

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564

วรณัฐ ทัศบุตร*

อรณัฐ ประดับทอง**

Received : January 17, 2019

Revised : April 13, 2019

Accepted : April 25, 2019

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 (2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 (3) ความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ทุกตำแหน่ง จำนวน 149 คน เก็บรวบรวมข้อมูลการมีส่วนร่วมโดยใช้แบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่าคะแนนตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และเก็บข้อมูลความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยใช้แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.71$, $SD = 0.82$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($M = 2.96$, $SD = 0.86$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($M = 2.79$, $SD = 0.88$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($M = 2.58$, $SD = 0.84$) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($M = 2.52$, $SD = 0.88$)

2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28$, $SD = 0.86$) เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติอยู่ในระดับมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 3.34$, $SD = 0.82$) รองลงมา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($M = 3.21$, $SD = 0.84$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) การสร้างความตระหนักต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสำคัญของความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับต่อการพัฒนาองค์กร (2) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3) การสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม และ (4) การพัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม บุคลากร ยุทธศาสตร์

* นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สถาบันพระบรมราชชนก : E-mail : nuchicn@hotmail.com

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทร

The Participation of Personnel in PBRI Strategic Plan Development for the Year 2017-2021

Woranoot Tassabutr^{*}
Oranuch Pradabthong^{**}

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the levels of personnel participation in PBRI strategic plan development for the year 2017-2021, (2) to study attitude toward factors affecting participation of personnel in PBRI strategic plan developing for the year 2017-2021, and (3) to study attitude toward how to promote staffs' participation in strategic plan developing. The population were 149 staff members of PBRI. The structured questionnaire was used to collect personnel participation and a semi-structure interview was used to collect attitude data toward how to promote staffs' participation on strategic plan development. Descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation were used to describe the findings. Content analysis was utilized to describe attitude toward how to promote staffs' participation.

The results showed that

1. Overall, the participant who participated in PBRI strategic plan developing for the year 2017-2021 were at moderate level ($M = 2.71$, $SD = 0.82$). The results of each aspect were from high to low level as followed; Implementation aspect ($M = 2.96$, $SD = 0.86$), benefits aspect ($M = 2.79$, $SD = 0.88$), decision making aspect ($M = 2.58$, $SD = 0.84$), and evaluation aspect ($M = 2.52$, $SD = 0.88$).

2. Overall, the mean score of attitude toward factors affecting participation of personnel in PBRI strategic plan developing for the year 2017-2021 were at moderate level ($M = 3.28$, $SD = 0.86$). Considered in each factors, the mean scores on knowledge and attitude were at high level in which its higher mean scores than working environment factors ($M = 3.34$, $SD = 0.82$; $M = 3.21$, $SD = 0.84$; consecutively).

3. Regarding to attitude toward how to promote staffs' participation for providing a guideline on promotion of staff participation in strategic plan development, participants suggested that (1) should raise awareness of responsibility in duty and personnel at all levels, (2) should encourage personnel development at all levels for improving knowledge in strategic plan and competency in operational efficiency even more, (3) should create incentives for participation including recognition, reasonable compensation and advancement in career, and (4) should develop organizational communication and information system.

Keywords: Participation, Personnel, Strategy

* Plan and Policy Analyst Professional Level, Praboromarajchanok Institute

** Registered Nurse, Professional Level, Boromarajonani College of Nursing, Surin

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันพระบรมราชชนก มีบทบาทภารกิจในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และระบบบริการสุขภาพของประเทศ ได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 โดยความร่วมมือจากหน่วยงานในส่วนกลางและวิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสถาบันพระบรมราชชนก และรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ทั้งภาคการศึกษา ภาคการสาธารณสุขและชุมชน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ว่า “สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ สร้างกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อชุมชน” ภายใต้พันธกิจ 4 พันธกิจ คือ 1) ผลิตกำลังคน ด้านสุขภาพ 2) พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ 3) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ 4) พัฒนางองค์กรให้มี สมรรถนะสูง ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มี คุณภาพได้มาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ 2) การเป็น สถาบันหลักด้านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับชาติหรือนานาชาติ 3) การสร้างและจัดการองค์ความรู้และ นวัตกรรมเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพและตอบสนองระบบสุขภาพของประเทศ และ 4) การพัฒนา องค์กรให้มีความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนาากำลังคนสุขภาพของประเทศภายใต้หลักธรรมาภิบาล และกำหนด กลยุทธ์ไว้ทั้งหมด 16 กลยุทธ์ (กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, 2561)

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการพัฒนายุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนกที่ผ่านมา มีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่แต่ละบุคคล โดยผู้ที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบในงานพัฒนายุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน คือ หัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ส่วนพนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการมี เพียงบางส่วนเท่านั้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) เกือบร้อยละ 50 เป็น พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการ จึงถือได้ว่าบุคลากรกลุ่มดังกล่าวเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติการเพื่อ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก การให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ขององค์กร จึงทำให้เกิดการรับรู้ ตระหนักถึงความสำคัญ มีความเข้าใจอย่างแท้จริง จะส่งผลให้ สามารถเชื่อมโยงถ่ายทอดยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกที่ ให้ บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ตาม ภารกิจต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Cohen and Uphoff (1980) และ Herzberg, Mausner, and Synderman (1993) ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดทำตัวชี้วัด การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการประเมินผลความสำเร็จของยุทธศาสตร์ โดยศึกษาเฉพาะการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ทุกตำแหน่ง ส่วนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 165 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง (Key informants) ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก ผู้อำนวยการวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเรื่องแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่าคะแนนตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (เลขที่ PE-18-03-61) และเพื่อป้องกันความลำเอียงในการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยที่ไม่ได้ทำงานในสถาบันพระบรมราชชนกเป็นผู้ประสานงานกับประชากรเพื่อประชาสัมพันธ์ชี้แจงโครงการวิจัยและขอความร่วมมือตามความสมัครใจ

ในการมีส่วนร่วมกับการดำเนินการวิจัย โดยได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 และนัดหมายเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลจนครบทุกคน สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้แนวสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วนความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำข้อมูลมากำหนดรหัสตัวแปรและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของบุคลากรและความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาศูนย์สุขภาพโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content-analysis Techniques)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.2) อายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 25.5) ใกล้เคียงกับช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 24.2) เป็นลูกจ้างเหมาบริการมากที่สุด (ร้อยละ 42.3) รองลงมาเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 38.9) มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันพระบรมราชชนกตั้งแต่ 2 ปี-10 ปี (ร้อยละ 40.9) มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 24.2 และ 22.1 ตามลำดับ) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.7) รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 20.1) และน้อยที่สุดคือการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 8.1)

ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน พ.ศ. 2560-2564 ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 (SD = 0.82) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีค่าสูงสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 (SD = 0.86) ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 (SD = 0.88) ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 (SD = 0.84) ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 (SD = 0.88) ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในข้อคำถามพบว่า ข้อที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีเพียงข้อเดียวคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.79) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อมูลโครงการ กิจกรรมเพื่อประกอบการเสนอทำแผนงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 (SD = 0.88) ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน พ.ศ. 2560-2564 พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 (SD = 0.86) เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติอยู่ในระดับมากมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 3.34, SD = 0.82) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร (Mean = 3.21, SD = 0.84) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อย่อยของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.79) อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 (SD = 0.80) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยใน

ข้อย่อยของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (SD = 0.82) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (SD = 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (SD = 0.82) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายปัจจัยด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (SD = 0.87) ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอต่อแนะทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ของสถาบันดังนี้ (1) การสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่และความสำคัญของความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับต่อการพัฒนาองค์กร (2) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3) สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4) การพัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประชาสัมพันธ์ให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญในประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก มีการดำเนินการโดยกลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์เป็นหลัก และมีบุคลากรระดับผู้บริหารจากวิทยาลัยในสังกัด และผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการจากกลุ่มต่างๆ ในส่วนกลางเพียงบางส่วนเท่านั้น ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม ซึ่งจากข้อมูลพบว่ายังมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มต่างๆ ในส่วนกลางไม่ได้รับการสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กร ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่สามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณา ต้นทิวกกร (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศให้กับบุคลากรไม่ทั่วถึงทุกระดับ และการศึกษาของสุภา แก้วเกรียงไกร และคณะ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน พบว่าระดับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.1 การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย จะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมคิดกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด รวมถึงขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแผนงาน โครงการที่จะนำไปปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของนงเยาว์ ญาณปัญญา (2556) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่าย

กองทุน กองคลัง สำนักราชวัง พบว่าด้านการตัดสินใจโดยภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมน้อย โดยมีข้อเสนอให้ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันพระบรมราชชนกมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยแจ้งให้กลุ่มงานต่างๆ จัดทำข้อมูลโครงการและงบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งอาจจะมีข้อจำกัดในด้านการสื่อสารเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติในกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ ทำให้มีผู้รับรู้แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนกเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งจากข้อมูลพบว่าบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่เป็นผูปฏิบัติงานไม่ได้รับรู้กระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม (2558) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของพนักงานระดับปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยนานาชาติติมทิดล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการไม่ได้รับการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ไม่ทราบรายละเอียดของแต่ละยุทธศาสตร์ตามวัตถุประสงค์ในแนวทางเดียวกันและตรงตามเป้าหมาย

1.3 การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการบุคลากรบางคนที่ปฏิบัติงานได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่มีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน แต่สถาบันพระบรมราชชนกไม่มีแผนในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการได้รับการถ่ายทอดความรู้ คำแนะนำเพื่อนำมาใช้ ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ ให้มีประสิทธิภาพยังมีน้อย

1.4 การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย จากข้อมูลพบว่าสถาบันพระบรมราชชนกไม่ได้กำหนดแนวทางประเมินผลแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ ไม่มีการรายงานผลการประเมินตามตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่สะท้อนถึงผลสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ อีกทั้งยังขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่ผ่านมาจึงไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้วิเคราะห์ความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สู่เป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้

2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564 ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยจะเห็นว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร ก้อยชูสกุล (2554) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วม และพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในข้อย่อยพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แรงจูงใจ เช่น การได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเหมาะสมกับความสามารถ การกระตุ้น

ของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากร เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจนั้น มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกได้เป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะต่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรคิดเห็นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกในระดับปานกลาง และพบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมคือด้านความรู้และทัศนคติ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์โดยการจัดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการประเมินแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการกำหนดไว้ในแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไว้อย่างชัดเจนทั้งระยะสั้น และระยะยาว ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันควรแบ่งกลุ่มระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน ระดับปฏิบัติ เพื่อให้กระบวนการฝึกอบรมสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม

2. จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกและพบว่าบุคลากรให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือด้านสถานภาพการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นควรมีการวางแผนด้านการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญความชำนาญเฉพาะด้านมาปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้เป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้บุคลากรดังกล่าวควรทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มต่างๆ ที่จะมาเป็นทีมในการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยกำหนดแนวทางการประเมินผลอย่างมีรูปแบบ

3. จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนายุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกและพบว่าบุคลากรให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรคือปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลมากที่สุด ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดและประกาศนโยบายสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนายุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดการผลักดันการดำเนินงานให้มีผลผลิต ผลลัพธ์อย่างแท้จริง ส่งผลต่อความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกไปสู่การปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมหรือพัฒนากระบวนการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การดำเนินงานในแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการประเมินยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อวิเคราะห์หาแบบการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์. สถาบันพระบรมราชชนก. (2561). *แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2560-2564*. นนทบุรี :สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กระทรวงสาธารณสุข.
- นงเยาว์ ญาณปัญญา. (2556). *การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกองทุน กองคลัง สำนักพระราชวัง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข.*
- วรรณา ดันทิวากร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 4(2), 160-181.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม. (2558). การรับรู้แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ของพนักงานระดับปฏิบัติการ. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 2(2), 65-76.
- ธัญพร ก้อยชูสกุล. (2554). *การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานวิจัยการค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สุกษา แก้วเกรียงไกร, กัลยาณี ประสมศรี, มณฑา ชาวโพธิ์ และวิสราร รูปสวาย. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, กรมชลประทาน.*
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213-235.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B.B. (1993). *The motivation to work*. United State of America: Transaction Publishing.