



ผลการประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร  
ต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์  
ประจำปีงบประมาณ 2560

กลุ่มงานติดตามและประเมินผล  
สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต

ผลการประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์  
ประจำปีงบประมาณ 2560

## 1. เหตุผลและความจำเป็น

สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ได้ดำเนินการตามกรอบแนวทางในการดำเนินงานของกรมฯ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์สถาบันฯ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล สื่อสารทิศทางการดำเนินงานลงสู่หน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้ ความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด 1 การนำองค์กร ส่วนของ LD 1 และหมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนของ SP 4 ในประเด็นผู้บริหารต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ยุทธศาสตร์ และสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง รับรู้ เข้าใจ และนำไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงได้มีการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) โดยในแผนที่ยุทธศาสตร์สถาบันฯ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ 14 การบริหารยุทธศาสตร์มีประสิทธิภาพ มิติ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร มีตัวชี้วัดองค์กรที่สำคัญ คือ “ร้อยละ 75 ของบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร” ซึ่งกลุ่มงานติดตามและประเมินผล ในฐานะผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดดังกล่าว จะต้องดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานเห็นทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละปี รวมถึงการพัฒนากระบวนการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานขององค์กรที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรกับนโยบายระดับกรมฯ ได้ จึงมีการประเมินผลการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินผลการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในด้านต่าง ๆ
3. เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางการสื่อสารทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในปีต่อไป ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ เพื่อพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสื่อสารทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในปีต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล
- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ประเภทบุคลากร
- ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ

#### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงาน
- การสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน
- ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ
- ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ
- ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ

### 4. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์แตกต่างกัน

1. เพศที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน
2. กลุ่มอายุที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน
4. ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ มีขอบเขตของการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. การประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน ด้านช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ด้านความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ โดยใช้ค่าสถิติเปรียบเทียบที (T-Test) ค่าสถิติ F-Test หรือ สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เป็นการเปรียบเทียบเชิงซ้อนตามวิธี LSD

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ซึ่งได้แก่ หัวหน้ากลุ่มภารกิจ หัวหน้ากลุ่มงาน บุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับตัวชี้วัด งานยุทธศาสตร์ โครงการขับเคลื่อนนโยบายการดำเนินงานสุขภาพจิต แผนปฏิบัติการ งานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**บุคลากรในสังกัดสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์** เป็นบุคลากรของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มภารกิจ หัวหน้ากลุ่มงาน และบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับตัวชี้วัด งานยุทธศาสตร์โครงการขับเคลื่อนนโยบายการดำเนินงานสุขภาพจิต แผนปฏิบัติการ งานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

**ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร** หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนางานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ปรากฏอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (ปีงบประมาณ 2560 – 2564) ที่สอดคล้องกับทิศทางและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง และกรมสุขภาพจิต

**บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร** หมายถึง บุคลากรของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ที่สามารถตอบแบบสำรวจการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ประจำปีงบประมาณ 2560 ได้ถูกต้องร้อยละ 75 ขึ้นไปของข้อคำถามทั้งหมด

**ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะการนำองค์กร** หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ วิธีการสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ให้มีความชัดเจน ทั้งในเชิงของเป้าประสงค์กลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานครอบคลุมทั้งในระดับองค์กร ทีม และหน่วยงาน รวมถึงการขยายช่องทางการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้ถ่ายทอดการนำไปใช้ประโยชน์ และกำกับติดตามผลการดำเนินงานในทุกระดับ

**เกณฑ์เป้าหมาย** คือ “ร้อยละ 75 ของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร”

## 7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ซึ่งได้แก่ หัวหน้ากลุ่มภารกิจ หัวหน้ากลุ่มงาน และบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับตัวชี้วัด งานยุทธศาสตร์โครงการขับเคลื่อนนโยบายการดำเนินงานสุขภาพจิต แผนปฏิบัติการ งานแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จำนวน 107 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

## 8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัย อันได้แก่ แบบประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

**ส่วนที่ 2** เนื้อหาและรูปแบบการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงาน การตอบคำถาม มีให้เลือกตอบ 2 คำตอบ

**ส่วนที่ 3** ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และหน่วยงาน การตอบคำถาม สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ช่องทาง ทั้งหมด 11 ช่องทาง

**ส่วนที่ 4** ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ การตอบคำถามมีให้เลือกตอบ 2 คำตอบ

**ส่วนที่ 5** ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ การตอบคำถาม มีให้เลือกตอบ 7 คำตอบ

**ส่วนที่ 6** ข้อเสนอแนะ การตอบคำถาม เป็นคำถามให้อธิบายเหตุผลข้อเสนอแนะ

## 9. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทของการวิจัยแบบสำรวจ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ โดยใช้แบบประเมินการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ผู้วิจัยได้แจกแบบประเมินฯ ให้บุคลากรในหน่วยงานตอบ ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม – 31 กรกฎาคม 2560

## 10. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวม และรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐาน

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบประเมินของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงใด ก็แสดงว่าระดับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริงในระดับนั้น

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 1 กลุ่ม โดยการใช้ค่าสถิติ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติเปรียบเทียบที (T-Test) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2.2 ใช้สถิติ F-Test หรือ สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ 2 กลุ่มขึ้นไป และจะต้องทำการทดสอบต่อไปว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันหรือคู่ใดบ้างที่ไม่แตกต่างกัน โดยวิธีทดสอบนี้มีชื่อว่า การเปรียบเทียบเชิงซ้อน ตามวิธี LSD

## 11. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	21	19.60
หญิง	86	80.40
<b>2. อายุ</b>		
อายุ 20-30 ปี	18	16.80
อายุ 31-40 ปี	28	26.20
อายุ 41-50 ปี	30	28.00
อายุ 51-60 ปี	31	29.00
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	17.80
ปริญญาตรี	61	57.0
ปริญญาโท	21	19.60
สูงกว่าปริญญาโท	6	5.60

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>4. ประเภทบุคลากร</b>		
ข้าราชการ	66	61.70
พนักงานราชการ	8	7.50
พนักงานกระทรวง	20	18.70
ลูกจ้างประจำ	11	10.30
ลูกจ้างชั่วคราว	0	0
อื่นๆ (โปรดระบุ)	2	1.90
<b>5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ</b>		
เป็นผู้บริหาร/รองผอ./ศูนย์	4	3.70
หัวหน้ากลุ่มงาน/ศูนย์	15	14.00
ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ	52	48.60
ผู้ปฏิบัติงาน	36	33.70
<b>6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	5	4.70
1 -2 ปี	10	9.30
3 - 5 ปี	14	13.10
6 -10 ปี	15	14.00
11 -15 ปี	10	9.30
16 ปีขึ้นไป	53	49.50

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน ดังนี้  
เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน (ร้อยละ 80.40) และ  
เป็นเพศชาย จำนวน 21 คน (ร้อยละ 19.60)

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด จำนวน 31 คน  
(ร้อยละ 29.00) รองลงมา อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 28.00) และมีอายุระหว่าง  
31 - 40 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 26.20)

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน  
61 คน (ร้อยละ 57.00) รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 21 คน (ร้อยละ 19.60) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน  
18 คน (ร้อยละ 17.80)

ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 66 คน (ร้อยละ 61.70) รองลงมา คือ พนักงานกระทรวง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 18.70) และลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 10.30)

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เป็นผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ มากที่สุด จำนวน 52 คน (ร้อยละ 48.60) รองลงมาคือ เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 36 คน (ร้อยละ 33.70) และหัวหน้ากลุ่มงาน/ศูนย์ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 14.00)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถาบันฯ เป็นระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 53 คน (ร้อยละ 49.50) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในสถาบันฯ เป็นระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 14.00) ปฏิบัติงานในสถาบันฯ เป็นระยะเวลา 11 - 15 ปี และ ปฏิบัติงานในสถาบันฯ เป็นระยะเวลา 1 - 2 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 9.30)

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/ สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน	สถานะการสื่อสาร/ถ่ายทอดทิศทางการดำเนินงานภายในหน่วยงาน			
	มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด จำนวน	ร้อยละ	ไม่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด จำนวน	ร้อยละ
1. กรอบทิศทางการพัฒนางานสุขภาพจิตในช่วง แผนฯ 12 (ปี 2560-2564)	100	93.50	7	6.50
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิต	104	97.20	3	2.80
3. นโยบายการพัฒนางานของสถาบันฯ ได้แก่ นโยบาย คุณภาพ นโยบายความปลอดภัยด้านข้อมูล สารสนเทศ นโยบายการบริหารความเสี่ยง	106	99.10	1	0.90
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ	105	98.10	2	1.90
5. เป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันฯ ปี 2560	99	92.50	8	7.50
6. เป้าหมาย/ตัวชี้วัดการรับรองฯ ที่สถาบันฯ รับ มอบหมาย/ถ่ายทอด จากกรมสุขภาพจิต ปี 2560	101	94.40	6	5.60
7. ผลการดำเนินงานของสถาบันฯ	101	94.40	6	5.60
8. เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่สำคัญของหน่วยงาน	106	99.10	1	0.90
9. ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน	105	98.10	2	1.90



จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาจากการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรสามารถรับรู้ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน มากที่สุด 4 ลำดับแรก คือ

1. นโยบายการพัฒนางานของสถาบันฯ ได้แก่ นโยบายคุณภาพ นโยบายความปลอดภัยด้านข้อมูลสารสนเทศ นโยบายการบริหารความเสี่ยง จำนวน 106 คน (ร้อยละ 99.10)
2. เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่สำคัญของหน่วยงาน จำนวน 106 คน (ร้อยละ 99.10)
3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สถาบันฯ จำนวน 105 คน (ร้อยละ 98.10)
4. ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน จำนวน 105 คน (ร้อยละ 98.10)

ส่วนประเด็นที่บุคลากรสามารถรับรู้ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน น้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย คือ

1. เป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ปี 2560 จำนวน 99 คน (ร้อยละ 92.50)
2. กรอบทิศทางการพัฒนางานสุขภาพจิตในช่วงแผน 12 (ปี 2560-2564) จำนวน 100 คน (ร้อยละ 93.50)

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ประเมินช่องทางการรับรู้ / รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ผ่านช่องทางทั้งหมด 11 ช่องทาง

ตารางที่ 4.3 จำนวนช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

จำนวนช่องทางการรับทราบ	จำนวน	ร้อยละ
1 ช่องทาง	9	8.40
2 ช่องทาง	9	8.40
3 ช่องทาง	18	16.80
4 ช่องทาง	19	17.80
5 ช่องทาง	6	5.60
6 ช่องทาง	14	13.10
7 ช่องทาง	8	7.50
8 ช่องทาง	9	8.40
9 ช่องทาง	5	4.70
10 ช่องทาง	9	8.40
11 ช่องทาง	1	0.90

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาจากช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และหน่วยงาน พบว่า บุคลากรรับรู้ รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ได้ครบทั้ง 11 ช่องทาง เพียงแค่จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.90) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินสามารถรับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ

- (1) บุคลากรรับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่าน 4 ช่องทาง จำนวน 19 คน (ร้อยละ 17.80)
- (2) บุคลากรรับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่าน 3 ช่องทาง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 16.80)
- (3) บุคลากรรับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่าน 3 ช่องทาง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 13.10)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และหน่วยงาน

ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และหน่วยงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ช่องทาง)	จำนวน	ร้อยละ
1. ทราบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง	93	86.90
2. ทราบจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	59	55.10
3. เวทีการประชุมผู้บริหาร	42	39.30
4. เวทีการประชุมของหน่วยงาน	65	60.70
5. เวทีการประชุม/อบรม/สัมมนาต่าง ๆ ของสถาบันฯ	58	54.20
6. สื่อ /โปสเตอร์/บอร์ดประชาสัมพันธ์	55	51.40
7. คู่มือแผนยุทธศาสตร์	46	43.00
8. ทราบจาก E-mail	31	29.00
9. ทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายใน / Inbox	64	59.80
10. เว็บไซต์	23	21.50
11. อื่นๆ	7	6.50

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาจากช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และหน่วยงาน พบว่า บุคลากรสามารถรับรู้ รับทราบ ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ จากทั้งหมด 11 ช่องทาง โดยพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินสามารถรับรู้ รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ

- (1) บุคลากรรับทราบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง จำนวน 93 คน (ร้อยละ 86.90)
- (2) บุคลากรรับทราบจากเวทีการประชุมของหน่วยงาน จำนวน 65 คน (ร้อยละ 60.70)
- (3) บุคลากรรับทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายใน / Inbox จำนวน 64 คน (ร้อยละ 59.80)

## ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

### ส่วนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

จากข้อมูลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน พบว่า ลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์	จำนวนผู้ที่ตอบถูก	ร้อยละ
1. Core Value ของสถาบันฯ คือ “ GALYA ”	107	100
2. Galya มาจากคำว่า G - <u>G</u> ood <u>G</u> overnance : ธรรมาภิบาล A - <u>A</u> ltruism : เน้นงานส่วนรวม L - <u>L</u> eadership and <u>L</u> earning : ร่วมเรียนรู้ นำเลิศ Y - <u>Y</u> ield : มุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ A - <u>A</u> dvocacy : พิทักษ์สิทธิ์ประชาชน	106	99.10
3. ข้อความในนโยบายคุณภาพของสถาบันฯ คือ “พัฒนาบริการและวิชาการด้านนิติจิตเวช วิกฤตสุขภาพจิต และสุขภาพจิตในสถาบันและเครือข่าย ให้มีคุณภาพมาตรฐาน ด้วยระบบบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ”	98	91.60
4. วิสัยทัศน์ของสถาบันฯ คือ เป็นองค์กรหลักด้านนิติสุขภาพจิตที่รวมพลังสังคมเพื่อผู้ป่วย ครอบครัว และสังคมปลอดภัย	100	93.50
5. พันธกิจของสถาบันฯ คือ 1) พัฒนาและสนับสนุนระบบบริการนิติสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ 2) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านนิติสุขภาพจิต 3) พัฒนากลไกการดำเนินงานเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานนิติสุขภาพจิตของประเทศ	101	94.40
6. ยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ มี 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาความเป็นเลิศด้านนิติสุขภาพจิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาคุณภาพระบบบริการนิติสุขภาพจิต และจิตเวช ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาเครือข่ายด้านนิติสุขภาพจิต และจิตเวช ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล	105	98.10
7. “สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์มีความเป็นเลิศด้านนิติสุขภาพจิตในระดับประเทศ” เป็นเป้าประสงค์กลยุทธ์หนึ่งของยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2	102	95.30
8. “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพเพื่ออ้างมาตรฐาน HA, ISO 9001” เป็นตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ 4	105	98.10

ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์	จำนวนผู้ที่ตอบถูก	ร้อยละ
9. เครือข่ายในเขตสุขภาพที่ 5 ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ ราชบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์	107	100
10.เขตรับผิดชอบใน กทม. ประกอบด้วย 7 เขต คือ บางแค หนองแขม ทวีวัฒนา ตลิ่งชัน ภาษีเจริญ บางพลัด บางบอน	103	96.30
<b>รวมจำนวนและร้อยละผู้ที่ตอบได้ถูกทุกข้อ</b>	<b>87</b>	<b>81.30</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในภาพรวม ตอบได้ถูกต้องทั้งหมด 10 ข้อคำถาม (ตอบถูกทุกข้อ) มีจำนวน 87 คน (ร้อยละ 81.30) ของบุคลากรที่ตอบแบบประเมินทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์เป้าหมาย คือ ร้อยละ 75 ของบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ โดยตอบถูก 8 ข้อคำถาม (ร้อยละ 75 ของข้อคำถาม) ถึงจะผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

ผลจากการประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในภาพรวมได้อย่างถูกต้องผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ร้อยละ 75 ของข้อคำถามทั้งหมด มีจำนวน 103 คน (ร้อยละ 96.26) ของบุคลากรที่ตอบแบบประเมินทั้งหมด และข้อคำถามที่บุคลากรของสถาบันฯ ตอบถูกมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ

1. Core Value ของสถาบันฯ คือ “ GALYA ” ผู้ที่ตอบถูก จำนวน 107 คน (ร้อยละ 100)
2. เครือข่ายในเขตสุขภาพที่ 5 ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ ราชบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ผู้ที่ตอบถูก จำนวน 107 คน (ร้อยละ 100)
3. Galya มาจากคำว่า G - Good Governance : ธรรมาภิบาล A - Altruism : เน้นงานส่วนรวม L - Leadership and Learning : ร่วมเรียนรู้ นำเลิศ Y - Yield : มุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ A - Advocacy : พิทักษ์สิทธิ์ประชาชน ผู้ที่ตอบถูก จำนวน 106 คน (ร้อยละ 99.10)

#### ส่วนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

จากข้อมูลการศึกษาข้อมูลความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ของผู้ตอบแบบประเมิน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรแยกตามระดับความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

เกณฑ์	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด 100% (ตอบถูก 10 ข้อ)	87	81.30
มีความรู้ ความเข้าใจมาก 90% (ตอบถูก 9 ข้อ)	10	9.40
มีความรู้ ความเข้าใจปานกลาง 80% (ตอบถูก 8 ข้อ)	6	5.60
มีความรู้ ความเข้าใจน้อย 70% (ตอบถูก 7 ข้อ)	3	2.80

เกณฑ์	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด 60% (ตอบถูก 6 ข้อ)	0	0
ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ 0-50% (ตอบถูก 1- 5 ข้อ)	1	0.90
<b>รวมจำนวน</b>	<b>107</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในภาพรวม ดังนี้

บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 100 ตอบถูกต้องทั้งหมด 10 ข้อคำถาม (ตอบถูกทุกข้อ) จำนวน 87 คน (ร้อยละ 81.30) รองลงมา คือ มีความรู้ ความเข้าใจในระดับมาก ร้อยละ 90 จำนวน 10 คน (ร้อยละ 9.40) มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ร้อยละ 80 จำนวน 6 คน (ร้อยละ 5.60) มีความรู้ ความเข้าใจในระดับน้อย ร้อยละ 70 จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.80) และไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 0-50 จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.90)

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์เป้าหมาย คือ ร้อยละ 75 ของบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ โดยตอบถูก 8 ข้อคำถาม จึงจะผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด

ผลจากการประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในภาพรวมได้อย่างถูกต้องผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ร้อยละ 75 ของข้อคำถามทั้งหมด มีจำนวน 103 คน (ร้อยละ 96.30) และบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.70)

#### ส่วนที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาค่าความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผล

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนกตาม ระดับการศึกษาต่าง ๆ เป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ ในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระดับ



ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ มากกว่า ผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตั้งพันธ์ประเสริฐ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่ามัธยฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบ t-test และ F-test

### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

ประเมินความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ในส่วนของการกำหนดทิศทางการองค์กร การสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร การเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสอดคล้องกับค่านิยม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและร้อยละ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การนำองค์กร	ระดับความคิดเห็น								ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วย มากที่สุด (7)	เห็น ด้วย (6)	ค่อนข้าง เห็นด้วย (5)	เฉย ๆ (4)	ค่อนข้าง ไม่ เห็นด้วย (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย มากที่สุด (1)			
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางของ องค์กร	36 (33.6)	58 (54.2)	11 (10.3)	2 (1.9)	0	0	0	6.20	88.52	
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจ ในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลง ยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ	27 (25.2)	67 (62.6)	9 (8.4)	4 (3.7)	0	0	0	6.09	87.05	
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่อง ธรรมาภิบาลขององค์กร	24 (22.4)	71 (66.4)	9 (8.4)	1 (0.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	0	6.01	85.85	
4. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จได้	30 (28.0)	67 (62.6)	4 (3.7)	3 (2.8)	3 (2.8)	0	0	6.02	85.98	
5. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการ ดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบและสอดคล้อง กับค่านิยม	25 (23.4)	66 (61.7)	10 (9.3)	3 (2.8)	3 (2.8)	0	0	5.92	84.51	
6. ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้าง บรรยากาศ ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	24 (22.4)	65 (60.7)	7 (6.5)	8 (7.5)	3 (2.8)	0	0	5.84	83.44	
<b>ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม</b>								<b>6.01</b>	<b>85.85</b>	

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบัน กัลยาณ์ราชนครินทร์ เกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ ในเรื่องต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.01 ร้อยละ 85.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์กร โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5.84 – 6.20 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- (1) ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการขององค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.20 ร้อยละ 88.52
- (2) ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.09 ร้อยละ 87.05
- (3) ผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.02 ร้อยละ 85.98
- (4) ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.01 ร้อยละ 85.85

## ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

ประเด็น/สิ่งที่ต้องการอื่นๆ ที่อยากจะให้สื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน บทบาทและหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนมากขึ้น ควรเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน ในรูปแบบอื่น เช่น เสียงตามสาย ทำเป็นวีดิทัศน์ จัดทำ infographic สื่อสารเข้าใจง่าย ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนทั้งด้านเอกสารวิชาการ และบริการ

## 13. อภิปรายผล

การประเมินความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ที่ได้ทำการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานเห็นทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละปี รวมถึงการพัฒนา กระบวนการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานของ องค์กรที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรกับนโยบาย ระดับกรมฯ ได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้สรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

**1. สรุปผลการวิเคราะห์ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจใน ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ** พบว่า บุคลากรสามารถรับรู้ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/ สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน มากที่สุด คือ 1) เรื่องนโยบายการพัฒนาของสถาบันฯ ได้แก่ นโยบาย คุณภาพ นโยบายความปลอดภัยด้านข้อมูลสารสนเทศ นโยบายการบริหารความเสี่ยง 2) เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่ สำคัญของหน่วยงาน 3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สถาบันฯ 4) ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

### 2. สรุปผลการวิเคราะห์ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ผลประเมินช่องทางการรับรู้ / รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ผ่าน ช่องทางทั้งหมด 11 ช่องทาง พบว่า บุคลากรรับรู้ รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ได้ครบทั้ง 11



ช่องทาง เพียงแค่ จำนวน 1 คน โดยพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินสามารถรับทราบทิศทาง การดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากที่สุด คือ บุคลากรรับทราบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รองลงมาคือ รับทราบจากเวทีการประชุมของหน่วยงาน และรับทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายใน / Inbox

**3. สรุปผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ**  
พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในภาพรวม ได้อย่างถูกต้อง ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ร้อยละ 75 ของข้อคำถามทั้งหมด มีจำนวน 103 คน (ร้อยละ 96.30) และบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.70)

**4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ที่แตกต่างกัน มีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา**

พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังนี้

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนกตามระดับการศึกษาต่าง ๆ เป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งอาจเกิดจากภาระงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันทำให้ความรู้ไม่เท่ากัน ช่องทางการสื่อสารไม่ครอบคลุม การรับข่าวสารไม่ทั่วถึงและไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาต่อไป

**6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ** พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบต่าง ๆ เป็นรายคู่ พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ มากกว่า ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดจากผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ มีประสบการณ์การทำงานด้านยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดที่สำคัญ แผนงาน/โครงการ โครงการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นงานที่รับผิดชอบโดยตรง ส่งผลให้มีความรู้ ความเข้าใจมากกว่า ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะไม่ได้รับมอบงานโดยตรง รวมถึงอาจเกิดจากช่องทางการสื่อสารไม่ครอบคลุม การรับข่าวสารไม่ทั่วถึงและไม่เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นข้อมูลนำไปเพื่อการพัฒนาต่อไป

## 7. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ

ประเมินความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ เกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ เรื่องต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์กร มากที่สุดคือ 1) ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางขององค์กร 2) ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ 3) ผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ 4) ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร

## 8. สรุปผลข้อเสนอแนะ

ประเด็น/สิ่งที่ต้องการอื่นๆ ที่อยากจะให้สื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน บทบาทและหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนมากขึ้น ควรเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน ในรูปแบบอื่น เช่น เสียงตามสาย ทำเป็นวีดิทัศน์ จัดทำ infographic สื่อสารเข้าใจง่าย ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนทั้งด้านเอกสารวิชาการ และบริการ

## 14. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนาปรับปรุง

สรุปผลการดำเนินงาน การประเมินผลการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ที่ได้ทำการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสะท้อนถึงการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานเห็นทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละปี และเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานขององค์กรที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรกับนโยบายระดับกรมฯ ได้ และนำไปเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการทำงานในงานอื่น ๆ ของหน่วยงานต่อไปในอนาคต รายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ทุกท่าน ที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ เพื่อให้บุคลากรทุกท่านเกิด ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถดำเนินงานได้ตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรและนโยบายระดับกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน ด้านช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ด้านความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ

3. พัฒนาเครื่องมือแบบประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นแบบประเมินออนไลน์ เพื่อลดการใช้กระดาษ ประหยัดงบประมาณ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ เพื่อเข้าไปสู่ระบบราชการ 4.0

ภาคผนวก



แบบประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์  
ประจำปีงบประมาณ 2560

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1.1 เพศ 1)  ชาย 2)  หญิง
- 1.2 อายุ 1)  20-30 ปี 2)  31-40 ปี 3)  41-50 ปี 4)  51-60 ปี
- 1.3 การศึกษา
- 1)  ต่ำกว่าปริญญาตรี 2)  ปริญญาตรี
- 3)  ปริญญาโท 4)  สูงกว่าปริญญาโท
- 1.4 ประเภทบุคลากร
- 1)  ข้าราชการ 2)  พนักงานราชการ 3)  พนักงานกระทรวง
- 4)  ลูกจ้างประจำ 5)  ลูกจ้างชั่วคราว 6)  อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- 1.5 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- 1)  เป็นผู้บริหาร/รองผอ./ผช 2)  หัวหน้ากลุ่มงาน/ศูนย์
- 3)  ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ 4)  ผู้ปฏิบัติงาน
- 1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์
- 1)  ต่ำกว่า 1 ปี 2)  1 - 2 ปี 3)  3-5 ปี
- 4)  6-10 ปี 5)  11-15 ปี 6)  16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เนื้อหาและรูปแบบการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายใน หน่วยงาน	สถานะของการสื่อสาร/ถ่ายทอดทิศทางภายใน หน่วยงาน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)	
	มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด ภายในหน่วยงาน	ไม่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด ภายในหน่วยงาน
1. กรอบทิศทางการพัฒนางานสุขภาพจิตในช่วงแผน 12 (ปี 2560-2564)		
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิต		
3. นโยบายการพัฒนางานของสถาบันฯ ได้แก่ นโยบายคุณภาพ นโยบายความปลอดภัยด้านข้อมูลสารสนเทศ นโยบายการบริหารความเสี่ยง เป็นต้นฯ		
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ		
5. เป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ปี 2560		
6. เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่รับรองฯ ที่สถาบันฯ รับมอบหมาย/ถ่ายระดับ จากกรมสุขภาพจิต ปี 2560		
7. ผลการดำเนินงานของสถาบันฯ		
8. เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่สำคัญของหน่วยงาน		
9. ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน		

ส่วนที่ 3 ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และหน่วยงาน

ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และหน่วยงาน	กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ (ตอบได้มากกว่า 1 ช่องทาง)
1. ทราบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง	
2. ทราบจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	
3. เวทีการประชุมผู้บริหาร	
4. เวทีการประชุมของหน่วยงาน	
5. เวทีการประชุม/อบรม/สัมมนาต่างๆของสถาบันฯ	
6. สื่อ /โปสเตอร์/บอร์ดประชาสัมพันธ์	
7. คู่มือแผนยุทธศาสตร์	
8. ทราบจาก E-mail	
9. ทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายใน /Inbox	
10. เว็บไซต์	
11. อื่นๆ (โปรดระบุ.....)	

ส่วนที่ 4 ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์	กรุณาทำเครื่องหมาย ✓	
	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง
1. Core Value ของสถาบันฯ คือ “ GALYA ”		
2. Galya มาจากคำว่า G - <u>G</u> ood <u>G</u> overnance : ธรรมภิบาล A - <u>A</u> ltruism : เน้นงานส่วนรวม L - <u>L</u> eadership and <u>L</u> earning : ร่วมเรียนรู้ นำเลิศ Y - <u>Y</u> ield : มุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ A - <u>A</u> dvocacy : พิทักษ์สิทธิ์ประชาชน		
3. ข้อความในนโยบายคุณภาพของสถาบันฯ คือ “ พัฒนาบริการและวิชาการด้านนิติจิตเวช วิกฤตสุขภาพจิต และสุขภาพจิตในสถาบันและเครือข่าย ให้มีคุณภาพมาตรฐาน ด้วยระบบบริหารจัดการ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ”		
4. วิสัยทัศน์ของสถาบันฯ คือ เป็นองค์กรหลักด้านนิติสุขภาพจิตที่รวมพลังสังคมเพื่อผู้ป่วย ครอบครัว และสังคมปลอดภัย		
5. พันธกิจของสถาบันฯ คือ 1) พัฒนาและสนับสนุนระบบบริการนิติสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกกระดับ 2) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านนิติสุขภาพจิต 3) พัฒนากลไกการดำเนินงานเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานนิติสุขภาพจิตของประเทศ		
6. ยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ มี 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาความเป็นเลิศด้านนิติสุขภาพจิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาคุณภาพระบบบริการนิติสุขภาพจิต และจิตเวช ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาเครือข่ายด้านนิติสุขภาพจิต และจิตเวช ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และมีธรรมภิบาล		

7. “สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์มีความเป็นเลิศด้านนิติสุขภาพจิตในระดับประเทศ” เป็นเป้าประสงค์กลยุทธ์หนึ่งของยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2		
8. “ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพเพื่ออัตรามาตรฐาน HA, ISO 9001” เป็นตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ 4		
9. เครือข่ายในเขตสุขภาพที่ 5 ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ ราชบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์		
10. เขตรับผิดชอบใน กทม. ประกอบด้วย 7 เขต คือ บางแค หนองแขม ทวีวัฒนา ตลิ่งชัน ภาษีเจริญ บางพลัด บางบอน		

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์  
กรณฯเขียนเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวในแต่ละคำถาม

คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เฉย ๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางขององค์กร							
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ							
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร							
4. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้							
5. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสอดคล้องกับค่านิยม							
6. ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร							

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

1. ประเด็น/สิ่งที่ต้องการอื่นๆที่อยากจะให้สื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน ได้แก่
  - 1.1.....
  - 1.2 .....
2. ข้อเสนอแนะอื่นๆ (เพิ่มเติม)
  - 2.1.....
  - 2.2.....