทางการสื่อสาร ด้านที่มีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ สำนักฯ มีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง บุคลากรสำนักฯ ต้องการให้มีการสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง ช่องทางการสื่อสารผลการดำเนินการของสำนักฯ ไม่เพียงพอ และวิธีการสื่อสารทิศทางองค์กรของสำนักฯ ยังไม่มีความเหมาะสมมากพอสำหรับการสื่อสารแก่บุคลากร

เมื่อสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับรู้ทิศทางขององค์กร และระดับการรับรู้ทิศทางองค์กรของบุคลากรแล้วนั้น ได้สะท้อนให้เห็นว่ายังมีบุคลากรบางส่วนยังไม่รับรู้ถึงที่มาของวิสัยทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะขององค์กรการนำไปปฏิบัติและดำเนินงานจึงยังไม่ครอบคลุมและส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ดังนั้น สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงจำเป็นต้องจัดเวทีเพื่อชี้แจงและบูรณาการลงสู่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง หากมีประเด็นสงสัยหรือยังไม่เข้าใจต้องลงรายละเอียดถึงบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงประเด็นมากที่สุด และนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่านที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ได้ให้ความช่วยเหลือคณะผู้วิจัย ในการดำเนินการติดตาม และเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

บรรณานุกรม

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สพฐ., และกพร. (2553). *การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*.

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2553). *การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวน*

สุนันทา ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2553. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, และวัลลีย์ ศรีประภาภรณ์. (2553). การจัดการทางการสื่อสารในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. กรุงเทพมหานคร.
- วิมล นาวารัตน์. (2554). การนำองค์กรจากทฤษฎีการนำองค์กรสู่การปฏิบัติ. <https://www.gotoknow.org/posts/419900>
- อัจฉรา จุลละพราหมณ์, สุวิช ธรรมปาโล, และปัจฉิมา บัวยอม. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการสื่อสารกลยุทธ์องค์กรให้กับบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12. สงขลา.
- รจิต คงหาญ, และวิสาขา วัฒนปกรณ์. (2560). ทิศทางการบริหารบุคลากรในโรงแรมขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร.
- ปรีชา น้อยใหม่. (2561). การรับรู้และความคาดหวังวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาซิโมริ (ประเทศไทย) จำกัด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปณณธร เจริญชัยพุกษ์. (2561). ทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จันทร์จิรา สมะแอ. (2562). การรับรู้ของพนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานคนเก่งของการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดตรัง. ตรัง.
- ธนกร จิตธำรงสุนทร, และพัชรีวรรณ กิจมี. (2562). การรับรู้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของครูโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- พรนิดา นาคทับทิม. (2563). การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.