

# การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

## THE PARTICIPATION OF PERSONNEL IN PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE'S STRATEGIC PLAN

หทัยรัตน์ เศรษฐวานิช

สถาบันพระบรมราชชนก

Hathairat Settavanit

Praboromarajchanok Institute

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก 2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก 3. เป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนกทุกตำแหน่งจำนวน 176 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ G\*Power กำหนดสัดส่วนตามจำนวนบุคลากร และใช้การสุ่มอย่างง่าย รวมทั้งใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่า IOC 0.67 และระดับความเชื่อมั่น 0.98 เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.756) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.449) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 1.020), ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 1.016) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 1.034)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีผลต่อการมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ ( $r = 0.888$ ), ด้านผลประโยชน์ ( $r = 0.828$ ), ด้านการตัดสินใจ ( $r = 0.784$ ) และด้านการประเมินผล ( $r = 0.237$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ปัจจัยด้านทัศนคติมีผลต่อการมีส่วนร่วมด้านผลประโยชน์ ( $r = 0.778$ ), ด้านการปฏิบัติ ( $r = 0.689$ ) และด้านการตัดสินใจ ( $r = 0.610$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ปัจจัยด้านทัศนคติ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล ( $r = 0.154$ )

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมด้านผลประโยชน์ ( $r = 0.846$ ), ด้านการปฏิบัติ ( $r = 0.719$ ), ด้านการตัดสินใจ ( $r = 0.691$ ) และด้านการประเมินผล ( $r = 0.209$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ (1) การให้ความสำคัญและสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ (2) สนับสนุนการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับได้รับความรู้และความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง (3) การสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม (4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (1) ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผล โดยการจัดการอบรมที่เหมาะสมตามระดับและบทบาทของบุคลากร (2) การมีส่วนร่วมต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกระดับ โดยการชี้แจงถึงประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในบทบาทของตน (3) ควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จ อย่างแท้จริง

**คำสำคัญ:** ระดับการมีส่วนร่วม บุคลากร แผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

## Abstract

This quantitative research aims to: 1) study the level of personnel participation in the preparation of the strategic plan of the Praboromarajchanok Institute, 2) examine the factors affecting personnel participation in the preparation of the strategic plan of the Praboromarajchanok Institute, and 3) provide guidelines for promoting personnel participation in the preparation of the strategic plan of the Praboromarajchanok Institute. The sample group in this study consisted of 176 personnel from various positions at the Praboromarajchanok Institute. The sample size using the G\*Power computer program. The proportion was determined according to the number of personnel and use simple random sampling. The including using a questionnaire created by the researcher, it had an IOC value of 0.67 and a confidence level of 0.98. The descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The findings were as follows:

The sample group in this study consisted of 176 personnel from various positions at the

1. The level of participation of personnel in the preparation of the strategic plan of the Praboromarajchanok Institute overall was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.756). When considering each aspect, it was found that participation in practice have the highest average ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.449), followed by participation in benefits ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 1.020), participation in evaluation ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 1.016) and participation in decision making ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 1.034).

2. The factors related to the participation of personnel in preparing the strategic plan of the Praboromarajchanok Institute include:

2.1 The factors of knowledge and understanding regarding strategic plan had an effect to participation in practice aspect ( $r = 0.888$ ), benefits aspect ( $r = 0.828$ ), decision-making aspect ( $r = 0.784$ ) and evaluation aspect ( $r = 0.237$ ) statistically significant at the 0.01 level.

2.2 The attitude factors of participation in benefits aspect ( $r = 0.778$ ), practice aspect ( $r = 0.689$ ) and decision-making aspect ( $r = 0.610$ ), with statistical significance at the 0.01 level. However, the attitude factor shows no correlation with participation in the evaluation aspect ( $r = 0.154$ ).

2.3 The environmental factors in organizations were affected to participation in benefits aspect ( $r = 0.846$ ), practice aspect ( $r = 0.719$ ), decision-making aspect ( $r = 0.691$ ) and evaluation aspect ( $r = 0.209$ ) statistically significant at the 0.01 level.

3. The guidelines for promoting personnel participation in strategic planning included: regarding to attitude toward how to promote staff's participation for providing a guideline on promotion of the strategic plan suggest that (1) emphasizing and creating opportunities for participation of personnel at all levels, (2) the supporting development of personnel at all levels to continually gain knowledge and understanding in the preparation of strategic plans continually, (3) the incentives for concrete participation, and (4) the development of organizational management and communication systems by information technology.

4. The recommendations from of research there should be to promote participation from personnel at all levels in planning and evaluation by organizing appropriate training based on their roles and responsibilities, (2) the participation must be supported at all levels by clarifying the benefits for both individuals and the organization to motivate personnel to take pride in their role, and (3) the policies should be established to create incentives for personnel to engage in various activities and provide opportunities for them to offer feedback, ensuring the successful implementation of strategic plans.

**Keywords :** Participation level, Personnel, Strategic Plan, Praboromarajchanok Institute

## บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีได้เข้ามา มีบทบาทในการดำรงชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ส่งผลให้โลก มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาในมิติของเทคโนโลยี มิติ ของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในทุกขณะ และเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบายของประเทศไทย ในการกำหนดทิศทางของประเทศด้วยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติที่ต้องปฏิรูป ในทุกๆ มิติ และจะต้องตระหนักถึงการจัดสรรงบประมาณ รัฐบาลจึงได้ให้ทุกหน่วยงานราชการทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค รวมถึงมหาวิทยาลัยของรัฐที่ใช้งบประมาณแผ่นดินสนับสนุน จะต้องมีการทบทวนภารกิจหน่วยงาน และจัดทำแผนพัฒนา ระยะยาว 20 ปี (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560) แบ่งเป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี จึงทำให้เกิดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) (สำนักงาน สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นโยบายการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาอุดมศึกษาให้เป็นอุดมศึกษา 4.0 (พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562, 2562) และการศึกษา 4.0 (นิศา อุบลทิพย์, 2561) หน่วยงาน ทุกภาคส่วน มีการทบทวนเป้าหมายในการดำเนินงาน และการบริหารองค์กรให้สนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติ และ เป้าหมายของแผนพัฒนาฉบับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (พจนีย์ จันที, 2561 : 1) และในปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนได้นำหลัก การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเข้ามาบริหารหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน เพราะบุคลากร จะเป็นผู้ที่ทำให้หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทาง ที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ซึ่งจะต้องยึดหลักการบริหารงาน อย่างมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ หรือทราบหลักการบริหารงาน จะส่งผลให้องค์กรเกิดการ พัฒนา อย่างต่อเนื่อง และเกิดความรักในหน่วยงาน ตลอดจนยังเป็นการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บริหาร

กับบุคลากรในหน่วยงาน และเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน รวมทั้งทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน สามารถนำ ปัญหาเหล่านั้นมาแก้ไขต่อไป ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ของบุคลากร เป็นแนวทางการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นให้ทุกคนในหน่วยงานเข้ามามีบทบาทในการร่วมกัน ทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (พจนีย์ จันที, 2561 : 1)

แผนยุทธศาสตร์ จัดเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่ช่วย สนับสนุนองค์กรในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ของหน่วยงานภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งหัวใจสำคัญ ของการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ โดยแผนยุทธศาสตร์ดีนั้น ต้องเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วม จากทั้งผู้บริหาร พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากองค์กร โดยมุ่งหวังให้เกิดการยอมรับในทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้ ทราบถึงความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการจัดทำ ยุทธศาสตร์ ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ค่านิยมร่วมประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตามประเด็น ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ต้องครอบคลุม ทุกพันธกิจขององค์กรและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2567 : 1)

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษา เฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข มีบทบาทภารกิจที่สำคัญคือ ผลิตและพัฒนา บุคลากรด้านสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการ ของกระทรวงสาธารณสุข รองรับระบบสุขภาพของประเทศ ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญ ในการบริหารและการพัฒนาการศึกษา (พระราชบัญญัติสถาบัน พระบรมราชชนก พ.ศ. 2562, 2562) โดยได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาพระบรมราชชนก พ.ศ. 2566 - 2570 เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของหน่วยงานในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก โดยกำหนดทิศทางการพัฒนา ภายใต้วิสัยทัศน์ว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่ “มุ่งสร้างผู้นำ และนวัตกรรมสุขภาพสู่ชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน” (สถาบันพระบรมราชชนก, 2567 : 2)

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรม ราชชนกนั้น จัดทำโดยการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานในสังกัด ทุกหน่วยงาน มีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบแตกต่างกัน

ไปตามตำแหน่งของแต่ละบุคคลโดยผู้ที่ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบในการพัฒนายุทธศาสตร์ของสถาบัน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่เป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ส่วนผู้ปฏิบัติในตำแหน่งพนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ และตำแหน่งอื่นๆ มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก (สถาบันพระบรมราชชนก, 2567 : 1) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนกเกินกว่าร้อยละ 50 เป็นพนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ และตำแหน่งอื่นๆ จึงถือได้ว่าบุคลากรกลุ่มดังกล่าวเป็นกำลังสำคัญ ในการปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กรจะส่งผลให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญ ส่งผลให้สามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (สถาบันพระบรมราชชนก, 2567 : 13)

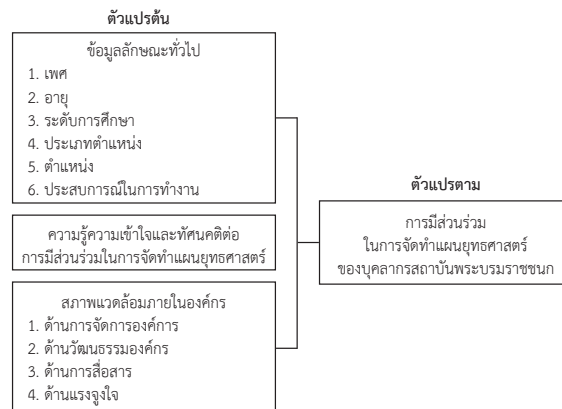
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ที่ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีข้อมูลทั่วไปแตกต่างกันมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนากลุ่มงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก

## วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบัน



พระบรมราชชนกทุกตำแหน่งจากหน่วยงานส่วนกลาง สำนักงาน คณบดีคณะแพทย์ สำนักงานคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ และ สำนักงานคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ จำนวน 272 คน (กองทัพบกบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก, 3 เมษายน 2566) ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ G\*Power กำหนดสัดส่วนตามจำนวนบุคลากร และใช้การสุ่มอย่างง่าย ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 คน (Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A., 2007 : 175-191)

**3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่าคะแนนตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ หาค่า ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม ที่ได้ปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณสมบัติ เหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล** การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำหนังสือขออนุญาต หัวหน้าส่วนราชการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นพบ กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลต่างๆ หลังจาก ที่เสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยการตรวจสอบความ ครบถ้วนความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำข้อมูลมากำหนด รหัสตัวแปรและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และนำ ข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของบุคลากร และความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม

ของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบัน พระบรมราชชนก โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติ เชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ เนื้อหาประกอบบริบท (Content analysis Techniques)

## ผลการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.6 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.4 ทำหน้าที่ ในประเภทตำแหน่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 48.1 ทำงาน ในตำแหน่งเป็นลูกจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 48.1 และมีประสบการณ์ในการทำงานในสถาบันพระบรมราชชนก ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.6

2. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ในภาพรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.25, S.D. = 0.963) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.35, S.D. = 1.005) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.31, S.D. = 1.019), ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.26, S.D. = 1.013) และด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.07, S.D. = 1.039)

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรสถาบันพระบรม ราชชนกในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า

4.1 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก ( $r = 0.888, 0.828$ ) ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.784, 0.237$ )

4.2 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านผลประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยด้านทัศนคติไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.778, 0.689, 0.610$ ) ในขณะที่ทัศนคติด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ( $r = 0.154$ )

4.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ( $r = 0.846$ ) ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.719, 0.691$ ) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับต่ำ ( $r = 0.209$ )

5. เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ของสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แก่ (1) การให้ความสำคัญและสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ (2) สนับสนุนการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับได้รับความรู้และความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการประชุม การสัมมนา การสื่อสารจากบนลงล่าง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การประชาสัมพันธ์ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (3) การสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม (4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

## อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

1.1 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนีย์ จันท์ (2562) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะการที่บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดๆ มักจะมีความรู้สึกสนุก และสนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องนั้น ๆ ดังนั้น หากต้องการให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้น จำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมถึง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าสู่กระบวนการของการมีส่วนร่วมต่าง ๆ

1.2 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ปัจจัย

ด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ด้านการตัดสินใจด้านการปฏิบัติ ด้านผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยด้านทัศนคติไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ เห็นความสำคัญที่จะได้รับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ขององค์กรหรือผลประโยชน์ของตนเอง และเพื่อให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐธา เกิดทรัพย์ วนิญา ศิริวรสกุล และปฐมชนก ศิริพัชระ (2559) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์ศึกษา เปรียบเทียบเทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการแผนยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองลาดสวายกับเทศบาลเมืองบึงยี่โถ ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านความต้องการ 2) ปัจจัยด้านทัศนคติ 3) ปัจจัยด้านการรับรู้ และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจด้านการปฏิบัติ ด้านผลประโยชน์ และด้านการประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผนและจัดระบบการทำงาน มีการประชุม การวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการทำงาน รวมถึงมีการติดตามการดำเนินงานและรับทราบและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้น่าอยู่ จะส่งเสริมให้บุคลากร มีความต้องการที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา ไยดำ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงินของบุคลากร

2. ความคิดเห็นต่อแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แก่

2.1 การให้ความสำคัญและสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้เพราะบุคลากรบางคนเห็นว่ากรจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน เป็นการดำเนินการเพียงบางกลุ่ม ไม่มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากทุกระดับ บุคลากรส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ การเสนอและการจัดทำแผนงาน/โครงการเท่านั้น

2.2 การสนับสนุนการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับได้รับความรู้และความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการประชุม การสัมมนา การสื่อสารจากบนลงล่าง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การประชาสัมพันธ์ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์รวมถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการ หรืออาจเข้าใจไม่ตรงกัน บางคนจึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และกระบวนการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ จึงเสนอให้มีการวางแผนการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับได้รับความรู้และความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการประชุม การสัมมนา การสื่อสารจากบนลงล่าง ทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การประชาสัมพันธ์ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

2.3 การสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพราะบุคลากรบางคนเห็นว่า แต่ละหน่วยงานมีภาระงานมาก การดำเนินการในการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ประเด็นยุทธศาสตร์หรือการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและเวลาที่มีอยู่ ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม

2.4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร และการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการสร้างฐานข้อมูลที่เป็นศูนย์กลางเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดทำรายงาน เนื่องจากปัจจุบันมีการติดตามผลการดำเนินงานบ่อยครั้ง



ดังนั้น เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานจึงเสนอให้มีการให้ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและปฏิบัติได้จริงในการติดตามผลการดำเนินงาน และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ รวมถึงการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าว

## สรุปผล

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก แสดงให้เห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมีส่วนร่วมในการเลือกแผนงานหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน รองลงมาคือการร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่การจัดทำแผนงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ รองลงมาคือการดำเนินงานตามแผนประจำปี และการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการรับผลประโยชน์จากการนำแผนไปปฏิบัติ และการได้รับคำชมเชยจากบุคลากร

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล: อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกำหนดแนวทางการประเมินแผนยุทธศาสตร์ และการติดตามผลการดำเนินงาน

โดยภาพรวมบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ในระดับที่พอควร โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจและทัศนคติ รวมถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการปฏิบัติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่สูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากทั้งบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ของสถาบัน

3. แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก ควรเน้นการสร้างโอกาสที่เป็นธรรม การพัฒนาความรู้และความเข้าใจ การสร้างแรงจูงใจ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ จะช่วยเพิ่มระดับการมีส่วนร่วม และพัฒนาประสิทธิภาพของสถาบันพระบรมราชชนก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าการปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนั้น ควรจัดให้มีการพัฒนาความสามารถในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการประเมินแผนยุทธศาสตร์ โดยกำหนดไว้ในแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลทั้งระยะสั้น และระยะยาว ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะควรจัดเป็นกลุ่ม เช่น ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้กระบวนการให้ความรู้และฝึกอบรมสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม

2. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยบุคลากรให้คิดเห็นด้านทัศนคติในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ว่า จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในสถาบันพระบรมราชชนก และจะดำเนินการโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไม่ได้ เพื่อให้การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ตามที่ตั้งไว้ ดังนั้น สถาบันควรชี้ให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ทั้งประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น ทำให้สถาบันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง หรือประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเอง เช่น ทำให้ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ในการทำงานมีแนวทางในการทำงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน เป็นต้น

3. จากผลการศึกษาความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นว่าการปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

มีผลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนด และประกาศนโยบาย สร้างแรงจูงใจในการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามี ส่วนร่วมในการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกระดับเสนอความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้เกิด การผลักดันการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์อย่างแท้จริง ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำแผนยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกไปสู่ การปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางการพัฒนากระบวนการถ่ายทอด แผนยุทธศาสตร์ไปสู่แผนการปฏิบัติประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษาวิจัย รูปแบบการประเมินแผน ยุทธศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนกเพื่อมุ่งสู่ การสถาบัน อุดมศึกษาชั้นนำด้านการดูแลสุขภาพปทุมภูมิ

### เอกสารอ้างอิง

Chanthi, P. (2019). *A Study of Participation in The Strategic Planning of The Personnel of The Faculty Of Business Administration, Rajamangala University Of Technology Thanyaburi*. Retrieved from <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3793> (in Thai).

Human Resources Division. (2023). *Personnel data of the Praboromarajchanok Institute*. Nonthaburi: Praboromarajchanok Institute. (in Thai).

Kertsup, N., Siriwarasakul, W., & Siripatchara, P. (2016). THE PARTICIPATION IN PROCESS STRATEGIC PLAN A COMPARATIVE OF LADSAWAI MUNICIPALITY AND BUENGYITHO MUNICIPALITY. *Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences)*, 11(2), 20-38. (in Thai).

Office of the Secretary of the Education Council. (2017). *National Education Plan 2017 - 2036*. Bangkok: Office of the Secretary of the Education Council. (in Thai).

Praboromarajchanok Institute. (2024). *Strategic plan of the Praboromarajchanok Institute B.E. 2566-2570 (2023-2027)*. Nonthaburi: Ministry of Public Health. (in Thai).

Office of the Prime Minister. (2017). *20-year National Strategy (2017 - 2036)*. Bangkok: Office of the Prime Minister. (in Thai).

The Royal the Praboromarajchanok Institute Act B.E. 2019. (2019). In *Royal Thai Government Gazette Volume 136 Part 4a* (pp. 41-42). (in Thai).

The National Economic and Social Development Board. (2019). *20-Year National Strategy (2018-2037)* (2 ed.). Bangkok: Secretariat Office of the Board. (in Thai).

The National Economic and Social Development Council. (2017). *National Economic and Social Development Plan No. 12 (2017 - 2021)*. Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Council. (in Thai).

Uboltip, N. (2018). STRATEGIC OF RESEARCH MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN THE CONTEXT OF THAILAND 4.0. (F. o. University, Ed.) *Doctoral of Thesis*. (in Thai).

Yaidam, S. (2020). Factors Affecting the Participation in Financial Strategic Planning of Personnel at the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *Research project on developing routine work into research Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. (in Thai).

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. In *Behav Res Methods* (pp. 39, 175-191). doi:10.3758/bf03193146