

## การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ<sup>1</sup>

ปณพร เหลืองพุกษชาติ<sup>2</sup> และนพวรรณ จงสง่ากลาง<sup>3</sup>

Received: June 6, 2019

Revised: July 31, 2019

Accepted: October 30, 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และเปรียบเทียบการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติจาก 8 ฝ่ายงาน จำนวน 351 คน ซึ่งเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้ของ 2 กลุ่มด้วย t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย One-Way ANOVA และเปรียบเทียบเชิงพหุด้วย Bonferroni หรือ Dunnett T3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 100 และการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงาน ด้านอายุงาน และด้านวุฒิการศึกษา พบว่า มีการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**คำสำคัญ** ข่าวสาร, แผนยุทธศาสตร์, การสื่อสาร

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายงาน เรื่อง การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจาก โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ประจำปีงบประมาณ 2561

<sup>2</sup> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี 12120 อีเมล: panaporn.luen@gmail.com

<sup>3</sup> นักวิจัย โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี 12120 อีเมล: noppawan.ruen@gmail.com

## Perception to the Strategic Plan Fiscal year 2017–2021 of Personnel in Thammasat University Hospital

Panaporn Luengpugsachati<sup>4</sup> and Noppawan Jongsangaklang<sup>5</sup>

### Abstract

The purpose of this research was to study and compare the perception of personnel at Thammasat University Hospital to the 2017-2021 strategic plan classified by personal factors. The sample group consisted of 351 personnel from eight departments in Thammasat University Hospital. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed by average, standard deviation and the inferential statistics, which include t-test, One-Way ANOVA and Multiple Comparison by Bonferroni or Dunnett T3. The research found that Thammasat University Hospital personnel has received 100% of the strategic plan and perceive the strategic plan at a high level for the fiscal year 2017-2021. Besides, when considering personal factors in the work department, age and educational level, it was found that the perceptions of the strategic plan were significantly different at the level of 0.05.

**Keywords** Information, Strategic Plan, Communication

---

<sup>4</sup> Plan and Policy Analyst, Thammasat University Hospital, Thammasat University, Pathum Thani, 12120. Email: panaporn.luen@gmail.com

<sup>5</sup> Researcher, Thammasat University Hospital, Thammasat University, Pathum Thani, 12120. Email: noppawan.ruen@gmail.com

## 1. บทนำ

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีบริการหลักและขอบเขตบริการด้วยกัน 3 เรื่อง นั่นคือ 1) เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีศักยภาพในการให้การรักษาคิดครบวงจรทุกสาขาวิชา และเป็นที่รับส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลอื่นๆ 2) ให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยเฉพาะทางครบวงจร 3) เป็นสถาบันการเรียนการสอน การวิจัย และการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาจากคณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์นานาชาติจุฬาภรณ์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น หากกล่าวถึงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามบริการหลักข้างต้นนั้นก็ต้องมีแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นส่วนช่วยที่สำคัญให้ไปสู่จุดหมายขององค์กร ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลจะเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาการให้บริการ การรักษาพยาบาล การบริหารจัดการระบบการเงิน การสร้างสรรค์งานวิจัย และการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย โดยแผนยุทธศาสตร์ของปีงบประมาณ 2558-2564 ได้กำหนดดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ คือ เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลกที่มีการบริการตามมาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2) เป้าหมาย คือ ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2564 3) พันธกิจ คือ 3.1) ให้บริการที่เป็นเลิศด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟู การป้องกันโรค และการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน 3.2) สนับสนุนและมีส่วนร่วมร่วมกับคณะต่างๆ ให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม 3.3) เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุน ชี้นำสังคมและชุมชน และ 3.4) สร้างและสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมที่ทรงคุณค่าสู่การปฏิบัติเพื่อประชาชน 4) ค่านิยม คือ BEST TUH และยุทธศาสตร์มีทั้งหมด 7 ยุทธศาสตร์ (โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ, 2559, น. 4-8) และในปีงบประมาณ 2559 หน่วยงานวิเคราะห์แผนงบประมาณและวิจัยสถาบันได้สำรวจการรับรู้และความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยมและแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า บุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และค่านิยมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55-3.62 , SD 0.53-0.59) ส่วนการรับรู้ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36, SD 0.68) สำหรับความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจ คิดเป็นร้อยละ 91 ส่วนความเข้าใจต่อเป้าหมายของโรงพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 88

ในปี พ.ศ. 2560 โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติได้ปรับแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้มีความกระชับขึ้นจาก 7 ยุทธศาสตร์เป็น 4 ยุทธศาสตร์ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มี 3 เป้าประสงค์ นอกจากนี้ ได้ปรับวิสัยทัศน์ขององค์กรใหม่ นั่นคือ TUH 4.0 ORGANIZATION OF THE FUTURE FOR ALL (โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ 4.0 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคตเพื่อประชาชน) ภายใต้

พันธกิจหลัก 4 ข้อ 1) ให้บริการที่เป็นเลิศด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟู การป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน 2) สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับคณะต่างๆ ให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม 3) เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุน ชี้นำสังคมและชุมชน 4) สร้างและสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมที่ทรงคุณค่า นำสู่การปฏิบัติเพื่อประชาชน ซึ่งวิสัยทัศน์ใหม่นี้เป็นแนวทางการบริหารเพื่อให้มีประสิทธิภาพ การบริการและรักษาที่เป็นเลิศ การพัฒนาคุณภาพเพื่อความยั่งยืน และการมุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต และมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมขององค์กรเป็น “Think TRANSFORM” ที่นำมาใช้ให้บุคลากรได้มีการคิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งจะสามารถแยกได้เป็น 8 ตัวดังนี้ 1) ตัวอักษร T ย่อมาจาก Thammasat Spirit คือ เราจะยึดมั่นในจิตวิญญาณธรรมศาสตร์ สร้างสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมในสังคม 2) ตัวอักษร R ย่อมาจาก Research and Innovation คือ เราจะสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อนำองค์กรเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ 3) ตัวอักษร A ย่อมาจาก Accreditation คือ เราจะมุ่งมั่น การรับรองคุณภาพ สู่มาตรฐานสากล 4) ตัวอักษร N ย่อมาจาก Nature คือ เราจะพิทักษ์รักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการรักษาและร่วมรับผิดชอบต่อสังคม 5) ตัวอักษร S ย่อมาจาก Skills คือ เราจะหมั่นฝึกหัดความรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดีสู่ผู้ป่วย 6) ตัวอักษร F ย่อมาจาก Financial Sustainability คือ เราจะร่วมสร้างเสถียรภาพด้านการเงินเพื่อความอยู่รอดขององค์กร 7) ตัวอักษร OR ย่อมาจาก Organization of the Future คือ เราจะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการก้าวสู่องค์กรแห่งอนาคต 8) ตัวอักษร M ย่อมาจาก Moral Hospital คือ เราจะประพฤติตนตามหลักคุณธรรมเพื่อความสุขในองค์กร โดยทางผู้บริหารได้นำ OKRs (Objective and Key Results) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กร คำว่า OKRs ย่อมาจากคำว่า Objective ที่แปลว่าวัตถุประสงค์คือจุดมุ่งหมายสำคัญ โดยต้องมีการตั้งวัตถุประสงค์ระดับองค์กรและบุคลากรจึงจะนำไปตั้งของงานตนเอง ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระดับองค์กรควรตั้ง 3-5 ข้อ ในส่วนของคำว่า Key Results ซึ่งแปลว่าผลลัพธ์หลักคือ การวัดค่าของวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ควรตั้ง 4-5 ข้อ ต่อ 1 วัตถุประสงค์ (นภดล ร่มโพธิ์, 2561, น. 49-52) และการปรับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นการเน้นเรื่องการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ใหม่นี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนเพื่อร่วมกันพัฒนางาน กระบวนการทำงาน และการดูแลรักษาคนไข้โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำของข้อมูล ซึ่งวิสัยทัศน์ใหม่นี้มีความสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของประเทศไทยในปัจจุบัน นั่นคือ Thailand 4.0 ที่เป็นหลักในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งเน้นพัฒนาหลายด้าน เช่น Smart Factory Smart Product และ Smart Logistic เป็นต้น (วีริช มั่นในบุญธรรม, 2559)

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2558) ได้ศึกษาการรับรู้และเข้าใจทิศทางองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยมีการสื่อสารทิศทางองค์กรผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ กับบุคลากรในองค์กรแล้วพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รับทราบวิสัยทัศน์คิดเป็นร้อยละ 79.34 พันธกิจคิดเป็นร้อยละ 75.59 ค่านิยม คิดเป็นร้อยละ 84.51 ประเด็นยุทธศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 70.42 และเป้าประสงค์คิดเป็นร้อยละ 68.54 และส่วนใหญ่ได้มีความคิดเห็นระดับมากเกี่ยวกับการนำทิศทางองค์กรไปปฏิบัติโดยให้ความเห็นว่าวิสัยทัศน์เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางในการดำเนินกิจกรรมและแผนงาน/โครงการของ สป.วท. ที่ชัดเจนคิดเป็นร้อยละ 69.01 และทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของ สป.วท. ว่าต้องทำอะไร เพื่ออะไร และทำอย่างไรคิดเป็นร้อยละ 68.08 นอกจากนี้ วรรณพันธ์ อ่อนแย้ม (2558) ได้ศึกษาการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าร้อยละ 60 รับรู้แผนยุทธศาสตร์ ซึ่งระดับการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ที่ 1-7 อยู่ในระดับปานกลาง และสาเหตุที่ไม่รู้นั้นมาจากการไม่ได้รับการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์จากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานไม่ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ต่างๆ และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2553) ได้ศึกษาการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2553 พบว่า บุคลากรมีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยปีงบประมาณ 2553 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับการรับรู้ทิศทางการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านพันธกิจ และรองลงมาคือ ด้านยุทธศาสตร์ และด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ส่วนความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานนั้นพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานมากที่สุดคือ ด้านพันธกิจ และรองลงมาคือ ด้านกิจกรรมและด้านนโยบายปฏิบัติงาน

การผลักดันแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้สำเร็จ โดยองค์กรต้องมีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบเป้าหมายและทิศทางต่างๆ และนำไปปรับใช้ในการทำงานหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติว่ารับรู้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลเพียงใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางพัฒนาการสื่อสารต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

(2) เพื่อศึกษาการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

(3) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 3. สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติของเพศ วุฒิการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) และฝ่ายงานไม่แตกต่างกัน

## 4. การทบทวนวรรณกรรม

การรับรู้ถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีชีวิตเรียนรู้และทำความเข้าใจกับสิ่งรอบตัว โดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของมนุษย์จนเกิดการรับรู้และความเข้าใจในสิ่งนั้น ซึ่งสิ่งรอบตัวนี้อาจหมายถึงบุคคลหรือวัตถุต่างๆ ก็ได้ (ดวงกมล ทองอยู่, 2559) การรับรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นมีองค์ประกอบด้วยกัน 4 ข้อ ได้แก่ 1) การสัมผัส คือการรับสัมผัสได้จาก 5 ทาง ประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง 2) สิ่งเร้าที่มากระตุ้น ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ชนิด ประกอบด้วย สิ่งเร้าจากภายใน ได้แก่ ความหิว ความเครียด และฮอร์โมน และสิ่งเร้าจากภายนอก ได้แก่ แสง อุณหภูมิ น้ำ และการสัมผัส 3) การแปลความหมายจากการสัมผัส และ 4) การใช้ประสบการณ์เพื่อแปลความหมาย (สุรพงษ์ ชูเดช, 2558)

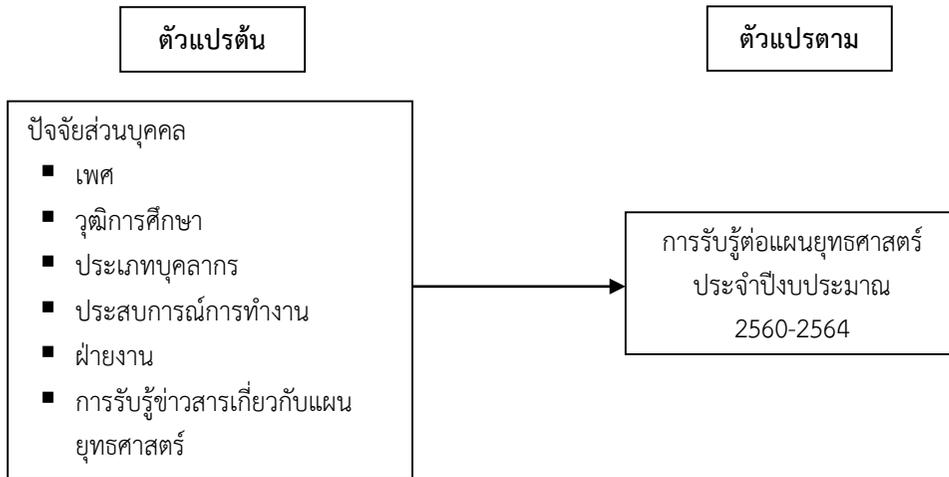
สำหรับการรับรู้ของคนเป็นกระบวนการที่แต่ละคนเลือกจัดการและแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับออกมา ซึ่งการรับรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นภายนอกเท่านั้น แต่อาจขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของบุคคลด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น การรับรู้ในเรื่องเดียวกันนั้นแต่ละคนอาจจะรับรู้ได้ต่างกันนั้น ซึ่งอาจเกิดจากกระบวนการเลือกสิ่งที่จะรับรู้ โดยกระบวนการเลือกหลักๆ นั้นมี 3 กระบวนการ คือ 1) การเลือกสนใจ (Selective Attention) 2) การเลือกที่จะบิดเบือน (Selective Distortion) และ 3) การเลือกที่จะเก็บรักษา (Selective retention) (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2553)

เมื่อผ่านกระบวนการเลือกแล้วจะเข้าสู่กระบวนการรับรู้ที่เรียกว่า กระบวนการรับรู้ของผู้บริโภค (Consumer Perceptual Process) ซึ่งกระบวนการนี้เกิดขึ้นได้มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดรับตัวกระตุ้น คือ การนำความรู้สึกที่ได้รับจากตัวกระตุ้นไปยังระบบสมองโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 เพื่อเป็นการนำตัวกระตุ้นภายนอกไปสู่จิตใจ 2) การประมวลผลความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ คือ การจัดการรับข้อมูลที่บุคคลได้รับโดยการประมวลนี้จะป็นรูปแบบที่จะสื่อความหมายได้ และ 3) ความเข้าใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ได้รับความรู้สึกที่ได้เริ่มมีการรับรู้แล้วว่าสิ่งที่เราได้สัมผัสนั้นเป็นอะไร ซึ่งการรับรู้ข่าวสารของผู้บริโภคนั้นได้มาจากกระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสารจากความตั้งใจรับข้อมูลและทำความเข้าใจความหมาย จากการรับข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ (ศิริพล เจริญวิจิตร, 2558) นอกจากนี้ การรับรู้ข้อมูลต่างๆ ที่มาจากการจำและเข้าใจนี้อาจมาจากประสบการณ์ ซึ่งการรับรู้สิ่งต่างๆ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการปรับตัว เนื่องจากการปรับตัวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดการรับรู้และถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า (ฤทธิเดช สุตา และคณะ, 2557) ดังนั้น การที่บุคคลจะเกิดการรับรู้สิ่งใดนั้นจะเกิดกระบวนการเลือกก่อน หากบุคคลนั้นเลือกสนใจสิ่งนั้น ก็จะเกิดกระบวนการต่อมาคือ กระบวนการรับรู้ โดยมีสิ่งกระตุ้นเป็นสื่อกลางและบุคคลเกิดการประมวลผลความรู้สึกที่ได้รับจนทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น

## 5. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร พบว่าตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ฝ่ายงานที่ปฏิบัติงาน และการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งช่องทางการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ได้รับทราบข้อมูลต่างๆ นั้นสามารถสื่อสารผ่านทางหนังสือแจ้งเวียน เว็บไซต์ แผ่นพับ ไลน์ประชาสัมพันธ์ส่วนกลางขององค์กร และป้ายโปสเตอร์ เพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 และนำไปสู่การพัฒนากระบวนการงานของตนเองตามทิศทางขององค์กรต่อไป ดังแผนภาพที่ 1

## แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ



### 6. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ที่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาการรับรู้และการรับข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

#### 6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารโรงพยาบาล ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายทันตกรรม ฝ่ายสหเวชศาสตร์ และฝ่ายสนับสนุนบริการ จำนวน 2,856 คน

การสุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 351 คน และทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากรทั้งหมด 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายทันตกรรม ฝ่ายสหเวชศาสตร์ และฝ่ายสนับสนุนบริการ

## 6.2 การคำนวณขนาดตัวอย่าง

### 6.2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

การหาขนาดตัวอย่างจากสูตร  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$  ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และความคลาดเคลื่อน 5 % ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 351 คน เมื่อหาสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน ได้ดังนี้

6.2.1.1 ขนาดตัวอย่างของฝ่ายบริหารโรงพยาบาลทั้งหมด 164 คน ได้ขนาดตัวอย่าง คือ 20 คน

6.2.1.2 ขนาดตัวอย่างของฝ่ายบริหารแผนและการคลังทั้งหมด 172 คน ได้ขนาดตัวอย่างคือ 21 คน

6.2.1.3 ขนาดตัวอย่างของฝ่ายการแพทย์ทั้งหมด 359 คน ได้ขนาดตัวอย่างคือ 44 คน

6.2.1.4 ขนาดตัวอย่างของฝ่ายการพยาบาลทั้งหมด 1,580 คน ได้ขนาดตัวอย่างคือ 194 คน

6.2.1.5 ขนาดตัวอย่างของฝ่ายเภสัชกรรมทั้งหมด 111 คน ได้ขนาดตัวอย่างคือ 14 คน

6.2.1.6 ขนาดตัวอย่างของฝ่ายทันตกรรมทั้งหมด 70 คน ได้ขนาดตัวอย่างคือ 9 คน

6.2.1.7 ขนาดตัวอย่างของฝ่ายสหเวชศาสตร์ทั้งหมด 95 คน ได้ขนาดตัวอย่างคือ 12 คน

6.2.1.8 ขนาดตัวอย่างของฝ่ายสนับสนุนบริการทั้งหมด 305 คน ได้ขนาดตัวอย่างคือ 37 คน

### 6.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

#### 6.2.2.1 เกณฑ์การคัดเลือกอาสาสมัคร (Inclusion Criteria)

- เป็นบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารโรงพยาบาล ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายทันตกรรม ฝ่ายสหเวชศาสตร์ และฝ่ายสนับสนุนบริการ

- ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

- มีความสนใจในการให้ข้อมูล

#### 6.2.2.2 เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

■ ผู้วิจัยจะคัดออกจากการวิจัยเมื่ออาสาสมัครคนนั้นลาออกจากโรงพยาบาล/ขอโอนย้าย/ถูกพักงาน

#### 6.2.2.3 เกณฑ์การถอนอาสาสมัครออกจากการวิจัย (Discontinuation Criteria)

■ หากขณะที่ตอบแบบสอบถามแล้วอาสาสมัครรู้สึกว่าการตอบแบบสอบถามใช้เวลานาน แล้วอาสาสมัครติดภารกิจหรืออาสาสมัครรู้สึกไม่สบายใจในการตอบอาสาสมัครสามารถบอกเลิกได้ทันที โดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบ

### 6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ และส่วนที่ 3 การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล สำหรับส่วนที่ 3 นี้เป็นสอบถามการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใด โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 คือ ไม่ทราบ คะแนน 2 คือ ใช้น้อย คะแนน 3 คือ ใช้นานกลาง คะแนน 4 คือ ใช้นาน และคะแนน 5 คือ ใช้นานที่สุด สำหรับค่าเฉลี่ยแต่ละข้อคำถามนำเทียบเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	ใช้นานที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	ใช้นาน
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	ใช้นานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	ใช้น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	ไม่ทราบ

### 6.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าสามารถวัดได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยเครื่องมือมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ นางสาวสุภาพ ไสพลกรัง หัวหน้างานนโยบายและแผน นางสาวสุภัค ถิ่นมั่น ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนายบุญชู กาญจนปฐมกุล ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อกำหนดหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC: Index of Item Objective Congruence) และจากตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ว่า ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 5 ข้อ และ ค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 9 ข้อ และไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ ถือว่า ข้อคำถามนี้ มีความตรงเชิงเนื้อหาที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปวัดการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติได้

ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เมื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 จำนวน 30 ชุด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.9253 จะได้ว่า ค่าความเที่ยงอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้น แบบสอบถามนี้สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้

### 6.5 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 รหัส 021/2561 โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และอธิบายหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย (Consent Form) หากอาสาสมัครที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยจะทำแบบสอบถามจำนวน 1 ครั้งโดยใช้เวลาในการตอบประมาณ 20 นาที นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับรองกับอาสาสมัครว่าข้อมูลความคิดเห็นทั้งหมดนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับและไม่เปิดเผยชื่อกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมวิจัย แต่เปิดเผยเฉพาะในรูปบทสรุปผลการวิจัยเท่านั้น

### 6.6 การเก็บข้อมูล

(1) เมื่อโครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนเรียบร้อยแล้วจึงดำเนินการเสนอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนั้นจะใช้เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม และขนาดตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจำนวน 351 คน ซึ่งผู้วิจัยแจกหนังสือยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 ครั้ง หากอาสาสมัครที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยจะทำแบบสอบถามจำนวน 1 ครั้งโดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที การวิจัยครั้งนี้จะเก็บข้อมูลในช่วงมิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2561

(2) สำหรับการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน คือ เมื่อคำนวณขนาดตัวอย่างของแต่ละฝ่ายงานได้แล้ว จะดำเนินการจับฉลากกว่าหน่วยงานใดในฝ่ายงานนั้นจะได้เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยจะจับฉลากจนครบจำนวนของขนาดตัวอย่างของฝ่ายงานนั้น

และผู้วิจัยจัดบันทึกข้อมูลว่าหน่วยงานได้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเตรียมแบบสอบถาม โดยการนำส่งไปยังหน่วยงานตามระบบธุรการและเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามแล้วให้ส่งคืนผ่านตามระบบธุรการเช่นกัน ระยะเวลาในการส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม

(3) เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วก็นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

### 6.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและพิจารณาระดับนัยสำคัญสถิติที่ 0.05 วิเคราะห์ดังนี้

(1) วิเคราะห์การรับข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติโดยคำนวณความถี่และร้อยละ

(2) วิเคราะห์การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยคำนวณความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(3) เปรียบเทียบการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติ t- test และวุฒิการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA และเปรียบเทียบเชิงพหุด้วย Bonferroni เมื่อความแปรปรวนเท่ากัน หากทดสอบแล้วมีความแปรปรวนไม่เท่ากันใช้เปรียบเทียบเชิงพหุด้วย Dunnett T3

## 7. ผลการวิจัย

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 89.5 และระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 19.3 ส่วนประสบการณ์ทำงานหรืออายุงานนั้นบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.3 และรองลงมา 0-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 โดยส่วนมากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาคือ พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ คิดเป็นร้อยละ 23.6 แล้วผู้ให้ข้อมูลนี้ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายการพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 50.0 และฝ่ายสนับสนุนบริการคิดเป็นร้อยละ 14.8 ซึ่งการรับข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ คิดเป็นร้อยละ 100

**ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของ  
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**

แหล่งข้อมูลข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงพยาบาล	180	19.80
เพื่อนร่วมงาน	69	7.59
เสียงตามสาย	37	4.07
ป้ายประกาศ	119	13.09
การประชุม	159	17.49
หนังสือเวียน	123	13.53
แผ่นพับ	32	3.52
เว็บไซต์ของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	105	11.55
แผ่นโปสเตอร์	32	3.52
ไลน์กลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	33	3.63
อื่นๆ (หัวหน้างาน/หนังสือปกชมพู: purpose book)	20	2.20

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 1 แสดงแหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยม อัตลักษณ์ และแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 จากผู้บริหารโรงพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาคือ การประชุมต่างๆ ในโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 17.49 และหนังสือเวียนคิดเป็นร้อยละ 13.53

การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ อัตลักษณ์คุณธรรม พันธกิจ ค่านิยม และประเด็นยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนการรับรู้ในแต่ละประเด็นมีค่าตั้งแต่ 3.51 ถึง 4.05 ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**

แผนยุทธศาสตร์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
<b>วิสัยทัศน์</b>		
ท่านรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ 4.0 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคตเพื่อประชาชน (TUH 4.0 ORGANIZATION OF THE FUTURE FOR ALL)” ของโรงพยาบาลเพียงใด	3.73 (รับรู้มาก)	0.779
<b>อัตลักษณ์คุณธรรม</b>		
ท่านรับรู้ถึงอัตลักษณ์คุณธรรมของโรงพยาบาล “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ใส่ใจบริการ” มากน้อยเพียงใด	4.05 (รับรู้มาก)	0.766
<b>พันธกิจ</b>		
ท่านรับรู้เกี่ยวกับพันธกิจที่ 1 การให้บริการที่เป็นเลิศด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟู การป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชนมากน้อยเพียงใด	3.65 (รับรู้มาก)	0.785
ท่านรับรู้เกี่ยวกับพันธกิจที่ 2 สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับคณะต่างๆ ให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคมมากน้อยเพียงใด	3.57 (รับรู้มาก)	0.806
ท่านรับรู้เกี่ยวกับพันธกิจที่ 3 เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุนชั้นนำสังคมและชุมชนมากน้อยเพียงใด	3.51 (รับรู้มาก)	0.795
ท่านรับรู้เกี่ยวกับพันธกิจที่ 4 สร้างและสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมที่ทรงคุณค่านำสู่การปฏิบัติเพื่อประชาชนมากน้อยเพียงใด	3.53 (รับรู้มาก)	0.843
<b>ค่านิยม</b>		
ท่านรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมของโรงพยาบาล “Think TRANSFORM” มากน้อยเพียงใด	3.61 (รับรู้มาก)	0.830
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>		
ท่านรับรู้เกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างระบบบริการและการรักษาพยาบาลที่ล้ำสมัย เพื่อพัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศด้านการรักษา และระบบบริการที่ล้ำสมัย และปรับปรุงประสบการณ์การใช้บริการโดยใช้เทคโนโลยีและล้ำสมัย มากน้อยเพียงใด	3.70 (รับรู้มาก)	0.803
ท่านรับรู้เกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาด้านบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ สร้างระบบการเงินการคลังที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพ และบริหารจัดการคลังและโลจิสติกส์สมัยใหม่ มากน้อยเพียงใด	3.61 (รับรู้มาก)	0.773
ท่านรับรู้เกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบพัฒนาคุณภาพเพื่อความยั่งยืน โดยจะพัฒนาระบบรองรับสนับสนุนการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม สร้างระบบสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนและพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ มากน้อยเพียงใด	3.57 (รับรู้มาก)	0.817

แผนยุทธศาสตร์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ท่านรับรู้เกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต โดยพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และเป็นองค์กรแห่งวิชาการ สร้างองค์ความรู้เพื่อขึ้นนำสังคม รวมถึงสนับสนุนการสร้างเครือข่าย มากน้อยเพียงใด	3.63 (รับรู้มาก)	0.806

**ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตาม เพศ**

แผนยุทธศาสตร์	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Leven's Test for Equality of Variances		t	Sig.
				F	Sig.		
วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ 4.0 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคตเพื่อประชาชน (TUH 4.0 ORGANIZATION OF THE FUTURE FOR ALL)” ของโรงพยาบาลเพียงใด	ชาย หญิง	3.680 3.740	0.852 0.771	1.032	0.310	-0.472	0.637
ค่านิยมของโรงพยาบาล “Think TRANSFORM”	ชาย หญิง	3.490 3.620	0.901 0.822	0.493	0.483	-0.941	0.348
อัตลักษณ์คุณธรรมของโรงพยาบาล “ซื่อสัตย์รับผิดชอบ ใส่ใจบริการ”	ชาย หญิง	3.860 4.070	0.887 0.750	0.877	0.172	-1.542	0.124
พันธกิจที่ 1 การให้บริการที่เป็นเลิศด้านการรักษาพยาบาลการฟื้นฟู การป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน	ชาย หญิง	3.540 3.660	0.836 0.779	0.664	0.416	-0.878	0.381
พันธกิจที่ 2 สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับคณะต่างๆ ให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม	ชาย หญิง	3.460 3.590	0.900 0.779	1.633	0.202	-0.912	0.362
พันธกิจที่ 3 เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุนชั้นนำสังคมและชุมชน	ชาย หญิง	3.430 3.520	0.835 0.795	0.268	0.605	-0.638	0.524

แผนยุทธศาสตร์	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Leven's Test for Equality of Variances		t	Sig.
				F	Sig.		
พันธกิจที่ 4 สร้างและสนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรมที่ทรงคุณค่า นำสู่การปฏิบัติ เพื่อประชาชน	ชาย	3.380	0.953	2.340	0.127	-1.144	0.253
	หญิง	3.550	0.830				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างระบบ บริการและการรักษาพยาบาลที่ล้ำสมัย	ชาย	3.46	0.869	1.021	0.313	-1.901	0.058
	หญิง	3.72	0.792				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบ บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาด้าน บุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	ชาย	3.35	0.789	0.294	0.588	-2.145	0.033*
	หญิง	3.64	0.767				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบ พัฒนาคุณภาพเพื่อความยั่งยืน	ชาย	3.51	0.932	2.509	0.114	-0.475	0.635
	หญิง	3.58	0.803				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต	ชาย	3.57	0.899	1.700	0.193	-0.503	0.615
	หญิง	3.64	0.796				

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ คุณธรรม ค่านิยม พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ที่ 4 ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่มีการรับรู้นี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แผนยุทธศาสตร์	วุฒิการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.	Leven's Test for Equality of Variances	
						F	Sig.
วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ 4.0 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคตเพื่อประชาชน (TUH 4.0 ORGANIZATION OF THE FUTURE FOR ALL)” ของโรงพยาบาลเพียงใด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.53	0.735	5.961	0.001*	2.980 <sup>a</sup>	0.032*
	ปริญญาตรี	3.70	0.050				
	ปริญญาโท	4.01	0.088				
	ปริญญาเอก	2.50	0.042				
ค่านิยมของโรงพยาบาล “Think TRANSFORM”	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	0.731	5.620	0.001*	3.234 <sup>a</sup>	0.022*
	ปริญญาตรี	3.55	0.868				
	ปริญญาโท	3.88	0.659				
	ปริญญาเอก	2.00	0.000				
อัตลักษณ์คุณธรรมของโรงพยาบาล “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ใส่ใจบริการ”	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	0.764	2.0678	0.050	-	-
	ปริญญาตรี	4.05	0.749				
	ปริญญาโท	4.21	0.764				
	ปริญญาเอก	3.50	2.121				
พันธกิจที่ 1 การให้บริการที่เป็นเลิศด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟู การป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	0.794	9.685	0.000*	0.435 <sup>b</sup>	0.728
	ปริญญาตรี	3.59	0.733				
	ปริญญาโท	3.96	0.818				
	ปริญญาเอก	1.50	0.707				
พันธกิจที่ 2 สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับคณะต่างๆ ให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	0.823	7.336	0.000*	0.410 <sup>b</sup>	0.746
	ปริญญาตรี	3.52	0.749				
	ปริญญาโท	3.82	0.880				
	ปริญญาเอก	1.50	0.707				

แผนยุทธศาสตร์	วุฒิการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.	Leven's Test for Equality of Variances	
						F	Sig.
พันธกิจที่ 3 เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุนชั้นนำสังคมและชุมชน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.51	0.768	8.106	0.000*	0.794 <sup>b</sup>	0.498
	ปริญญาตรี	3.45	0.736				
	ปริญญาโท	3.79	0.890				
	ปริญญาเอก	1.50	0.707				
พันธกิจที่ 4 สร้างและสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมที่ทรงคุณค่า นำสู่การปฏิบัติเพื่อประชาชน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.42	0.823	8.286	0.000*	0.205 <sup>b</sup>	0.893
	ปริญญาตรี	3.47	0.787				
	ปริญญาโท	3.85	0.919				
	ปริญญาเอก	1.50	0.707				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างระบบบริการและการรักษาพยาบาลที่ล้ำสมัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.74	0.790	8.925	0.000*	1.579 <sup>b</sup>	0.194
	ปริญญาตรี	3.67	0.775				
	ปริญญาโท	3.84	0.784				
	ปริญญาเอก	1.00	0.000				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยพัฒนาด้านบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.70	0.708	7.481	0.000*	0.443 <sup>b</sup>	0.722
	ปริญญาตรี	3.55	0.759				
	ปริญญาโท	3.81	0.758				
	ปริญญาเอก	1.50	0.707				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบพัฒนาคุณภาพเพื่อความยั่งยืน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.67	0.715	8.038	0.000*	0.335 <sup>b</sup>	0.800
	ปริญญาตรี	3.50	0.783				
	ปริญญาโท	3.84	0.874				
	ปริญญาเอก	1.50	0.707				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.79	0.861	8.442	0.000*	0.437 <sup>b</sup>	0.727
	ปริญญาตรี	3.55	0.759				
	ปริญญาโท	3.87	0.809				
	ปริญญาเอก	1.50	0.707				

หมายเหตุ: a หมายถึง การเปรียบเทียบเชิงพหุด้วย Dunnett T3

b หมายถึง การเปรียบเทียบเชิงพหุด้วย Bonferroni

สำหรับการรับรู้ด้านวิสัยทัศน์ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษามีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า วุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้แตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีวุฒิมระดับการศึกษาปริญญาโทกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน การรับรู้ด้านพันธกิจ วุฒิการศึกษามีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 วุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 1 และพันธกิจที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี 2) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโทในส่วนของวุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 2 และพันธกิจที่ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) บุคลากรที่วุฒิการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท 2) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท การรับรู้ค่านิยมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามวุฒิการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาตรี และ 2) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 ซึ่งการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนวุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาตรี และ 2) บุคลากรระดับปริญญาเอกกับระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท สำหรับการรับรู้อัตลักษณ์คุณธรรมของโรงพยาบาลพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4 หากพิจารณาถึงประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ พนักงานเงินรายได้หน่วยงาน พนักงานงบโครงการ มีการรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม อัตลักษณ์คุณธรรม พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1-4 ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามประเภทบุคลากร

แผนยุทธศาสตร์	ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Leven's Test for Equality of Variances	
				F	Sig.
วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ 4.0 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคตเพื่อประชาชน (TUH 4.0 ORGANIZATION OF THE FUTURE FOR ALL)” ของโรงพยาบาลเพียงใด	ข้าราชการ	4.17	0.983	1.295 <sup>b</sup>	0.272
	พนักงานมหาวิทยาลัย มธ.	3.77	0.738		
	พนักงานโรงพยาบาล	3.69	0.882		
	พนักงานเงินรายได้	3.54	0.730		
	พนักงานงบโครงการ	3.50	0.707		
ค่านิยมของโรงพยาบาล “Think TRANSFORM”	ข้าราชการ	3.67	1.366	0.250 <sup>b</sup>	0.909
	พนักงานมหาวิทยาลัย มธ.	3.62	0.828		
	พนักงานโรงพยาบาล	3.60	0.869		
	พนักงานเงินรายได้	3.51	0.692		
	พนักงานงบโครงการ	4.00	0.000		
อัตลักษณ์คุณธรรมของโรงพยาบาล “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ใส่ใจบริการ”	ข้าราชการ	4.00	1.265	1.515 <sup>b</sup>	0.187
	พนักงานมหาวิทยาลัย มธ.	4.06	0.758		
	พนักงานโรงพยาบาล	4.13	0.793		
	พนักงานเงินรายได้	3.78	0.630		
	พนักงานงบโครงการ	4.50	0.707		
พันธกิจที่ 1 การให้บริการที่เป็นเลิศด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟู การป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน	ข้าราชการ	3.83	1.169	1.220 <sup>b</sup>	0.302
	พนักงานมหาวิทยาลัย มธ.	3.71	0.776		
	พนักงานโรงพยาบาล	3.54	0.801		
	พนักงานเงินรายได้	3.49	0.731		
	พนักงานงบโครงการ	3.50	0.707		
พันธกิจที่ 2 สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับคณะต่างๆ ให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม	ข้าราชการ	3.50	1.378	1.130 <sup>b</sup>	0.342
	พนักงานมหาวิทยาลัย มธ.	3.63	0.798		
	พนักงานโรงพยาบาล	3.51	0.771		
	พนักงานเงินรายได้	3.41	0.798		
	พนักงานงบโครงการ	3.00	1.414		
พันธกิจที่ 3 เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุนชั้นนำสังคมและชุมชน	ข้าราชการ	3.67	1.211	0.849 <sup>b</sup>	0.495
	พนักงานมหาวิทยาลัย มธ.	3.54	0.814		
	พนักงานโรงพยาบาล	3.52	0.755		

แผนยุทธศาสตร์	ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Leven's Test for Equality of Variances	
				F	Sig.
	พนักงานเงินรายได้ พนักงานงบโครงการ	3.32 3.00	0.669 1.414		
พันธกิจที่ 4 สร้างและสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมที่ทรงคุณค่านำสู่การปฏิบัติเพื่อประชาชน	ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย มธ. พนักงานโรงพยาบาล พนักงานเงินรายได้ พนักงานงบโครงการ	3.67 3.60 3.43 3.27 3.50	1.366 0.857 0.784 0.769 0.707	1.614 <sup>b</sup>	0.170
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างระบบบริการและการรักษาพยาบาลที่ล้ำสมัย	ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย มธ. พนักงานโรงพยาบาล พนักงานเงินรายได้ พนักงานงบโครงการ	3.67 3.73 3.66 3.57 4.00	1.506 0.776 0.845 0.728 1.414	0.430 <sup>b</sup>	0.787
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยพัฒนาด้านบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย มธ. พนักงานโรงพยาบาล พนักงานเงินรายได้ พนักงานงบโครงการ	3.50 3.62 3.59 3.54 4.50	1.049 0.789 0.733 0.730 0.707	0.789 <sup>b</sup>	0.533
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบพัฒนาคุณภาพเพื่อความยั่งยืน	ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย มธ. พนักงานโรงพยาบาล พนักงานเงินรายได้ พนักงานงบโครงการ	3.83 3.60 3.53 3.49 3.50	1.169 0.825 0.786 0.731 2.121	0.368 <sup>b</sup>	0.831
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต	ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย มธ. พนักงานโรงพยาบาล พนักงานเงินรายได้ พนักงานงบโครงการ	3.50 3.64 3.65 3.57 3.50	1.049 0.797 0.830 0.801 2.121	0.126 <sup>b</sup>	0.973

การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามประเภทฝ่าย พบว่า บุคลากรที่สังกัดต่างฝ่ายงานกันมีการรับรู้วิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาลกับบุคลากรฝ่ายการแพทย์ และบุคลากรฝ่าย

เภสัชกรรมมีการรับรู้ต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับการรับรู้พันธกิจพบว่า บุคลากรฝ่ายงานต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งบุคลากรในฝ่ายงานที่มีการรับรู้แตกต่างกันคือบุคลากรฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายการพยาบาล สำหรับการรับรู้ค่านิยมของบุคลากรฝ่ายงานที่ต่างกันพบว่า บุคลากรฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาล บุคลากรฝ่ายการพยาบาล และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ มีการรับรู้ค่านิยมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่าบุคลากรฝ่ายงานต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อเทียบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรในฝ่ายงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือ 1) บุคลากรในฝ่ายบริหารแผนและการคลังกับบุคลากรฝ่ายทันตกรรม และ 2) บุคลากรในฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรมและฝ่ายสหเวชศาสตร์ ส่วนบุคลากรในฝ่ายงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือ 1) บุคลากรในบุคลากรฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาล บุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม และบุคลากรในฝ่ายสหเวชศาสตร์ และ 2) บุคลากรฝ่ายบริหารแผนและการคลังกับบุคลากรฝ่ายทันตกรรม บุคลากรในฝ่ายงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือ บุคลากรฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายการพยาบาลและบุคลากรในฝ่ายงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือ บุคลากรฝ่ายการแพทย์กับฝ่ายบริหารโรงพยาบาล และฝ่ายการพยาบาล สำหรับการรับรู้อัตลักษณ์คุณธรรมของโรงพยาบาลพบว่าบุคลากรฝ่ายงานที่ต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามประเภทฝ่าย

แผนยุทธศาสตร์	ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.	Leven's Test for Equality of Variances	
						F	Sig.
วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ 4.0 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต เพื่อประชาชน (TUH 4.0 ORGANIZATION OF THE FUTURE FOR ALL)” ของโรงพยาบาลเพียงใด	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล	4.13	0.694	3.342	0.002*	1.274 <sup>b</sup>	0.262
	ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง	3.77	0.817				
	ฝ่ายการแพทย์	2.80	0.837				
	ฝ่ายทันตกรรม	3.68	0.749				
	ฝ่ายเภสัชกรรม	3.17	0.577				
	ฝ่ายการพยาบาล	3.78	0.734				
	ฝ่ายสหเวชศาสตร์	3.54	0.980				
ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.75	0.711					
ค่านิยมของโรงพยาบาล “Think TRANSFORM”	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล	3.78	0.671	2.266	0.029*	1.373 <sup>b</sup>	0.216
	ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง	3.73	0.740				
	ฝ่ายการแพทย์	2.40	1.140				
	ฝ่ายทันตกรรม	3.53	0.697				
	ฝ่ายเภสัชกรรม	3.33	0.778				
	ฝ่ายการพยาบาล	3.65	0.848				
	ฝ่ายสหเวชศาสตร์	3.46	0.980				
ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.62	0.718					
อัตลักษณ์คุณธรรมของโรงพยาบาล “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ใส่ใจบริการ”	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล	4.17	0.834	1.722	0.103	-	-
	ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง	4.13	0.571				
	ฝ่ายการแพทย์	4.00	1.225				
	ฝ่ายทันตกรรม	3.89	0.567				
	ฝ่ายเภสัชกรรม	3.5	0.905				
	ฝ่ายการพยาบาล	4.10	0.769				
	ฝ่ายสหเวชศาสตร์	3.83	0.822				
ฝ่ายสนับสนุนบริการ	4.12	0.732					
พันธกิจที่ 1 การให้บริการที่เป็นเลิศ ด้านการ รักษาพยาบาล การ	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล	3.57	0.843	2.546	0.014*	1.010 <sup>b</sup>	0.424
	ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง	3.57	0.817				
	ฝ่ายการแพทย์	2.60	1.140				
	ฝ่ายทันตกรรม	3.74	0.733				

แผนยุทธศาสตร์	ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.	Leven's Test for Equality of Variances	
						F	Sig.
ฟื้นฟู การป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชน	ฝ่ายเภสัชกรรม	3.25	0.622				
	ฝ่ายการพยาบาล	3.75	0.752				
	ฝ่ายสหเวชศาสตร์	3.49	0.919				
	ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.65	0.678				
พันธกิจที่ 2 สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับคณะต่างๆ ให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล	3.57	0.843	3.494	0.001*	1.586 <sup>b</sup>	0.138
	ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง	3.30	0.837				
	ฝ่ายการแพทย์	2.60	1.140				
	ฝ่ายทันตกรรม	3.53	0.772				
	ฝ่ายเภสัชกรรม	3.08	0.515				
	ฝ่ายการพยาบาล	3.73	0.774				
	ฝ่ายสหเวชศาสตร์	3.40	0.812				
ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.56	0.777					
พันธกิจที่ 3 เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุนชั้นนำสังคมและชุมชน	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล	3.65	0.775	2.622	0.062	-	-
	ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง	3.27	0.907				
	ฝ่ายการแพทย์	2.60	1.140				
	ฝ่ายทันตกรรม	3.47	0.513				
	ฝ่ายเภสัชกรรม	3.25	0.622				
	ฝ่ายการพยาบาล	3.64	0.781				
	ฝ่ายสหเวชศาสตร์	3.34	0.873				
ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.44	0.725					
พันธกิจที่ 4 สร้างและสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมที่ทรงคุณค่าสู่การปฏิบัติเพื่อประชาชน	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล	3.61	0.783	2.865	0.006*	1.353 <sup>b</sup>	0.224
	ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง	3.37	0.999				
	ฝ่ายการแพทย์	2.40	1.140				
	ฝ่ายทันตกรรม	3.37	0.761				
	ฝ่ายเภสัชกรรม	3.17	0.577				
	ฝ่ายการพยาบาล	3.65	0.821				
	ฝ่ายสหเวชศาสตร์	3.31	0.900				
ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.56	0.752					
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างระบบบริการและการรักษาพยาบาลที่ล้ำสมัย	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล	3.48	0.790	3.942	0.000*	2.789 <sup>b</sup>	0.080
	ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง	3.60	0.855				
	ฝ่ายการแพทย์	2.40	1.342				
	ฝ่ายทันตกรรม	3.74	0.806				
	ฝ่ายเภสัชกรรม	3.17	0.577				
ฝ่ายการพยาบาล	3.80	0.725					

แผนยุทธศาสตร์	ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.	Leven's Test for Equality of Variances	
						F	Sig.
	ฝ่ายสหเวชศาสตร์ ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.54 3.83	1.010 0.706				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยพัฒนาด้านบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายทันตกรรม ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายสหเวชศาสตร์ ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.74 3.63 2.40 3.63 3.17 3.67 3.51 3.60	0.619 0.809 1.140 0.831 0.577 0.736 0.919 0.721	2.7334	0.009*	1.347 <sup>b</sup>	0.227
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบพัฒนาคุณภาพเพื่อความยั่งยืน	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายทันตกรรม ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายสหเวชศาสตร์ ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.61 3.47 2.40 3.58 3.25 3.67 3.49 3.54	0.839 1.042 1.140 0.692 0.622 0.759 0.984 0.699	2.308	0.026*	2.111 <sup>b</sup>	0.420
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต	ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล ฝ่ายบริหารแผนและการคลัง ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายทันตกรรม ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายสหเวชศาสตร์ ฝ่ายสนับสนุนบริการ	3.70 3.60 2.40 3.58 3.33 3.73 3.57 3.52	0.635 1.003 1.140 0.769 0.778 0.773 0.948 0.641	2.591	0.013*	1.918 <sup>b</sup>	0.066

สำหรับการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานที่ต่างกันมีการรับรู้วิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 ซึ่งอายุงานที่มีการรับรู้แตกต่างกัน คือ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี อายุงาน 4-7 ปี และอายุงาน 8-11 ปี ส่วนการรับรู้พันธกิจพบว่า อายุงานที่ต่างกันมีการรับรู้พันธกิจที่ 1 และพันธกิจที่ 3 แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญระดับ 0.05 คือ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี อายุงาน 4-7 ปี อายุงาน 8-11 ปี และอายุงาน 12-15 ปี ซึ่งอายุงานที่มีการรับรู้พันธกิจที่ 2 และพันธกิจที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี อายุงาน 4-7 ปี และอายุงาน 8-11 ปี สำหรับการรับรู้ค่านิยมพบว่า อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี อายุงาน 4-7 ปี และอายุงาน 8-11 ปีมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนการรับรู้อัตลักษณ์คุณธรรม พบว่า อายุงานที่ต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่าอายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 4-7 ปี อายุงาน 8-11 ปี และอายุงาน 12-15 ปีมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ได้ว่า 1) อายุงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี และอายุงาน 8-11 ปี 2) อายุงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 4-7 ปี 3) อายุงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี อายุงาน 4-7 ปี และอายุงาน 8-11 ปี และ 4) อายุงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 4-7 ปี ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปี  
งบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระ  
เกียรติ จำแนกตามอายุงาน

แผนยุทธศาสตร์	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.	Leven's Test for Equality of Variances	
						F	Sig.
วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ 4.0 มุ่งสู่องค์กร แห่งอนาคตเพื่อประชาชน (TUH 4.0 ORGANIZATION OF THE FUTURE FOR ALL)” ของโรงพยาบาล เพียงใด	0-3 ปี	3.52	0.850	7.609	0.000*	3.603 <sup>a</sup>	0.007*
	4-7 ปี	3.57	0.704				
	8-11 ปี	3.60	0.728				
	12-15 ปี	3.76	0.699				
	16 ปีขึ้นไป	4.05	0.722				
ค่านิยมของโรงพยาบาล “Think TRANSFORM”	0-3 ปี	3.48	0.955	5.481	0.000*	4.973 <sup>a</sup>	0.001*
	4-7 ปี	3.38	0.834				
	8-11 ปี	3.47	0.804				
	12-15 ปี	3.63	0.536				
	16 ปีขึ้นไป	3.89	0.738				
อัตลักษณ์คุณธรรมของ โรงพยาบาล “ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ ใส่ใจบริการ”	0-3 ปี	4.08	0.815	3.963	0.004*	0.547 <sup>b</sup>	0.701
	4-7 ปี	3.90	0.810				
	8-11 ปี	3.89	0.724				
	12-15 ปี	3.85	0.691				
	16 ปีขึ้นไป	4.25	0.710				
พันธกิจที่ 1 การให้บริการที่ เป็นเลิศด้านการ รักษาพยาบาล การฟื้นฟู การป้องกันโรคและการสร้าง เสริมสุขภาพแก่ประชาชน	0-3 ปี	3.48	0.793	6.762	0.000*	1.407 <sup>b</sup>	0.231
	4-7 ปี	3.52	0.755				
	8-11 ปี	3.47	0.782				
	12-15 ปี	3.61	0.628				
	16 ปีขึ้นไป	3.95	0.771				
พันธกิจที่ 2 สนับสนุนและมี ส่วนร่วมกับคณะต่างๆ ให้ เกิดการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพเพื่อผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม	0-3 ปี	3.42	0.804	5.510	0.000*	1.253 <sup>b</sup>	0.288
	4-7 ปี	3.48	0.778				
	8-11 ปี	3.46	0.847				
	12-15 ปี	3.41	0.631				
	16 ปีขึ้นไป	3.86	0.795				

แผนยุทธศาสตร์	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.	Leven's Test for Equality of Variances	
						F	Sig.
พันธกิจที่ 3 เป็นองค์กรทางวิชาการที่สนับสนุนชั้นนำสังคมและชุมชน	0-3 ปี	3.37	0.736	7.324	0.000*	0.320 <sup>b</sup>	0.865
	4-7 ปี	3.48	0.754				
	8-11 ปี	3.46	0.778				
	12-15 ปี	3.41	0.639				
	16 ปีขึ้นไป	3.86	0.819				
พันธกิจที่ 4 สร้างและสนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมที่ทรงคุณค่าสู่การปฏิบัติเพื่อประชาชน	0-3 ปี	3.33	0.789	5.896	0.000*	0.146 <sup>b</sup>	0.965
	4-7 ปี	3.38	0.834				
	8-11 ปี	3.44	0.824				
	12-15 ปี	3.46	0.745				
	16 ปีขึ้นไป	3.84	0.862				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างระบบบริการและการรักษาพยาบาลที่ล้ำสมัย	0-3 ปี	3.57	0.848	4.436	0.002*	4.819 <sup>a</sup>	0.001*
	4-7 ปี	3.60	0.836				
	8-11 ปี	3.53	0.826				
	12-15 ปี	3.63	0.698				
	16 ปีขึ้นไป	3.95	0.722				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาด้านบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	0-3 ปี	3.55	0.849	2.587	0.037*	1.485 <sup>b</sup>	0.206
	4-7 ปี	3.43	0.752				
	8-11 ปี	3.54	0.734				
	12-15 ปี	3.59	0.591				
	16 ปีขึ้นไป	3.79	0.779				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างระบบพัฒนาคุณภาพเพื่อความยั่งยืน	0-3 ปี	3.43	0.805	4.330	.002*	1.589 <sup>b</sup>	0.177
	4-7 ปี	3.47	0.842				
	8-11 ปี	3.46	0.867				
	12-15 ปี	3.49	0.637				
	16 ปีขึ้นไป	3.84	0.796				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต	0-3 ปี	3.58	0.913	3.281	0.012*	2.287 <sup>b</sup>	0.060
	4-7 ปี	3.40	0.793				
	8-11 ปี	3.60	0.776				
	12-15 ปี	3.56	0.634				
	16 ปีขึ้นไป	3.84	0.761				

## 8. สรุปผล

บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติส่วนใหญ่มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 จากการถ่ายทอดของผู้บริหารโรงพยาบาลและหัวหน้างาน การประชุมของคณะกรรมการต่างๆ ในโรงพยาบาล และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องแต่ละยุทธศาสตร์ และบุคลากรส่วนใหญ่ได้นำวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยม อัตลักษณ์คุณธรรม และประเด็นยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเพื่อให้กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงาน การบริการที่เป็นเลิศ และด้านวางแผนการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ

การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560–2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีการรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ อัตลักษณ์คุณธรรม พันธกิจ ค่านิยม และประเด็นยุทธศาสตร์ (ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ที่ 4) อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศมีการรับรู้ด้านวิสัยทัศน์ ด้านพันธกิจ ด้านค่านิยม และด้านค่าอัตลักษณ์คุณธรรมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษามีการรับรู้ด้านค่าอัตลักษณ์คุณธรรมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรมีการรับรู้ด้านวิสัยทัศน์ ด้านพันธกิจ ด้านค่านิยม ด้านค่าอัตลักษณ์คุณธรรม และด้านประเด็นยุทธศาสตร์ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานมีการรับรู้ด้านค่าอัตลักษณ์คุณธรรมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## 9. อภิปรายผล

บุคลากรของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 วิสัยทัศน์ การรับรู้วิสัยทัศน์ของบุคลากรเมื่อดูจากเพศและประเภทของบุคลากรนั้น มีการรับรู้วิสัยทัศน์ที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ในด้านวุฒิการศึกษา ด้านฝ่ายงานและด้านอายุงานมีการรับรู้วิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เมื่อดูค่าเฉลี่ยเพศหญิงจะมีค่าเฉลี่ยในการรับรู้มากกว่าเพศชาย วุฒิปริญญาโทจะมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ด้านวิสัยทัศน์มากที่สุด ทางฝ่ายบริหารโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยการรับรู้วิสัยทัศน์มากที่สุด

การรับรู้ของบุคลากรมีข้อสังเกตว่ายิ่งอายุงานมากจะมีค่าเฉลี่ยการรับรู้มากขึ้น โดยอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในการรับรู้มากกว่าอายุงานอื่น

ประเด็นที่ 2 พันธกิจ การรับรู้พันธกิจของบุคลากรเมื่อดูจากเพศและประเภทของบุคลากรนั้น มีการรับรู้ พันธกิจที่ไม่แตกต่างกัน ด้านวุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 วุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 1 และพันธกิจที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี 2) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ในส่วนของวุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 2 และพันธกิจที่ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนี้ 1) บุคลากรที่วุฒิการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท 2) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ ปริญญาโท ด้านฝ่ายงานฝ่ายการแพทย์และฝ่ายการพยาบาลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านฝ่ายงานที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 1 มากที่สุดคือ ฝ่ายทันตกรรมและฝ่ายการพยาบาล ค่าเฉลี่ยการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 2 มากที่สุดคือ ฝ่ายการพยาบาล ค่าเฉลี่ยการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 3 มากที่สุดคือ ฝ่ายบริหารโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาล ค่าเฉลี่ยการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 4 มากที่สุดคือ ฝ่ายการพยาบาล จะเห็นได้ว่าฝ่ายที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ทั้ง 4 พันธกิจมากที่สุดคือ ฝ่ายการพยาบาล ด้านอายุงานที่ต่างกันมีการรับรู้พันธกิจที่ 1 และพันธกิจที่ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 คือ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี อายุงาน 4-7 ปี อายุงาน 8-11 ปี และ อายุงาน 12-15 ปี ซึ่งอายุงานที่มีการรับรู้พันธกิจที่ 2 และพันธกิจที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี อายุงาน 4-7 ปี และ อายุงาน 8-11 ปี โดยค่าเฉลี่ยการรับรู้ด้านพันธกิจที่ 1 ถึงพันธกิจที่ 4 จะเป็นอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในการรับรู้มากกว่าทั้ง 4 พันธกิจ

ประเด็นที่ 3 ค่านิยม การรับรู้ค่านิยมของบุคลากรเมื่อดูจากเพศและประเภทของบุคลากรและด้านฝ่ายงานนั้นมีการรับรู้ค่านิยมที่ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านวุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้ค่านิยมที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามวุฒิการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาตรี และ 2) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท มีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 หากดูค่าเฉลี่ยการรับรู้ค่านิยมวุฒิปริญญาโท จะมีการรับรู้ด้านค่านิยมมากที่สุด ด้านอายุงาน อายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับอายุงาน 0-3 ปี อายุงาน 4-7 ปี และอายุงาน 8-11 ปีมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 หากดูค่าเฉลี่ย

การรับรู้ค่านิยมด้านอายุงานการรับรู้ของบุคลากรอายุงาน 0-3 ปี กลับมีค่าเฉลี่ยที่มากกว่าอายุงาน 4-7 ปี และ 8-11 ปี ในส่วนอายุงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในการรับรู้มากกว่า

ประเด็นที่ 4 ยุทธศาสตร์ การรับรู้ด้านประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า ประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พนักงานโรงพยาบาลประเภทประจำ พนักงานเงินรายได้หน่วยงาน พนักงานงบโครงการ) มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ที่ 4 ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่มีการรับรู้ยุทธศาสตร์นี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สำหรับวุฒิการศึกษา ฝ่ายงาน และอายุงานมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยด้านวุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้แตกต่างกันดังนี้ 1) วุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาปริญญาโท 2) วุฒิการศึกษาที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทกับปริญญาตรี, บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท โดยค่าเฉลี่ยการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง 4 มากที่สุดคือปริญญาโท น้อยที่สุดคือปริญญาเอก ด้ายฝ่ายงานที่มีการรับรู้แตกต่างกันดังนี้ ฝ่ายงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือ 1) บุคลากรในฝ่ายบริหารแผนและการคลังกับบุคลากรฝ่ายทันตกรรม 2) บุคลากรในฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรมและฝ่ายสหเวชศาสตร์ ฝ่ายงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือ 1) บุคลากรฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาล บุคลากรฝ่ายเภสัชกรรมและบุคลากรในฝ่ายสหเวชศาสตร์ 2) บุคลากรฝ่ายบริหารแผนและการคลังกับบุคลากรฝ่ายทันตกรรม ฝ่ายงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือ บุคลากรฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายงานที่มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 คือบุคลากรฝ่ายการแพทย์กับบุคลากรฝ่ายบริหารโรงพยาบาล และบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โดยค่าเฉลี่ยการรับรู้ของฝ่ายงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มากที่สุดคือ ฝ่ายสนับสนุนบริการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ฝ่ายบริหารโรงพยาบาล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ฝ่ายการพยาบาล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ฝ่ายการพยาบาลและฝ่ายที่มีค่าเฉลี่ยในการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง 4 น้อยที่สุด คือ ฝ่ายการแพทย์ ในส่วนของอายุการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์การทำงาน) ที่มีการรับรู้แตกต่างกัน ดังนี้ 1) บุคลากรที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุงาน 0-3 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 8-11 ปี มีการรับรู้ประเด็น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2) บุคลากรที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป กับบุคลากรที่มีอายุงาน 4-7 ปี มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 3) บุคลากรที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุงาน 0-3 ปี บุคลากรที่มีอายุงาน 4-7 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 8-11 ปี มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 4) บุคลากรที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุงาน 4-7 ปี มีการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ถึง 4 มากที่สุดคืออายุงาน 16 ปีขึ้นไป และค่าเฉลี่ยการรับรู้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 น้อยที่สุด คือ อายุงาน 8-11 ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 และ 4 คือ อายุงาน 4-7 ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ อายุงาน 0-3 ปี

หากวิเคราะห์ในวิสัยทัศน์ อัตลักษณ์คุณธรรม พันธกิจ ค่านิยม และด้านประเด็นยุทธศาสตร์ได้ว่าส่วนใหญ่การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์เมื่อจำแนกตามปัจจัยบุคคลด้านเพศและประเภทบุคลากรจะเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดปัจจัยส่วนบุคคลก็ลงไปถึงด้านฝ่ายงาน ด้านอายุงาน และด้านวุฒิการศึกษา พบว่า การรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละบุคคลอาจจะมีการรับรู้มากหรือน้อยต่างกันออกไป นอกจากนี้ บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การสื่อสารถึงความหมายของแผนยุทธศาสตร์ยังไม่ทั่วถึงในกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการและควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มีความหลากหลายช่องทางมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2558) นั่นคือสาเหตุการไม่รับรู้ ต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กรมาจากผู้บริหารไม่ได้มีการถ่ายทอดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ จึงทำให้พนักงานไม่ทราบถึงแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ชัดเจน นอกจากนี้หากผู้บริหารขององค์กรคาดหวังให้บุคลากรทุกคนมีการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ที่ใกล้เคียงกันหรือเท่ากันนั้น อาจต้องสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ เช่น บุคลากรต้องเข้าใจถึงหน้าที่การปฏิบัติงานของตนเองให้ชัดเจน เพื่อได้ทราบว่าหน้าที่ในการทำงานของตนเองนั้นมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ใดขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

## 10. ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 ของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวนี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงทิศทางการขับเคลื่อนขององค์กรเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาระบบงานในส่วนต่างๆ ไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ทำให้หน่วยงานในโรงพยาบาลได้มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารเรื่องแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานนโยบายและแผนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้นำข้อเสนอแนะนั้นๆ ไปพัฒนาคุณภาพระบบงาน เพื่อให้มีการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ชัดเจนและทั่วถึงทุกคน ทั้งนี้ การสื่อสารข้อมูลด้านแผนยุทธศาสตร์เดิมอาจมีทั้ง 2 ลักษณะนั่นคือ การสื่อสารอย่างเป็นแบบทางการ เช่น สื่อสารผ่านบันทึกข้อความ หนังสือเวียน และการประชุมหรือโครงการต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล ส่วนการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการนั้น เช่น สื่อสารผ่านทางไลน์แอปพลิเคชันในกลุ่มบุคลากร แจกแผ่นพับในการอบรมหรือประชุมต่างๆ ในโรงพยาบาล ซึ่งหากมีรูปแบบการสื่อสารในรูปแบบ Infographic เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายและอาจเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นการรับรู้ต่อแผนยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้นก็เป็นได้ รวมถึงผู้อำนวยการฝ่ายงานและหัวหน้างานให้ความร่วมมือในการสื่อสารลักษณะจากบนลงล่าง (จากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา) โดยถ่ายทอดเกี่ยวกับนโยบายของผู้บริหารของโรงพยาบาลที่ได้รับฟังจากในการประชุมต่างๆ ของโรงพยาบาลมายังผู้ปฏิบัติงานก็สามารถทำให้บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจแล้วช่วยกันในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ได้

## เอกสารอ้างอิง

- ดวงกลม ทองอยู่. (2559). การรับรู้ทางสังคมกับความเป็นจริงทางสังคม: ความต่างที่พึงระวัง. *วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(1), 139-149.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2561). *พัฒนาองค์กรและชีวิตด้วยแนวคิด OKRs*. นนทบุรี: บริษัท เอ็นพี อินเทลลิเจนซ์ จำกัด
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภคมีส่วนในการตัดสินใจในการกระทำกิจกรรมทางการตลาด. *For Quality Management*, 16(148), 96-101.
- โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. (2559). *รายงานประจำปี 2559 โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. ปทุมธานี: บริษัทแกรนอาร์ตจำกัด
- ฤทธิเดช สุตา และคณะ. (2557). การรับรู้และการปรับตัวของเกษตรกรบนพื้นที่สูงต่อความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ. *แก่นเกษตร*, 42(ฉบับพิเศษ 2), 190-197.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. (2558). การรับรู้แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดลของพนักงานระดับปฏิบัติการ. *Mahidol R2R e-journal*, 2(2), 65-76.
- วิรัช มั่นในบุญธรรม. (2559). การสร้างเสริมสุขภาพไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารสาธารณสุขขอนแก่น*, 28(330), 4-7.
- ศิริพล เจียมวิจิตร. (2558). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าตราสินค้าของผู้บริโภค กรณีศึกษา ศูนย์การค้าส่ง เดอะฮับ รังสิต จังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2553). *การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2553*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2558). *ผลสำรวจการรับรู้และเข้าใจทิศทางการของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สุรพงษ์ ชูเดช. (2558). *คู่มือการเรียนรายวิชาจิตวิทยาทั่วไป*. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2560, จาก <http://eu.lib.kmutt.ac.th/elearning/Courseware/SSC231/content.html>