

ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570

The Policy Implementation Factors Influencing the Perceptions of Strategic Plan for Developing of the Praboromarajchanok Institute 2025-2027

(Received: September 17,2025 ; Revised: September 24,2025 ; Accepted: September 26,2025)

หทัยรัตน์ เศรษฐวานิช¹
Hathairat Settavanit¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ.2568-2570 เป็นการวิจัยแบบสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สบข.ส่วนกลาง คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 366 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และมีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้านการให้รางวัล ด้านการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการตรวจสอบ/ กำกับดูแล/ ประเมินผล ด้านการจัดองค์กร ด้านการประชุม/ ฝึกอบรม/ สัมมนา และด้านการเผยแพร่ข่าวสารนโยบาย มีผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยตัวแปรทั้ง 6 สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ.2568-2570 ได้ร้อยละ 70

คำสำคัญ: นโยบาย, การปฏิบัติ, การรับรู้, แผนยุทธศาสตร์

Abstract

The purposes of this study was to the policy implementation factors influencing the perceptions of strategic plan for developing of the Praboromarajchanok Institute 2025-2027. This research is Survey Research methods. The sample consisted of 366 personnel from Central Office of PI, Faculty of Nursing, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, and the Faculty of Medicine working at Praboromarajchanok Institute from a random cluster sampling method. The instrument used for collecting the data was questionnaire. Data analysis was performed by descriptive statistics and inferential statistics: frequency, percentage, means, standard deviations, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis.

The results showed that the overall of the policy implementation factors and the perceptions of strategic plan for developing were at high level. Hypothesis testing revealed that the Reward, executive support, inspection/ supervision/ evaluation, organization, meetings/ trainings/ seminar and dissemination policy variables had a significant influence on the perceptions of strategic plan for developing of the Praboromarajchanok Institute 2025-2027. The six variables could predict the perceptions of strategic plan for developing at 70 percent.

Keywords: Policy, Implementation, Perception, Strategic Plan

บทนำ

การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้

¹ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และวิเทศสัมพันธ์ สถาบันพระบรมราชชนก

เข้าใจ ยอมรับ และสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย และการรับรู้ที่ดีของผู้ปฏิบัติตามนโยบายก็เป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบายได้รับความสำเร็จในที่สุดในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้กำหนดและผู้ปฏิบัตินโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัตินโยบายจะต้องเข้าใจและสามารถแปลความหมายของนโยบายได้อย่างถูกต้อง โดยผู้กำหนดนโยบายควรให้ความสำคัญกับการสร้างความชัดเจนในนโยบาย โดยเฉพาะเมื่อนโยบายมีลักษณะเชิงอุดมการณ์หรือทฤษฎี ซึ่งอาจทำให้เกิดความเข้าใจที่หลากหลายหรือตีความผิดได้

นโยบายจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งหากขาดกลไกในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล นโยบายก็เป็นเพียงข้อถกแถลงบนแผ่นกระดาษ และกลายเป็นตัวบ่งชี้ทางการบริหารที่แสดงถึงความด้อยประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการได้ การดำเนินการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่ต้องใช้เวลา ทรัพยากรและความสามารถของบุคลากรผู้ให้นำไปปฏิบัติ โดยในการดำเนินการอาจมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร แก้ไขระเบียบกฎหมายที่รองรับการปฏิบัติ ตลอดจนการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้เพื่อการปฏิบัติตามนโยบายให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้¹

โดยสถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจหลักที่สำคัญในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพ และเป็นสถานศึกษาเฉพาะทางด้านสุขภาพที่จัดการศึกษาด้านการแพทย์ การพยาบาล การสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการนำนโยบายทางการศึกษาไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากที่ผ่านมา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหลายนโยบายถูกนำมาบังคับใช้ แต่ในทางปฏิบัติกลับยังพบอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การปฏิบัติยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งการที่บุคลากรจะ

สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหลายประการ ทั้งปัจจัยที่มาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน และส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย² และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญคือ การรับรู้แผนยุทธศาสตร์จากองค์กร เพราะบุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อได้รับคำชื่นชม ยิ่งบุคลากรได้รับคำชมหรือการยอมรับในสิ่งที่ปฏิบัติมากเท่าไร บุคลากรก็จะยังมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายของฝ่ายบริหารและความต้องการขององค์กรได้ดีเท่านั้น หากบุคลากรรู้สึกดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร หรือได้รับคำตอบแบบอย่างยุติธรรมสำหรับงานที่ปฏิบัติบุคลากรอาจเต็มใจสนับสนุนองค์กรมากขึ้น ซึ่งในช่วงที่ฝ่ายบริหารมีการปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์จะทำให้เกิดความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงขึ้นในระบบ ความภักดีต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยให้องค์กรดำเนินต่อไปได้ตามแผนยุทธศาสตร์แม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย^{3,4}

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระราชชนก พ.ศ. 2568-2570 เพื่อนำไปเป็นแนวทางการบริหารนโยบายและการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ทั้งในแง่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในสถาบันฯ และสามารถพัฒนางานการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570

2. เพื่อศึกษาการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการรับรู้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกที่ปฏิบัติหน้าที่ ใน สบข.ส่วนกลาง คณะพยาบาลศาสตร์ คณะ สาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ และคณะ แพทยศาสตร์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 4,265 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถาบันพระ บรมราชชนกที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สบข.ส่วนกลาง คณะ พยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวช ศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์ โดยใช้สูตรของ Yamane⁵ ที่ ระดับ ช่วง ความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 366 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้สังกัดหน่วยงานเป็น เกณฑ์ ซึ่งวิธีการสุ่มนี้มีความเชื่อว่าแต่ละกลุ่มเป็นตัว แทนที่ดีของประชากร จึงมีการเลือกตัวอย่างใน สัดส่วนที่เท่า ๆ กันในแต่ละกลุ่มบริเวณ เพื่อให้เกิด การกระจายของตัวอย่าง⁶

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ^{7,8,9,10} มี ลักษณะเป็นแบบสำรวจ และตอนที่ 3 การรับรู้แผน ยุทธศาสตร์^{11,12,13}

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ 2) การวิเคราะห์ปัจจัย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการรับรู้แผน ยุทธศาสตร์ โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ ตัวแปรเพื่อทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้น โดยใช้ค่า สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ 4) การวิเคราะห์ ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการ รับรู้แผนยุทธศาสตร์ฯ โดยใช้ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการชี้แจงถึง วัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และขอ ความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วย ความสมัครใจและมีสิทธิถอนตัวออกจากกรวิจัยได้ ถ้าต้องการ ข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและใช้ ข้อมูลเฉพาะการศึกษาเท่านั้น การนำเสนอข้อมูล จะนำเสนอโดยภาพรวมซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบ จากกลุ่มตัวอย่าง โดยและงานวิจัยนี้ผ่านการรับรอง จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขที่ หนึ่งร้อยรับรอง EC 015-2568

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 ผู้วิจัย สามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 77.40 มีอายุระหว่าง 45-60 ปี ร้อย ละ 37.43 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 38.52 โดยเป็นข้าราชการ ร้อยละ 48.91 ที่ปฏิบัติงาน ในสายวิชาการ ร้อยละ 51.37 ในตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 46.72 และประสบการณ์การทำงานใน สถาบันพระบรมราชชนก 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 32.79

H₁: ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	136.82	7	19.55	121.36**	.00
Residual	57.66	358	.16		
Total	194.49	365			

** $p < .01$

จากตารางที่ 2 พบว่า ความถดถอยพหุคูณการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter มีค่า Sig. เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า การรับรู้

แผนยุทธศาสตร์ฯ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ฯ กับปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จำแนกตามรายด้าน

ตัวแปร	B	SE	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.38	.12		3.15	.00
การเผยแพร่ข่าวสารนโยบาย (X ₁)	.13	.06	.14	2.36*	.02
การให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร (X ₂)	.22	.07	.22	3.32**	.00
การจัดองค์กร (X ₃)	.17	.07	.17	2.30*	.02
การประชุม/ ฝึกอบรม/ สัมมนา (X ₄)	.15	.06	.15	2.43*	.02
การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน (X ₅)	-.01	.06	-.01	-.21	.83
การตรวจสอบ/ กำกับดูแล/ ประเมินผล (X ₆)	.20	.07	.21	3.05**	.00
การให้รางวัล (X ₇)	.27	.04	.33	7.52**	.00
$r = .84$ $Adj R^2 = .70$ $R^2 = .70$					
$F = 121.36$ $SE = .40$ $Sig. = .00$					

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 คือ การเผยแพร่ข่าวสารนโยบาย (.13) การให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร (.22) การจัดองค์กร (.17) การประชุม/ ฝึกอบรม/ สัมมนา (.15) การตรวจสอบ/ กำกับดูแล/ ประเมินผล (.20) และการให้

รางวัล (.27) โดยตัวแปร 6 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ฯ ได้ร้อยละ 70 ($R^2 = .70$) และค่า Sig. เท่ากับ .00 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์ของปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 ดังนี้

$$\hat{Y} = .38 + (.13)X_1^* + (.22)X_2^{**} + (.17)X_3^* + (.15)X_4^* - (.01)X_5 + (.20)X_6^{**} + (.27)X_7^{**}$$

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล 3 ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถาบันพระบรมราชชนกมีระบบการตรวจสอบ กำกับดูแล และประเมินผลที่เข้มแข็งและต่อเนื่อง โดยสถาบันฯ ได้ดำเนินการควบคุมและติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายและแนวทางการพัฒนาถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระบบการติดตามผลนี้ช่วยให้สามารถประเมินความก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทันทั่วถึง ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพราะการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างความรับผิดชอบและความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรและผู้บริหารของสถาบันฯ มีความตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด และสามารถปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงส่งผลให้ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติสถาบันพระบรมราชชนก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krause et al.¹⁵ ที่พบว่า ระบบการติดตามและประเมินผลที่มีความเข้มแข็งสามารถเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรได้ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในองค์กรภาครัฐและเอกชนให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee and Kim¹⁶ ที่พบว่า การดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างวัฒนธรรมของความรับผิดชอบและความโปร่งใสในองค์กร โดยเฉพาะในภาคส่วนที่เน้น

การพัฒนา นโยบาย และการบริหารจัดการแบบเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การบริหารจัดการและการพัฒนานโยบายมีความเป็นระบบและมีแนวทางที่ชัดเจน ดังนั้นระบบการติดตามและประเมินผลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างและผลักดันให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถาบันพระบรมราชชนกประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การบริหารจัดการต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถาบันพระบรมราชชนกให้ความสำคัญกับการรักษาสิทธิและความเป็นธรรมของบุคลากรของสถาบันฯ ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่า จะไม่ถูกปลดหรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างบรรยากาศให้มีความเชื่อมั่นและความภักดีต่อสถาบันฯ นอกจากนี้บุคลากรรับรู้ได้ว่าสถาบันฯ มีนโยบายที่สนับสนุนการทำงาน มีความมั่นคง สามารถเป็นที่พึ่งได้ ดังนั้นเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันมีความชัดเจนและเน้นความเป็นธรรม จึงมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตและคุณภาพงานของสถาบันฯ เพิ่มขึ้น อีกทั้งความมั่นคงในการปฏิบัติงานยังสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากบุคลากรไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงของการสูญเสียงาน จึงสามารถมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและทำงานได้อย่างเต็มที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในงานเช่นนี้จึงช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจ และกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและ

ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคต ดังนั้นจึงส่งผลให้ การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith, Johnson and Lee¹⁷ ที่พบว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่า องค์กรมีนโยบายที่เป็นธรรมและให้การสนับสนุนในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร ในระดับสูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee, Kim and Park¹⁸ ที่พบว่า การสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงและยุติธรรมมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในระยะยาว และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ยังมีผลบวกต่อการลดความเครียดในการปฏิบัติงาน ทำให้มีการรับรู้นโยบายขององค์กรและสามารถดำเนินการตามแผนงานขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมุ่งเสริมสร้างการรับรู้และความมุ่งมั่นของบุคลากรให้เข้มแข็งขึ้นผ่านการสร้างระบบสนับสนุนที่ชัดเจนและกลไกที่เอื้ออำนวยอย่างเต็มที่สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จะทำให้การรับรู้แผนยุทธศาสตร์เป็นไปในทางบวก ส่งผลให้มีระดับความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในแผนยุทธศาสตร์ที่สูงขึ้น

3. ปัจจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้านการให้รางวัล ด้านการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการตรวจสอบ/ กำกับดูแล/ ประเมินผล ด้านการจัดองค์กร ด้านการประชุม/ ฝึกอบรม/ สัมมนา และด้านการเผยแพร่ข่าวสารนโยบาย มีผลต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยตัวแปรทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ.2568-2570 ได้ร้อยละ 70

ทั้งนี้ เป็นเพราะสถาบันพระบรมราชชนกสร้างแรงจูงใจและความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของสถาบันฯ ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญและเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีระบบการตรวจสอบ กำกับดูแล และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรได้รับการติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนได้อย่างชัดเจน รวมถึงการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับบุคลากร ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสถาบันฯ มีการเผยแพร่ข่าวสารนโยบายอย่างชัดเจนและทั่วถึง ซึ่งทำให้บุคลากรตระหนักรู้และเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่บุคลากรได้รับรางวัลและแรงจูงใจที่เหมาะสม จะกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์อย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลสำคัญต่อการรับรู้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2568-2570 อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen, Wang and Li¹⁹ ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและการสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจนมีผลสำคัญต่อการเพิ่มความผูกพันและความเข้าใจในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่องค์กรต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ ขณะเดียวกันยังทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งตรงกับความพยายามของสถาบันพระบรมราชชนกในการสร้างแรงจูงใจและสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจนให้กับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ และมีความผูกพันต่อสถาบันฯ เพิ่มสูงขึ้น ทั้งยังเอื้อต่อการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martinez, Garcia and Patel²⁰ ที่พบว่า การจัดองค์กรให้เหมาะสมควบคู่ไป

กับการจัดกิจกรรม เช่น การประชุม การฝึกอบรม และสัมมนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในระดับต่าง ๆ ขององค์การ เมื่อองค์การมีการวางโครงสร้างที่ชัดเจนและเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการสื่อสารที่ดีขึ้นในที่ทำงาน ส่งผลต่อการเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรกำหนดกรอบเวลาการประเมินผลที่ยืดหยุ่น โดยไม่จำกัดการประเมินผลเพียงแค่การประเมินประจำปีหรือในช่วงเวลาที่กำหนดเท่านั้น การดำเนินการประเมินอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุปัญหาและตรวจสอบสถานะ การดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที
2. ควรสร้างคู่มือการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถใช้งานได้ทั้งในรูปแบบเว็บไซต์และแอปพลิเคชัน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

เอกสารอ้างอิง

1. สมภาร ศิโล.(2558). การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 2558; 2(1): 1-8.
2. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ; 2553.
3. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature. The Journal of applied psychology 2002; 87(4): 698–714.
4. Mulder P.(2022). Perceived Organizational Support (POS) [Internet]. 2022 [cited 2025 July 8]. Available from: <https://www.toolshero.com/human-resources/perceived-organizational-support-pos/>
5. Yamane T.(1973). Statistics: an introductory analysis. New York: Harper. & Row; 1973.
6. สุบิน ยุทธรัช.(2559). การเขียนรายงานการวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: วิชั่นพีเพรส; 2559.
7. Pressman J, Wildavsky A.(1973). Implementation: How Great Expectations in Washington Are Dashed in Oakland. Berkeley: University of California Press; 1973.
8. Van Horn CE, Van Meter DS.(1976). Public Policy Making in a Federal System. California: SAGE Publications; 1976.
9. Mazmanian DA, Sabatier PA.(1981). Effective policy implementation. Lexington: Lexington Books; 1981.
10. Brewer GD, DeLeon P.(1983). The foundations of Policy Analysis. Monterey, CA: Brooks/Cole; 1983.

ทุกที่ทุกเวลา พร้อมทั้งจัดเตรียมฟังก์ชันการค้นหาที่มีประสิทธิภาพและการอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกณฑ์การประเมินผลตามแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อนำข้อมูลมาบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การประเมินผลมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพ
2. ควรใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการและทักษะของบุคลากร เพื่อช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ และควรให้บุคลากรพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สบข.ส่วนกลาง คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์ ในการสนับสนุนการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี

11. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D.(1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 1986; 71(3): 500–507.
12. Gafner J.(2024). Perceived Organizational Support: Definition, Types and Importance [Internet]. 2024 [cited 2025 July 8]. Available from: <https://www.indeed.com/career-advice/starting-new-job/perceived-organizational-support#:~:text=Ensuring%20that%20employees%20understand%20that,organizational%20support%20may%20be%20favorable.>
13. Keka Solutions.(2025). Perceived Organizational Support (POS) [Internet]. 2025 [cited 2025 July 8]. Available from: <https://www.keka.com/glossary/perceived-organizational-support-pos#:~:text=Perceived%20organizational%20support%20or%20POS,satisfaction%20and%20hence%2C%20higher%20productivity>
14. Munro BH.(2005). *Statistical methods for health care research*. 5th ed. Philadelphia: Lippincott William & Wilkins; 2005.
15. Krause N, et al.(2021). Strengthening accountability in public organizations: The role of continuous performance monitoring. *Public Administration Review* 2021; 81(3): 496-510.
16. Lee S, Kim H.(2022). Building a culture of transparency and responsibility in policy implementation. *Journal of Policy Analysis and Management* 2022; 41(1): 123-145.
17. Smith J, Johnson A, Lee K.(2021). Organizational Justice, Job Security, and Employee Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Psychology* 2021; 36(2); 123-139.
18. Lee M, Kim S, Park J.(2022). Workplace Safety and Organizational Commitment: The Role of Fairness and Development Opportunities. *International Journal of Human Resource Management* 2022; 33(4): 567-585.
19. Chen L, Wang Y, & Li Q.(2021). Impact of motivational strategies and communication on organizational commitment in Chinese enterprises. *Journal of Business Psychology* 2021; 36(3): 543-557.
20. Martinez L, Garcia M, Patel R.(2023). Organizational Structure and Communication Strategies in Strategic Planning. *International Journal of Business Communication* 2023; 60(1): 45-63.