



ประเมินผลการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร
ต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์
ประจำปีงบประมาณ 2562

งานยุทธศาสตร์และประเมินผล
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ
สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต

ประเมินผลการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงาน

สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2562

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 ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) โดยในแผนที่ยุทธศาสตร์สถาบันฯ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ 14 การบริหารยุทธศาสตร์มีประสิทธิภาพ มิติ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร **ซึ่งในปีงบประมาณ 2562 มีตัวชี้วัดองค์กรที่สำคัญ คือ “ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร”** ซึ่งงานยุทธศาสตร์และประเมินผล กลุ่มงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ 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)

ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงาน
- 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/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงานด้านช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ด้านความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ โดยใช้ค่าสถิติทีเปรียบเทียบที (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 ในทุกกลุ่มงาน

ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และแนวทางในการพัฒนางานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ปรากฏอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ที่สอดคล้องกับทิศทางและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง และกรมสุขภาพจิต

บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง บุคลากรของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ที่สามารถตอบแบบสำรวจการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ประจำปีงบประมาณ 2562 ได้ถูกต้องมากกว่าร้อยละ 50 ของข้อคำถามทั้งหมด

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

เกณฑ์เป้าหมาย คือ “ร้อยละ 85 ของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร”

7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ บุคลากรทั้งหมดจำนวน 327 คน เก็บแบบสอบถามได้จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 93.57 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

8. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทของการวิจัยแบบสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม – 31 สิงหาคม 2562

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 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 ใช้สถิติเปรียบเทียบที (T-Test) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ใช้สถิติ F-Test หรือ สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และจะต้องทำการทดสอบต่อไปว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันหรือคู่ใดบ้างที่ไม่แตกต่างกัน เป็นการเปรียบเทียบเชิงซ้อนตามวิธี LSD (Least Square Difference)

10. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัย อันได้แก่ แบบประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ฯ ซึ่งประกอบด้วย 8 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันกัลยาณ์ฯ

ส่วนที่ 2 เนื้อหาและรูปแบบการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงาน
การตอบคำถาม มีให้เลือกตอบ 2 คำตอบ จำนวน 10 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ การตอบคำถามสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ช่องทาง ทั้งหมด 12 ช่องทาง

ส่วนที่ 4 ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ฯ จำนวน 14 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 5 ความหมายของค่านิยมหลัก Core Value ของสถาบันกัลยาณ์ฯ จำนวน 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ฯ จำนวน 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 7 การใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ฯ จำนวน 10 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะ การตอบคำถาม เป็นคำถามให้อธิบายเหตุผลข้อเสนอแนะ

11. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

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

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 306 คน

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	202	66.00
ชาย	104	34.00
2. อายุ		
ต่ำกว่าอายุ 20 ปี	2	0.70
อายุ 20-30 ปี	77	25.20
อายุ 31-40 ปี	82	26.80
อายุ 41-50 ปี	65	21.20
อายุ 51-60 ปี	80	26.10
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	93	30.40
ปริญญาตรี	174	56.90
ปริญญาโท	37	12.10
ปริญญาเอก	2	0.70

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	118	38.60
พนักงานราชการ	24	7.80
พนักงานกระทรวง	74	24.20
ลูกจ้างประจำ	36	11.80
ลูกจ้างชั่วคราว	46	15.00
อื่น ๆ (ไปรตระบุ)	8	2.60
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
เป็นผู้บริหาร/รองผอ./ศูนย์	5	1.60
หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน/ศูนย์/ทีม	36	11.80
ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/ตัวชี้วัด	5	1.60
ผู้ปฏิบัติงาน	260	85.00
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ		
ต่ำกว่า 2 ปี	83	27.10
2 – 5 ปี	33	10.80
6 – 10 ปี	44	14.40
11 – 15 ปี	23	7.50
16 – 20 ปี	19	6.20
21 ปีขึ้นไป	104	34.00

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน ดังนี้

- เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน (ร้อยละ 66.00) และเป็นเพศชาย จำนวน 104 คน (ร้อยละ 34.00)
- อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 26.80) รองลงมาอายุ 51-60 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 26.10) อายุ 20-30 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 25.20) และอายุ 41-50 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 21.20)
- ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 174 คน (ร้อยละ 56.90) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 30.40) ปริญญาโท จำนวน 37 คน (ร้อยละ 12.10) และปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.70)

- ประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 118 คน (ร้อยละ 38.60) รองลงมาคือพนักงานกระทรวง จำนวน 74 คน (ร้อยละ 24.20) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 46 คน(ร้อยละ 15.00) และลูกจ้างประจำ จำนวน 36 คน (ร้อยละ 11.80)

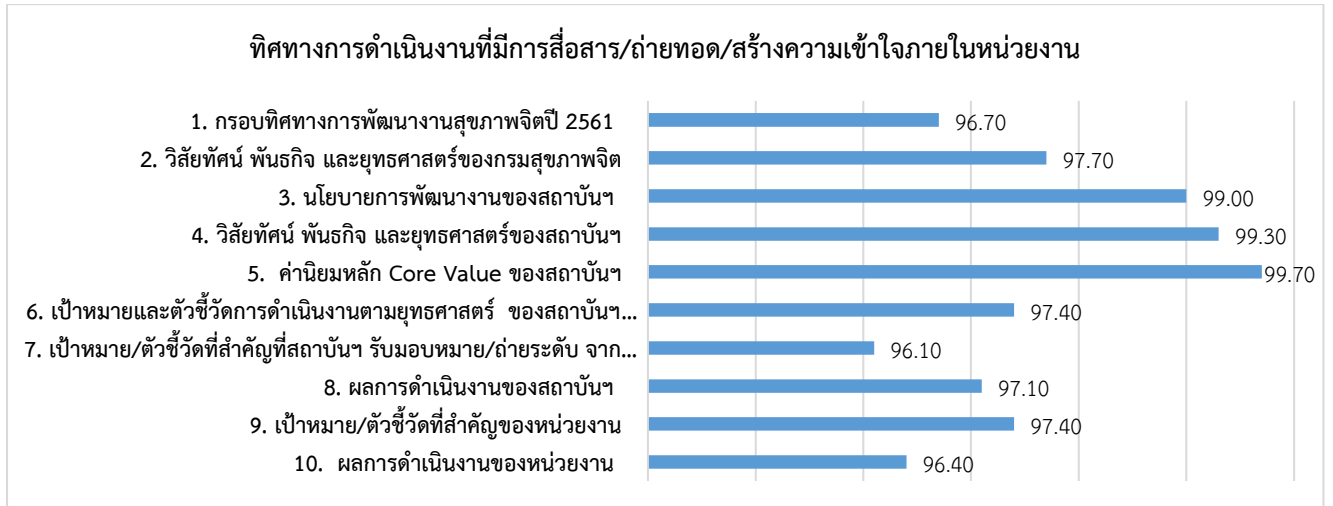
- ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 260 คน (ร้อยละ 85.00) รองลงมาคือ หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน/ศูนย์/ทีม จำนวน 36 คน (ร้อยละ 11.80)

- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถาบันฯ เป็นระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน (ร้อยละ 34.00) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 83 คน ร้อยละ 27.0) ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 14.40) และ ระยะเวลา 2-5 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 10.80)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ข้อมูลที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายใน หน่วยงาน	สถานะการสื่อสาร/ถ่ายทอดทิศทางภายในหน่วยงาน ที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. กรอบทิศทางการพัฒนางานสุขภาพจิตปี 2562	296	96.70	10	3.30
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิต	299	97.70	7	2.30
3. นโยบายการพัฒนางานของสถาบันฯ ได้แก่ นโยบายคุณภาพ นโยบายความปลอดภัยด้านข้อมูล สารสนเทศ นโยบายการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น	303	99.00	3	1.00
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ	304	99.30	2	0.70
5. ค่านิยมหลัก Core Value ของสถาบันฯ	305	99.70	1	0.30
6. เป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันฯ ปี 2562	298	97.40	8	2.60
7. เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่สำคัญที่สถาบันฯ รับมอบหมาย/ ถ่ายระดับ จากกรมสุขภาพจิต ปี 2562	294	96.10	12	3.90
8. ผลการดำเนินงานของสถาบันฯ	297	97.10	9	2.90
9. เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่สำคัญของหน่วยงาน/ทีม	298	97.40	8	2.60
10. ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน	295	96.40	11	3.60



จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลที่มีที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ

1. ค่านิยมหลัก Core Value ของสถาบันฯ จำนวน 305 คน (ร้อยละ 99.70)
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สถาบันฯ จำนวน 304 คน (ร้อยละ 99.30)
3. นโยบายการพัฒนางานของสถาบันฯ จำนวน 303 คน (ร้อยละ 99.00)
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิต จำนวน 299 คน (ร้อยละ 97.70)
5. เป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ จำนวน 298 คน (ร้อยละ 97.40)
6. เป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่สำคัญของหน่วยงาน จำนวน 298 คน (ร้อยละ 97.40)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ตารางที่ 3 จำนวนช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

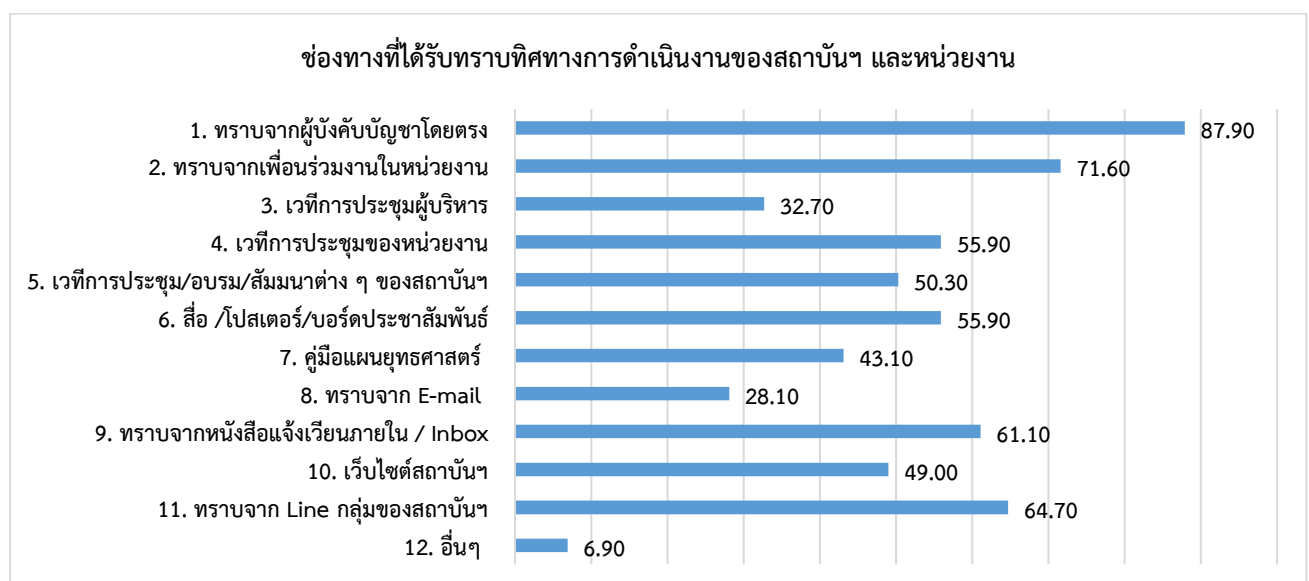
จำนวนช่องทางที่รับทราบ	จำนวน	ร้อยละ
1 ช่องทาง	6	1.90
2 ช่องทาง	27	8.82
3 ช่องทาง	31	10.13
4 ช่องทาง	41	13.39
5 ช่องทาง	34	11.11
6 ช่องทาง	47	15.35
7 ช่องทาง	30	9.80
8 ช่องทาง	22	7.18
9 ช่องทาง	22	7.18
10 ช่องทาง	12	3.92
11 ช่องทาง	21	6.86
12 ช่องทาง	13	4.24

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาจากช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรรับรู้ รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ได้ครบทั้ง 12 ช่องทาง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.24) และรับทราบผ่าน 11 ช่องทาง จำนวน 21 คน (ร้อยละ 6.86) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินสามารถรับทราบ ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ

- (1) บุคลากรรับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่าน 6 ช่องทาง จำนวน 47 คน (ร้อยละ 15.35)
- (2) บุคลากรรับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่าน 4 ช่องทาง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 13.39)
- (3) บุคลากรรับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่าน 5 ช่องทาง จำนวน 34 คน (ร้อยละ 11.11)

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ (ตอบได้มากกว่า 1 ช่องทาง)	จำนวน	ร้อยละ
1. ทราบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง	269	87.90
2. ทราบจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	219	71.60
3. เวทีการประชุมผู้บริหาร	100	32.70
4. เวทีการประชุมของหน่วยงาน	171	55.90
5. เวทีการประชุม/อบรม/สัมมนาต่าง ๆ ของสถาบันฯ	154	50.30
6. สื่อ /โปสเตอร์/บอร์ดประชาสัมพันธ์	171	55.90
7. คู่มือแผนยุทธศาสตร์	132	43.10
8. ทราบจาก E-mail	86	28.10
9. ทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายใน / Inbox	187	61.10
10. เว็บไซต์สถาบันฯ	150	49.00
11. ทราบจาก Line กลุ่มของสถาบันฯ	198	64.70
12. อื่น ๆ	21	6.90



จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาจากช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ และหน่วยงาน พบว่า บุคลากรสามารถรับรู้ รับทราบ ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ จากทั้งหมด 12 ช่องทาง โดยพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินสามารถรับรู้ รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ

- (1) บุคลากรรับทราบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง จำนวน 269 คน (ร้อยละ 87.90)
- (2) บุคลากรรับทราบจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน จำนวน 219 คน (ร้อยละ 71.60)
- (3) บุคลากรรับทราบจากทราบจาก Line กลุ่มของสถาบันฯ จำนวน 198 คน (ร้อยละ 64.70)
- (4) บุคลากรรับทราบทราบจากหนังสือแจ้งเวียนภายใน / Inbox จำนวน 187 คน (ร้อยละ 61.10)
- (5) บุคลากรรับทราบจากสื่อ/โปสเตอร์/บอร์ดประชาสัมพันธ์ จำนวน 171 คน (ร้อยละ 55.90)
- (6) บุคลากรรับทราบจากเวทีการประชุมของหน่วยงาน จำนวน 171 คน (ร้อยละ 55.90)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์	จำนวนผู้ที่ตอบถูก	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์ของสถาบันฯ คือ เป็นองค์กรหลักด้านนิติสุขภาพจิตที่รวมพลังสังคมเพื่อผู้ป่วย ครอบครัว และสังคมปลอดภัย	296	96.70
2. พันธกิจของสถาบันฯ คือ 1) พัฒนาและสนับสนุนระบบบริการนิติสุขภาพจิตครอบคลุมทุกมิติในทุกระดับ 2) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายด้านนิติสุขภาพจิต 3) พัฒนากลไกการดำเนินงานเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานนิติสุขภาพจิตของประเทศ	302	98.70
3. ประเด็นยุทธศาสตร์สถาบันฯ มี 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาความเป็นเลิศนิติสุขภาพจิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพจิตและจิตเวชเฉพาะทาง ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาภาคีเครือข่ายนิติสุขภาพจิตและจิตเวช ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล	278	90.80
4. ข้อความในนโยบายคุณภาพของสถาบันฯ ประกาศ ณ วันที่ 4 มกราคม 2562 คือ “พัฒนาบริการ วิชาการด้านนิติสุขภาพจิตและวิกฤตสุขภาพจิตในสถาบันและเครือข่ายให้มีคุณภาพมาตรฐาน ด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ”	60	19.60
5. ข้อความในนโยบายด้านความปลอดภัยของสารสนเทศ ประกาศ ณ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 เพื่อนำองค์กรเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากลตามข้อกำหนด ISO 27001:2013 คือ “การรักษาความลับ (Confidentiality) ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ (Integrity) ความพร้อมใช้และเข้าถึงข้อมูล (Availability)”	298	97.40
6. ข้อความในนโยบายบริหารความเสี่ยงของสถาบันฯ ประกาศ ณ วันที่ 4 มกราคม 2562 คือ “สนับสนุนให้มีการค้นหาความเสี่ยง ประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยง จัดการความเสี่ยง เพื่อขับเคลื่อนเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ”	75	24.50

ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์	จำนวนผู้ที่ตอบถูก	ร้อยละ
7. “สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์มีความเป็นเลิศในคุณสมบัติในระดับประเทศ” เป็นเป้าประสงค์ของ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาความเป็นเลิศในคุณสมบัติ”	283	92.50
8. “ระบบบริการนิติจิตเวชและจิตเวช มีคุณภาพได้มาตรฐาน” เป็นเป้าประสงค์ของ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาความเป็นเลิศในคุณสมบัติ”	74	24.20
9. “ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ” เป็นเป้าประสงค์ของ “ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล”	277	90.50
10. “ค่าคะแนนของหน่วยบริการจิตเวชที่มีคุณภาพมาตรฐานผ่านการรับรองคุณภาพ HA” เป็นตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันฯ ในมิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	104	34.00
11. “ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน” เป็นตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันฯ ในมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร	271	88.60
12. “ร้อยละอุบัติการณ์ความเสี่ยงระดับ E ขึ้นไป ของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ” เป็นตัวชี้วัดยุทธศาสตร์สถาบันฯ ของเป้าประสงค์ใน “ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาภาคีเครือข่ายนิติสุขภาพจิตและจิตเวช”	113	36.90
13. เครือข่ายในเขตสุขภาพที่ 5 ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ ราชบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์	303	99.00
14. เขตรับผิดชอบใน กทม. ประกอบด้วย 7 เขต คือ บางแค หนองแขม ทวีวัฒนา ตลิ่งชัน ภาษีเจริญ บางพลัด บางบอน	302	98.70
รวมจำนวนและร้อยละผู้ที่ตอบได้ถูกทุกข้อ	6	1.96

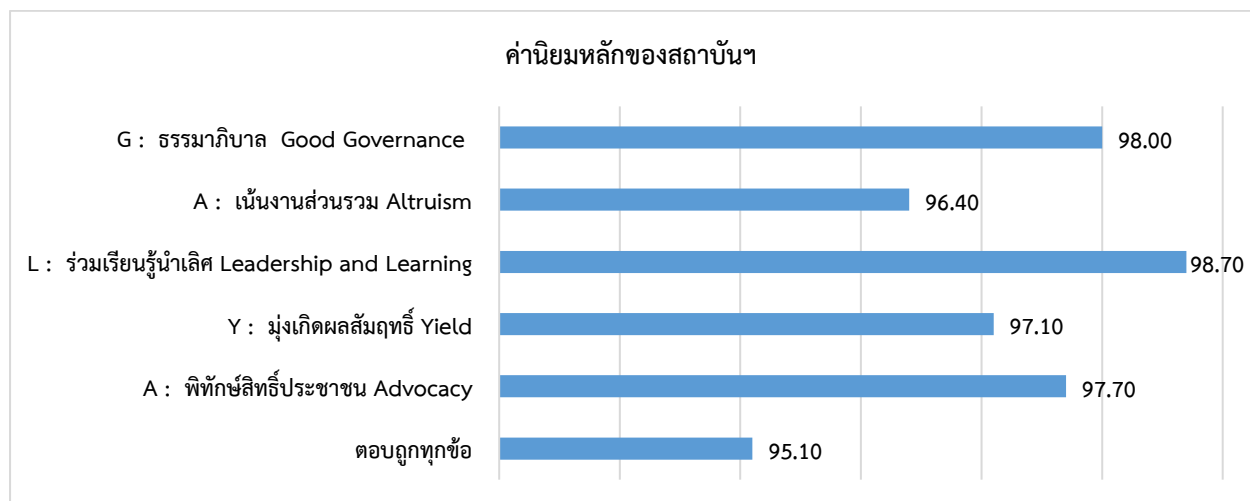


จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรของสถาบันฯ กัลยาณัฯ ตอบได้ถูกต้องทั้งหมด 14 ข้อคำถาม จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.96) ของบุคลากรที่ตอบแบบประเมินทั้งหมด และข้อคำถามที่บุคลากรของสถาบันฯ ตอบถูกมากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ

1. เครือข่ายในเขตสุขภาพที่ 5 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ผู้ที่ตอบถูก จำนวน 303 คน (ร้อยละ 99.00)
2. เขตรับผิดชอบใน กทม. ประกอบด้วย 7 เขต ผู้ที่ตอบถูก จำนวน 302 คน (ร้อยละ 98.70)
3. พันธกิจของสถาบันฯ ผู้ที่ตอบถูก จำนวน 302 คน (ร้อยละ 98.70)
4. นโยบายด้านความปลอดภัยของสารสนเทศ ผู้ที่ตอบถูก จำนวน 298 คน (ร้อยละ 97.40)
5. วิสัยทัศน์ของสถาบันฯ ผู้ที่ตอบถูก จำนวน 296 คน (ร้อยละ 96.70)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความหมายของค่านิยมหลัก Core Value ของสถาบันกัลยาณัฯ ราชนครินทร์ ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องค่านิยมหลักของสถาบันฯ

ค่านิยมหลักของสถาบันฯ คือ “GALYA”	จำนวนผู้ที่ตอบถูก	ร้อยละ
G : ธรรมาภิบาล Good Governance	300	98.00
A : เน้นงานส่วนรวม Altruism	295	96.40
L : ร่วมเรียนรู้ นำเลิศ Leadership and Learning	302	98.70
Y : มุ่งเกิดผลสัมฤทธิ์ Yield	297	97.10
A : พิทักษ์สิทธิประชาชน Advocacy	299	97.70
รวมจำนวนและร้อยละผู้ที่ตอบได้ถูกทุกข้อ	291	95.10

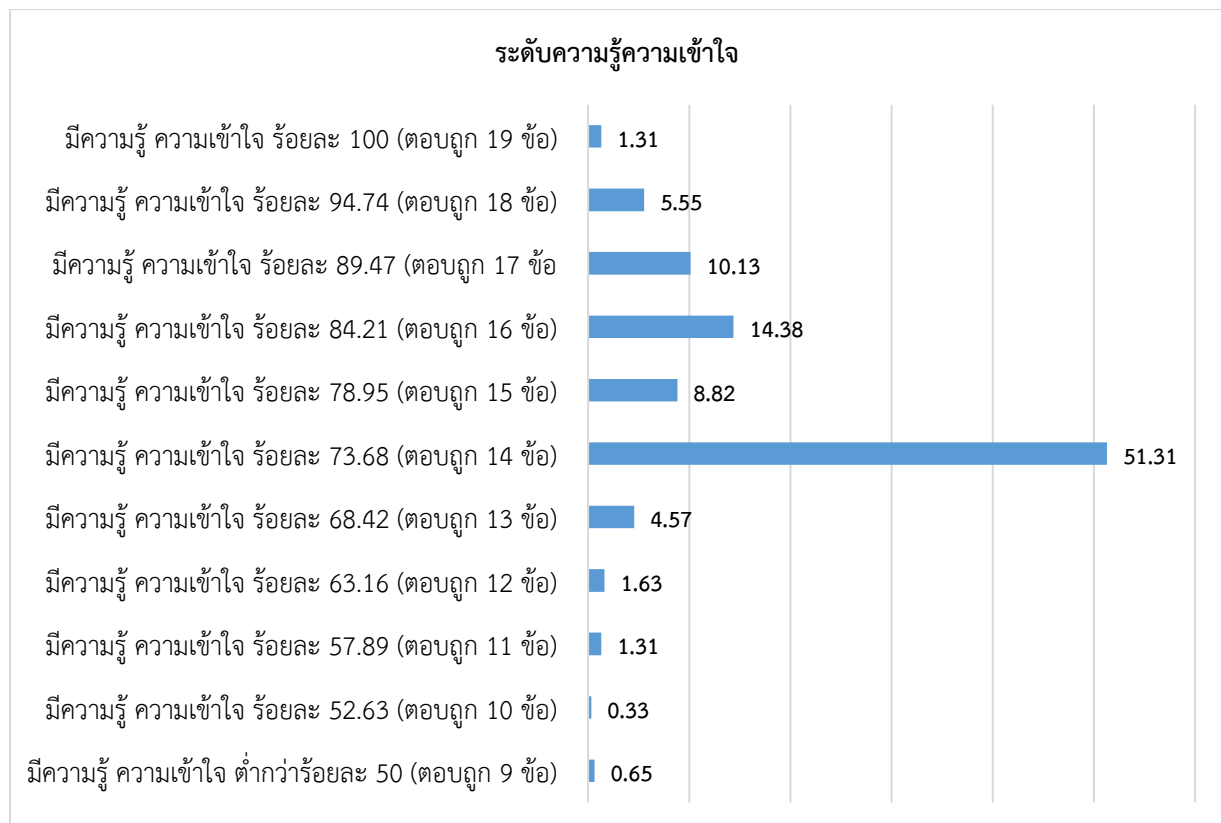


จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความหมายของค่านิยมหลัก Core Value ของสถาบันกัลยาณัฯ บุคลากรตอบได้ถูกต้องทั้งหมด 5 ข้อคำถาม (ตอบถูกทุกข้อ) มีจำนวน 291 คน (ร้อยละ 95.10) ของบุคลากรที่ตอบแบบประเมินทั้งหมด

ส่วนที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรแยกตามระดับความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

เกณฑ์	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 100 (ตอบถูก 19 ข้อ)	4	1.31
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 94.74 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 18 ข้อ)	17	5.55
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 89.47 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 17 ข้อ)	31	10.13
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 84.21 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 16 ข้อ)	44	14.38
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 78.95 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 15 ข้อ)	27	8.82
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 73.68 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 14 ข้อ)	157	51.31
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 68.42 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 13 ข้อ)	14	4.57
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 63.16 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 12 ข้อ)	5	1.63
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 57.89 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 11 ข้อ)	4	1.31
มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 52.63 (ตอบถูกไม่น้อยกว่า 10 ข้อ)	1	0.33
มีความรู้ ความเข้าใจ ต่ำกว่าร้อยละ 50 (ตอบถูกน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9 ข้อ)	2	0.65
รวมจำนวน	306	100



จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำนวน 14 ข้อ และผลการวิเคราะห์ค่านิยมหลัก **Core Value** ของสถาบันฯ จำนวน 5 ข้อ รวมเป็น 19 ข้อคำถาม เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์เป้าหมาย คือ ร้อยละ 85 ของบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ซึ่งต้องตอบถูกจำนวน 10 ข้อคำถาม จึงจะผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด พบว่า

- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ 100 (ตอบถูก 19 ข้อ) จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.31)
- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ร้อยละ 50 จำนวน 300 คน (ร้อยละ 98.04)
- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.65)

ส่วนที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาค่าความสัมพันธ์

4.3.1 ใช้สถิติเปรียบเทียบที (T-Test) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจ ต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้ ความเข้าใจ ต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ	T-test for Equality fo Means					
	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ	ชาย	0.770	0.947	-1.210	304	0.297
	หญิง	0.783	0.802			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ค่า Sig. = 0.297, α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้น ค่า Sig. มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ยอมรับสมมติฐาน H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.2 ใช้สถิติเปรียบเทียบ F-Test หรือ สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ 2 กลุ่มขึ้นไป และจะต้องทำการทดสอบต่อไปว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันหรือคู่ใดบ้างที่ไม่แตกต่างกัน โดยวิธีทดสอบนี้มีชื่อว่า การเปรียบเทียบเชิงซ้อน ตามวิธี LSD

สมมติฐานที่ 2

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจ ฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	8.474	11	0.770	0.575	0.849
	ภายในกลุ่ม	393.761	294	1.339		
	รวม	402.235	305			
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.392	11	0.581	1.392	0.176
	ภายในกลุ่ม	122.771	294	0.418		
	รวม	129.163	305			
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	39.842	11	3.622	1.500	0.131
	ภายในกลุ่ม	710.040	294	2.415		
	รวม	749.882	305			
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.403	11	0.400	0.727	0.713
	ภายในกลุ่ม	161.937	294	0.551		
	รวม	166.340	305			
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ มีผลต่อความรู้ความเข้าใจ	ระหว่างกลุ่ม	26.587	11	2.417	0.558	0.862
	ภายในกลุ่ม	1274.472	294	4.335		
	รวม	1301.059	305			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มอายุ พบว่า ค่า Sig. = 0.849, α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้น ค่า Sig. มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ยอมรับสมมติฐาน H_0

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 สรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

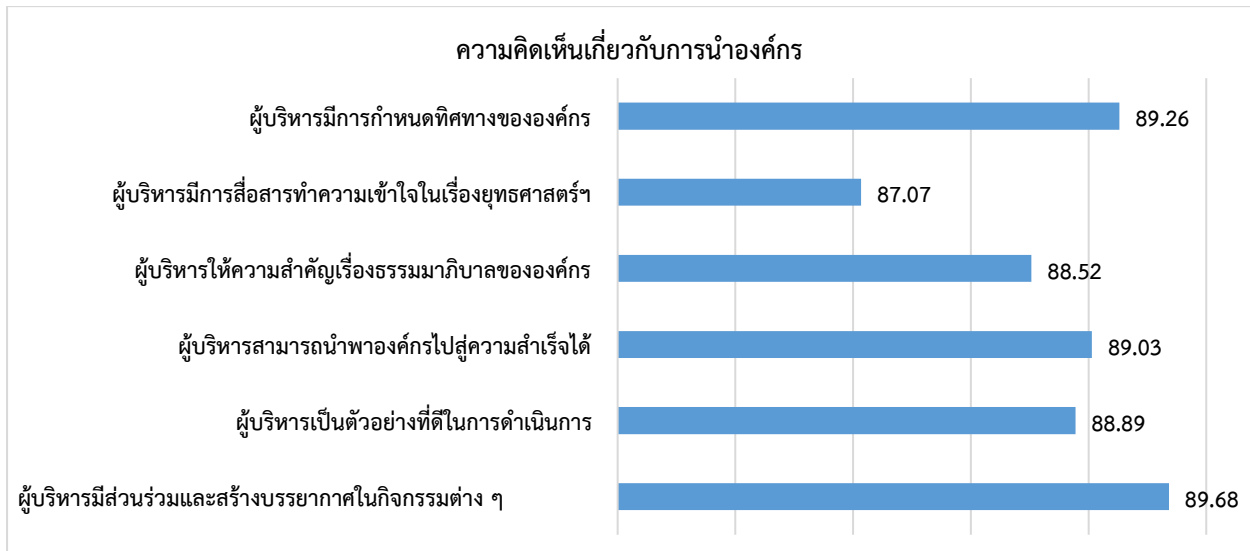
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทาง การดำเนินงาน ของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงาน ของสถาบันฯ ที่แตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ พบว่า ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ประเมินความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ในส่วนของการกำหนดทิศทางองค์กร การสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร เป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและสอดคล้องกับค่านิยม

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและร้อยละ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์กร	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	เห็นด้วยมากที่สุด (7)	เห็นด้วย (6)	ค่อนข้างเห็นด้วย (5)	เฉย ๆ (4)	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (1)		
1. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางขององค์กร	37.3 (114)	53.9 (165)	6.9 (21)	1.3 (4)	0	0.3 (1)	0.3 (1)	6.25	89.26
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการแปลงยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ	34 (104)	52.3 (160)	6.9 (21)	3.6 (11)	2.9 (9)	0	0.3 (1)	6.09	87.07
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร	39.2 (120)	46.4 (142)	10.8 (33)	2.6 (8)	0.7 (2)	0	0.3 (1)	6.20	88.52
4. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	41.2 (126)	45.8 (140)	9.5 (29)	2.9 (9)	0.3 (1)	0	0.3 (1)	6.23	89.03
5. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและสอดคล้องกับค่านิยม	39.9 (122)	47.7 (146)	8.5 (26)	3.3 (10)	0.3 (1)	0	0.3 (1)	6.22	88.89
6. ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศ ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	42.5 (130)	47.7 (146)	6.2 (19)	2.9 (9)	0.3 (1)	0	0.3 (1)	6.28	89.68
ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม								6.21	88.74

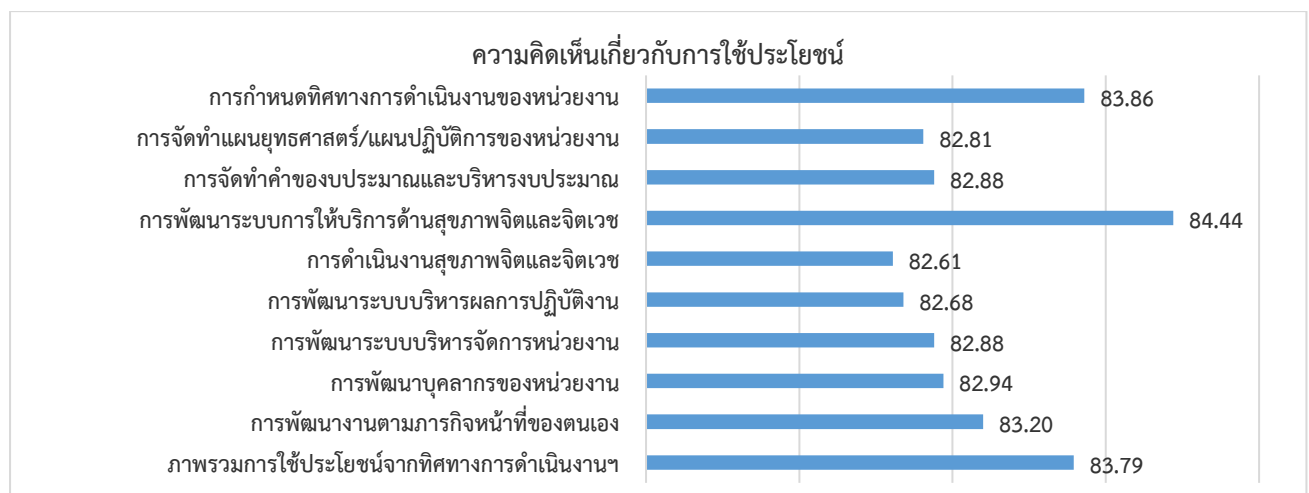


จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบัน กัลยาณิราชนครินทร์ เกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ ในเรื่องต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม 6.21 คิดเป็นร้อยละ 88.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์กร โดยมี คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 6.09 – 6.28 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- (1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศ ในกิจกรรมต่าง ๆ ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.28 ร้อยละ 89.68
- (2) ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางขององค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.25 ร้อยละ 89.26
- (3) ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.23 ร้อยละ 89.03
- (4) ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.22 ร้อยละ 88.89
- (5) ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.20 ร้อยละ 88.52
- (6) ผู้บริหารมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์ฯ ค่าคะแนนเฉลี่ย 6.09 ร้อยละ 87.07

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและร้อยละ ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ประโยชน์จากสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

การใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ	ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ประโยชน์ฯ						ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่ได้ใช้ประโยชน์ (0)		
1. การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	29.7 (91)	60.1 (184)	9.8 (30)	0.3 (1)	0	0	4.19	83.86
2. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน	27.8 (85)	59.5 (182)	11.8 (36)	1.0 (3)	0	0	4.14	82.81
3. การจัดทำค่าของงบประมาณและบริหารงบประมาณ	28.1 (86)	58.5 (179)	13.1 (40)	0.3 (1)	0	0	4.14	82.88
4. การพัฒนาระบบการให้บริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช	31.0 (95)	60.8 (186)	7.5 (23)	0.7 (2)	0	0	4.22	84.44
5. การดำเนินงานสุขภาพจิตและจิตเวชในพื้นที่	26.8 (82)	60.5 (185)	11.8 (36)	1.0 (3)	0	0	4.13	82.61
6. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	27.8 (85)	58 (180)	12.4 (38)	1.0 (3)	0	0	4.13	82.68
7. การพัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงาน	27.8 (85)	59.5 (182)	12.1 (37)	0.7 (2)	0	0	4.14	82.88
8. การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	29.7 (91)	55.6 (170)	14.4 (44)	0.3 (1)	0	0	4.15	82.94
9. การพัฒนางานตามภารกิจหน้าที่ของตนเอง	27.8 (85)	61.1 (187)	10.5 (32)	0.7 (2)	0	0	4.16	83.20
10. ภาพรวมการใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานฯ	29.7 (91)	51.8 (183)	10.1 (31)	0.3 (1)	0	0	4.18	83.79
ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม							4.16	83.21



จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ๆ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม 4.16 คิดเป็นร้อยละ 83.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ฯ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.13 – 4.22 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- (1) การพัฒนาระบบการให้บริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.22 ร้อยละ 84.44
- (2) การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.19 ร้อยละ 83.86
- (3) ภาพรวมการใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานฯ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.18 ร้อยละ 83.79
- (4) การพัฒนางานตามภารกิจหน้าที่ของตนเอง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.16 ร้อยละ 83.20
- (5) การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.15 ร้อยละ 82.94

ส่วนที่ 8 ความคาดหวัง/สิ่งที่ต้องการอื่น ๆ ที่อยากจะทำให้สื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน

1. การสื่อสารทิศทางนโยบาย ค่านิยมองค์กร แผนที่ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดที่สำคัญลงสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างละเอียด และมีความชัดเจน เข้าใจง่าย
2. พัฒนาช่องทางการสื่อสารข้อมูลสำคัญขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้องทันสมัย และเป็นปัจจุบัน เข้าใจง่าย มีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าถึงข้อมูลง่าย
3. การปลูกฝังทำความเข้าใจ ค่านิยมองค์กรไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์
4. เพิ่มถ่ายทอดความรู้ นโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ ให้มีความเข้าใจในระบบงานในองค์กรมากขึ้น

12. อภิปรายผล

การประเมินความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ที่ได้ทำการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานเห็นทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละปี รวมถึงการพัฒนากระบวนการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานขององค์กรที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรกับนโยบายระดับกรมฯ ได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้สรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ พบว่า บุคลากรสามารถรับรู้ทิศทางการดำเนินงานที่มีการสื่อสาร/ถ่ายทอด/สร้างความเข้าใจภายในหน่วยงาน มากที่สุด คือ

- 1) ค่านิยมหลัก Core Value ของสถาบันฯ
- 2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สถาบันฯ
- 3) นโยบายการพัฒนางานของสถาบันฯ

2. สรุปผลการวิเคราะห์ช่องทางที่ได้รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

ผลประเมินช่องทางการรับรู้ / รับทราบทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ ผ่านช่องทางทั้งหมด 12 ช่องทาง พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินสามารถรับทราบทิศทาง การดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากที่สุด คือ

- 1) บุคลากรรับทราบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- 2) ทราบจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน
- 3) ทราบจาก Line กลุ่มของสถาบันฯ

3. สรุปผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ

พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ในภาพรวม ได้อย่างถูกต้อง ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ร้อยละ 50 ของข้อคำถามทั้งหมด มีจำนวน 304 คน (ร้อยละ 99.35) และบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.65)

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ จำแนก

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ

ประเมินความคิดเห็นของบุคลากรต่อทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ เกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ เรื่องต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำองค์กร มากที่สุดคือ

- 1) ผู้บริหารมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศในกิจกรรมต่าง ๆ
- 2) ผู้บริหารมี การกำหนดทิศทางขององค์กร
- 3) ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

6. สรุปผลการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานสถาบันฯ

ประเมินความคิดเห็นต่อการใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานของสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมการใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานของสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มากที่สุดคือ

- 1) การพัฒนาระบบการให้บริการด้านสุขภาพจิตและจิตเวช
- 2) การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 3) ภาพรวมการใช้ประโยชน์จากทิศทางการดำเนินงานฯ

13. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนาปรับปรุง

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

1. ควรประเมินผลการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรสถาบันฯ ทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. ควรประเมินการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรทุกท่านที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯ
3. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาเครื่องมือแบบประเมินการรับรู้ฯ เป็นแบบประเมินออนไลน์ เพื่อลดการใช้กระดาษ ประหยัดงบประมาณ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ เพื่อเข้าไปสู่ระบบราชการ 4.0