



การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก



โดย
นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระ
บรมราชชนก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE POLICY IMPLEMENTATION OF NURSING COLLEGES UNDER FACULTY OF
NURSING PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Doctor of Philosophy EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ พยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก
โดย	นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แบบ 2.1
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภรใจ เจริญสุข)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

620630005 : การบริหารการศึกษา แบบ 2.1

คำสำคัญ : นโยบาย, นำนโยบายสู่การปฏิบัติ, วิทยาลัยพยาบาล

นางสาว สไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม: การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ
พยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.
นุชนรา รัตนศิริประภา

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 2) ผลการยืนยัน
องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน
พระบรมราชชนก เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรของการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 28 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วย
ผู้อำนวยการ /หัวหน้างาน/อาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลรวม 390 คน เครื่องมือวิจัย คือ
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน
พระบรมราชชนกประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ 2) ความสามารถของ
ผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3) การประเมินผล ทุก
องค์ประกอบสามารถอธิบายร่วมกันได้ร้อยละ 54.208

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พบว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็น
ประโยชน์

620630005 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : policy, policy implementation, nursing colleges

MISS Sabaitip CHEUAIAM : The Policy Implementation of Nursing Colleges Under Faculty of Nursing Praboromarajchanok Institute Thesis advisor : Associate Professor Nuchnara Rattanasiraprapha, Ph.D.

This study aims to identify: (1) the key components of policy implementation within nursing colleges under the Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, and (2) validate these components through empirical confirmation. Descriptive research the study population comprises nursing colleges under the Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute. A simple random sampling technique was employed to select a representative sample of 28 nursing colleges. The participants comprised 390 individuals, including directors, deputy directors, assistant directors, department heads, lecturers, and staff members from the selected nursing colleges. The research instruments included semi-structured interview guides, opinion questionnaires, and validation questionnaires to confirm the research findings. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The findings of the study revealed that

1. The policy implementation in nursing colleges under the Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, comprises three key components: (1) management, (2) executive capacity for policy execution, and (3) evaluation. These components collectively accounted for 54.208 % of the variance.

2. The validation results confirmed that these components were accurate, appropriate, feasible, and beneficial for policy implementation in nursing colleges.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้เมตตา สั่งสอน ให้ความรู้ และเป็นต้นแบบให้แก่ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ และคณาจารย์ ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ ช่วยเหลือแก้ปัญหา ขอบกพร่องต่างๆตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกรใจ เจริญสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี ชลบุรี และรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี สถาบันพระบรมราชชนก ประธานกรรมการในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่าน เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. พรฤดี นิธิรัตน์ ผศ.ดร. วารุณี มีเจริญ ผศ.ดร. ปิ่นนเรศ กาศอุดม ผศ.ดร. พนารัตน์ วิสวเทพนิมิตร และอาจารย์เพ็ญจมาศ คำธนะ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย ผศ.ดร.พิชญายวีร์ สินสวัสดิ์ ผศ.ดร. สุทธิชาร์ตน์ เจริญพงศ์ ดร.วัลลภ นาคศรีสังข์ ดร.บุญทิพย์ ลิขิตพงษ์วิทย์ และ ดร.สุภาวดี นพจรจินดา ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัย ผศ.ดร.กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ ผศ.ดร. อติญาณ ศรีเกษตริน ผศ.ดร. พิเศษฐ์ พลธนะ ผศ.ดร. นิสากร วิบูลชัย และ ผศ.ดร.คมวัฒน์ รุ่งเรือง ที่กรุณาประเมินเพื่อยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก รวมถึงผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ของ วิทยาลัยพยาบาล 28 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างดียิ่ง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณนางสาววรลักษณ์ ทองเกิด ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้การทำวิจัย เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามที่ตั้งใจไว้ และเพื่อนพี่น้องปริญญาเอกรุ่น 17/1 และ 17/2 ภาควิชา การบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณอันยิ่งใหญ่แก่ คุณพ่อบุญเทียม เชื้อเอี่ยม คุณแม่บังอร เชื้อเอี่ยม ตลอดจนครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	19
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	20
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย	20
แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย	20
ความหมายของนโยบาย	21
กระบวนการกำหนดนโยบาย	24
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ.....	26
ความหมายของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	26

ตัวแบบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	37
ขั้นตอนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ.....	42
ปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	44
การประเมินผลนโยบาย.....	50
ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	53
ข้อมูลทั่วไปวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	53
ความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	55
โครงสร้างของหน่วยงาน	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
งานวิจัยในประเทศ.....	60
งานวิจัยต่างประเทศ.....	67
สรุป.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	69
ระเบียบวิธีการวิจัย	73
แผนแบบการวิจัย.....	73
ประชากร	74
กลุ่มตัวอย่าง.....	74
ผู้ให้ข้อมูล	74
ตัวแปรที่ศึกษา.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	78

สรุป.....	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการนํานโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ	
.....	82
พยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก	82
1.1 ผลการวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี.....	82
1.2. ผลการวิเคราะห์เอกสารจากงานวิจัย.....	90
1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ.....	98
1.4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/	
ผู้เชี่ยวชาญ.....	101
1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	106
1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนํานโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัย ...	109
พยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	109
1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)	
การนํานโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน	
พระบรม.....	114
ราชชนก	114
ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบการนํานโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล	132
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	132
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	135
สรุปผลการวิจัย.....	136
อภิปรายผล.....	138
ข้อเสนอแนะการวิจัย	148
ข้อเสนอแนะทั่วไป	148
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	150

รายการอ้างอิง	151
ภาคผนวก.....	158
ภาคผนวก ก	158
หนังสือขอสัมภาษณงานวิจัย.....	158
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณงานวิจัย.....	161
แบบสัมภาษณผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ	162
ภาคผนวก ข	163
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย	164
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	166
ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย.....	167
ภาคผนวก ค	176
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย	176
รายชื่อวิทยาลัยที่ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 วิทยาลัย.....	178
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย	179
ภาคผนวก ง.....	183
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	183
รายชื่อวิทยาลัยที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 28 วิทยาลัย.....	186
แบบสอบถามการวิจัย.....	187
เรื่อง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน พระบรมราชชนก	187
ภาคผนวก จ	194
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันผลองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	194
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ	196

แบบสอบถามยืนยันผลการวิจัย	197
เรื่อง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์.....	197
สถาบันพระบรมราชชนก.....	197
ประวัติผู้เขียน.....	204



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	58
ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	74
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา และบทความ	84
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	91
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	98
ตารางที่ 6 ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน พระบรมราชชนก จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 100 ข้อ ดังนี้	102
ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	107
ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	109
ตารางที่ 9 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล	115
ตารางที่ 10 ค่าความแปรปรวนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	116
ตารางที่ 11 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน	117
ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 1	119
ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในองค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ	121
ตารางที่ 14 องค์ประกอบย่อยและค่าความแปรปรวนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ขององค์ประกอบที่ 1	122

ตารางที่ 15 คำนำน้หนักองค์ประกอบย่อยและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบย่อยหลังหมุนแกนขององค์ประกอบที่ 1.....	123
ตารางที่ 16 องค์ประกอบย่อยที่ 1.1	124
ตารางที่ 17 องค์ประกอบย่อยที่ 1.2	126
ตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 2	129
ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 3	130
ตารางที่ 20 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	132
ตารางที่ 21 ค่าความถี่และร้อยละของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบการนำนโยบาย สู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล	133



สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	15
แผนภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	72
แผนภาพที่ 3 แผนแบบการวิจัย.....	73
แผนภาพที่ 4 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ	127
แผนภาพที่ 5 แสดงองค์ประกอบกรณำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก.....	131



บทที่ 1

บทนำ

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรสาธารณสุข สนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีหน่วยงานสนับสนุนตั้งอยู่ในกระทรวงสาธารณสุข และมีวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งกระจายครอบคลุมทั่วประเทศทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข จำนวน 39 แห่ง ดำเนินการผลิตพยาบาลปีละมากกว่า 3,000 คน ประกอบด้วย หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี ผลิตปีละ 50-200 คน ต่อวิทยาลัย การพัฒนาความรู้และทักษะทางด้านสาธารณสุขทางการบริหารแก่บุคลากรและผู้บริหารสาธารณสุข ซึ่งการดำเนินงานมีการพัฒนาและปรับปรุงมาโดยต่อเนื่อง และในปีพ.ศ. 2562 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูรกิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสถาบันพระบรมราชชนก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ขึ้นไว้ และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 136 ตอนที่ 43 ก วันที่ 5 เมษายน 2562 ให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของกระทรวงสาธารณสุขแห่งแรก มีสถานะเป็นนิติบุคคลมีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางดานสุขภาพ และเป็นสถานศึกษาเฉพาะทาง¹ มีพันธกิจที่สำคัญ คือ 1) ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคมและเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ 3) พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ 4) ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน 5) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน 6) ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข 7) ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

¹ “พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136, ตอนที่ 43ก (เมษายน 2562): 40-65.

ดังนั้น สถาบันพระบรมราชชนกจำเป็นต้องมีการปรับทิศทางขององค์กรเพื่อให้ การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายในการดำเนินงานเพื่อเป็นกรอบในการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สถาบันพระบรมราชชนก จึงได้ใช้กระบวนการการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดทิศทางในอนาคต โดยกำหนดสภาพการณ์ใน อนาคตที่ต้องการบรรลุภายใต้ความต้องการทางยุทธศาสตร์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งความต้องการใน ระดับนโยบาย ความต้องการของบุคลากรในสถาบันพระบรมราชชนก ความต้องการของเครือข่าย ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมไปถึงความต้องการของลูกค้า ผู้รับบริการที่มีต่อสถาบันพระ บรมราชชนก ในภาพรวม 360 องศา และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้น ฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ การกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการ ให้เกิดจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้านคือจะต้องคำนึงถึงทั้งสภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิด ศักยภาพหรือขีดความสามารถขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม เมื่อมีการกำหนดตลอดจนต้องมีถ่ายทอดนโยบายที่กำหนด สู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้ง 30 แห่ง ในส่วน ภูมิภาคที่มีอยู่ทั่วประเทศ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้สถาบันพระบรมราชชนกต้องมีการกำหนด นโยบายทิศทางการบริหารงานที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบด้วยเศรษฐกิจโลก และการ เปลี่ยนแปลงของสังคมไทย และสภาวะการแข่งขันขององค์กรด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การ พัฒนาการศึกษากายใต้ประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างการ พัฒนาการศึกษา การวิจัยพัฒนาบุคลากรการศึกษา และการเรียนรู้ในทักษะศตวรรษที่ 21 ดังนั้น องค์กรด้านการศึกษาของไทย จึงจำเป็นต้องมีการปรับการบริหารงานองค์กร โดยผู้บริหารจะต้อง ตระหนัก และให้ความสำคัญต่อ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และแสวงหาการบริหารงานที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศ นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก² ปรับตัวให้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีภารกิจในการจัดการศึกษา ให้กับเยาวชนของประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอก องค์กร โดยต้องสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของ องค์กร บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

² บุญทิพย์ ลิขิตพงษ์วิทย์. “ปัจจัยความเป็นเลิศในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดนโยบายแล้วนั้น และต้องถ่ายทอดนโยบายลงไปสู่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งกระจายครอบคลุมทั่วประเทศจำนวน 30 แห่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนกนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกวิทยาลัยพยาบาลจะต้องมีความเข้าใจในนโยบาย และสามารถแปลงนโยบายสู่ แผนปฏิบัติเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่ปฏิบัติคือจุดเชื่อมโยง ระหว่างการกำหนดนโยบายและการประเมินผลนโยบาย เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการ นโยบายที่ส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จของนโยบาย การจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการ เปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเจตจำนงของนโยบาย แต่ก็จะมีช่องว่างที่มักไม่ได้รับความสนใจ³ อันเป็นสาเหตุบ่อยครั้งที่นโยบายหรือโครงการที่ได้รับการยอมรับในเบื้องต้นแล้วตัว นโยบายจะมีความถูกต้องเหมาะสม แต่เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วไม่ได้รับความร่วมมือ นโยบายนั้นก็ไม่ ประสบความสำเร็จได้และเป็นปัญหามาโดยตลอด

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข มุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ในสภาพปัจจุบันมีปัจจัย ภายในและภายนอกหลายประการ ที่ทำให้ต้องเร่งดำเนินการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทั้งใน สถาบันพระบรมราชชนกส่วนกลางและการนำนโยบายจากส่วนกลางไปสู่วิทยาลัยพยาบาล สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ในส่วนภูมิภาคที่มีอยู่ทั่วประเทศ ยังมีปัญหาด้านการ บริหารจัดการ ปัญหาที่สำคัญที่สุดของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติก็คือ ปัจจัยจากการที่มีหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องมากจนเกินไป ทำให้เกิดความแตกต่างของวัตถุประสงค์หลักในแต่ละหน่วยงาน ปัจจัยต่อมา คือ หน่วยงานที่รับมอบนโยบายไม่ใช่มืออาชีพในงานเฉพาะด้าน โดยนโยบายที่ได้มอบลงไปยัง หน่วยงานที่ไม่ได้มีความเป็นมืออาชีพในส่วนงานนั้นๆ จึงไม่สามารถตอบโจทยวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ของนโยบายได้ และข้อสุดท้ายคือปัจจัยด้านผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ ของผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาความล้มเหลวของการนำนโยบายไป ปฏิบัติเนื่องจากจะเกิดอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมที่ถูกกำหนดขึ้นภายใต้้นโยบาย จึงทำให้การนำ

³ เกจกนก เอื้อวงศ์. “การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา.” *ครุศาสตร์สาร* 16,1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 77-92..

นโยบายไปปฏิบัติเกิดความล้มเหลว⁴ ดังนั้นการที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จะสามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ให้สามารถดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างตรงตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ที่กระทรวงสาธารณสุขที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ตั้งไว้

ปัญหาของการวิจัย

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งกระจายครอบคลุมทั่วประเทศจำนวน 30 แห่ง จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก จึงต้องมีความเข้าใจในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Policy implementation) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญในกระบวนการนโยบาย (policy process) หากการกำหนดนโยบายดีแต่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ย่อมไม่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเพราะไม่ว่าการกำหนดนโยบายจะดีเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อนำไปปฏิบัติกลับเกิดความล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของนโยบายย่อมเกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของนโยบาย แต่ในทางตรงข้ามหากได้มีการศึกษารูปแบบ แนวทาง วิธีการ ขั้นตอน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบหรือปัญหาต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ก็สามารถทำให้นโยบายประสบความสำเร็จได้ ในส่วนของนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนกที่ผ่านมานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหลายนโยบายจะมีผลบังคับใช้แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติยังมีอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย สิ่งสำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย อันจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบายได้รับความสำเร็จในที่สุด ในการนำนโยบายสู่

⁴ ธนา มณีพุกษ์. “ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กรณีศึกษานโยบายการสร้างงานในเมืองโอ๊คแลนด์ รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา”. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9. (20 – 21 กรกฎาคม 2561) : 852-857.

การปฏิบัติ ผู้มอบและรับนโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับนโยบายจะต้องเข้าใจและสามารถแปลความหมายของนโยบายได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากโดยทั่วไปนโยบายอาจจะมีลักษณะที่ขาดความชัดเจนในตัวเองอยู่บ้าง ซึ่งนโยบายที่ดีควรจะมีความชัดเจนถึงขั้นที่บอกแนวทางปฏิบัติ อันจะทำให้ผู้รับนโยบายเกิดความเข้าใจชัดเจนง่ายต่อการนำไปตีความและจัดทำเป็นนโยบายรอง และลงสู่แผนปฏิบัติงานขึ้นในขณะเดียวกันก็จะช่วยให้ผู้รับนโยบายสามารถแยกแยะส่วนสำคัญของนโยบายและแปลความหมายได้อย่างถูกต้องและชัดเจน⁵ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ การจัดระบบบริหารจัดการที่ดี การเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจัดกระบวนการบริหารนโยบาย การจัดระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม และการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมายความจำเป็นในการพิจารณาตามหลักเหตุผลของระบบราชการ และจากการที่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากจนเกินไป ทำให้เกิดความแตกต่างของวัตถุประสงค์หลักในแต่ละหน่วยงาน^{6,7} ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน

ดังนั้นการที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จะสามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาที่สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นแนวทาง/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคคลากรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็น

⁵ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุติมา ศรีจารุเมธีญาณ, “การนำนโยบายไปปฏิบัติ,” **วารสารวิจัยธรรมศึกษา** 3, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563): 19-26.

⁶ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุบุตร, “ปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1,” **วารสารรัชต์ภาคย์** 15, 40 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2564): 292-306.

⁷ ปิยนุช ลอยเลิศหล้า, “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559)

อุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายที่ตั้งไว้ เพื่อพัฒนาการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรทางการศึกษาพยาบาลหลักของประเทศที่มีครอบคลุมในทุกภาคของประเทศไทย มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตพยาบาลในระดับปริญญาตรี โดยเน้นการสอน การประเมินและวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการประยุกต์ความรู้เพื่อให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชนในท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการทางด้านสุขภาพของสังคมและสถานประกอบการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยการศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ข้อคำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นอย่างไร
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นพหุองค์ประกอบ
2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยจาก แนวคิด ทฤษฎี และวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของต่างประเทศและไทย ซึ่งมี นักวิชาการได้ศึกษาไว้ ดังนี้

1) ฮิลและฮูเป้ (Hill and Hupe) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีลักษณะเหมือนกับการบริหารจัดการ ดังนี้ จัดทำข้อบัญญัติในการดำเนินงานให้ชัดเจน กำหนดภารกิจและความสามารถในการทำงานให้ชัดเจน จัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง สร้างแรงจูงใจภายในให้มากขึ้น สร้างความตระหนักให้ยอมปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนด มีกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำ และ อบรม/พัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกับการทำงาน⁸ 2) ดายส์ (Dye) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการในการนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไปมาดำเนินการให้ลุล่วง นโยบายพื้นฐานอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาศาล คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีก็ได้⁹ 3) เวียนร์เน็ต และพอนส์ (Viennet and Pont) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการแปลงนโยบายให้เป็นแผนหรือโครงการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมที่จะนำไปสู่ปฏิบัติได้จริง¹⁰ 4) ดันส์ (Dunn) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่มุ่งหวัง ทำให้ทางเลือกนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณค่าที่กำหนดไว้ เป็นการแปลงความตั้งใจไปสู่การกระทำ โดยทางเลือกนโยบายที่ผู้ตัดสินใจเลือกที่นำไปปฏิบัตินั้นอาจจะอยู่ในรูปของกฎหมาย คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรีหรือประกาศกระทรวง ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่รับผิดชอบใน

⁸ Michael Hill and Peter Hupe., **Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance.** 3rd ed., (London: Sage SAGE Publications, 2014), 44-47.

⁹ Thomas R. Dye, **Understanding Public Policy.** 15th ed., (Florida State University: Prentice-Hall, 2017), 46.

¹⁰ Romane Viennet and Beatriz Pont, **Education policy implementation: A literature review and proposed framework.** (OECD Education Working Paper, 2017), 162.

การนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล¹¹ 5) เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการจัดวิธีดำเนินการหรือทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการนำการตัดสินใจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ไปปฏิบัติ เช่น กฎหมาย คำสั่งผู้บริหารหรือการออกเป็นกฎระเบียบต่างๆ¹² 6) วรเดช จันทรร กล่าวว่าการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ตรงกลางระหว่างขั้นตอนการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการประเมินผลนโยบาย โดยการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบนำไปดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย¹³ 7) พิบูล ทีปะปาลและธนวัฒน์ ทีปะปาล กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายกิจกรรม ผู้บริหารต้องมีลักษณะเป็นผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ จึงจะพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้และขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่างคือ องค์การที่มีระบบการจัดการที่ดี กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การนำนโยบายไปสู่ความสำเร็จไม่มีสูตรสำเร็จที่ชัดเจน เพราะสามารถทำได้มากมายหลายวิธีและขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมซึ่งต้องปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง¹⁴ 8) สมบัติ อารังธัญวงศ์ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนเกี่ยวกับมาตรการของนโยบายที่เกิดขึ้นระหว่างกาหนดนโยบาย และการตัดสินใจนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจะส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ และเป็นขั้นตอนที่มีความซับซ้อน ไม่สามารถบรรลุได้ด้วยวิธีการทั่วไป¹⁵ 9) วรณภา วามานนท์ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติต้องสร้างเสริมสภาพให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ต้องมีหลักคิดเชิงทฤษฎีหรือมีเหตุผลสนับสนุน ควรมีหน่วยงานดำเนินการวิเคราะห์ทางเลือกนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม และวิเคราะห์อย่างมืออาชีพ เปิดโอกาสให้เวทีสาธารณะเพื่อการสร้างสรรค์แนวคิดนโยบายนวัตกรรมที่

¹¹ William N. Dunn, **Policy analysis: An integrated approach**. 6th ed., (New York: Third Avenue, 2018), 45.

¹² เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, **นโยบายสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2557), 333

¹³ วรเดช จันทรร, **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2559), 16.

¹⁴ พิบูล ทีปะปาลและธนวัฒน์ ทีปะปาล, **การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุง)**, (กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์, 2559), 273-274.

¹⁵ สมบัติ อารังธัญวงศ์, **นโยบายสาธารณะ : แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**, พิมพ์ครั้งที่ 27 (กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2560), 395.

ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิมๆ และการตัดสินใจเลือกนโยบายต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง¹⁶ 10) สุดใจ ดิลกทรรศนน์ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติประกอบด้วยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยปัจจัยทั้งหมดจะต้องมีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเหมาะสมกับองค์กรจึงจะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ¹⁷ 11) สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีปัจจัยเกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมไปถึงปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่เข้าใจในนโยบาย การไม่เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติ ระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ไม่ดี การขัดผลประโยชน์ของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การขาดความชอบธรรมของผู้ที่ตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย การสนับสนุนและประสานงานองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง¹⁸ 12) สัญญา เคนาภูมิ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติแบ่งออกเป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation) ประกอบด้วย (ก) การแปลงนโยบายให้เป็นแผนงานและโครงการ (ข) การยอมรับนโยบายของหน่วยงานระดับภูมิภาคและท้องถิ่น และการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค ประกอบด้วย (ก) การระดมพลัง (ข) ขั้นตอนการปฏิบัติ และ (ค) การสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่องและความสำเร็จและผลลัพธ์¹⁹ 13) ศุภชัย ยาวะประภาษ และ ปิยากร หวังมหาพร กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วหายไป โดยแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลาทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายที่

¹⁶ วรรณภา วามานนท์, “กระบวนการนโยบายสาธารณะในประเทศไทย.” **วารสารเกษมบัณฑิต**, 19 (พิเศษ 2561) : 197-107.

¹⁷ สุดใจ ดิลกทรรศนน์, **การจัดการเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดดา, 2562), 446.

¹⁸ สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง, “ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ,” **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น** 3, 1 (มกราคม-เมษายน 2562): 95-111.

¹⁹ สัญญา เคนาภูมิ, “กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ” **วารสารแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาภูมิภควาวิทยาลั วิทยาเขตอีสาน** 16, 1 (มกราคม- มิถุนายน 2562): 243-260.

กำหนดไว้²⁰ 14) จักรี ศรีจารุเมธีญาณและชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ผู้มอบและรับนโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของนโยบาย ผู้รับนโยบายจะต้องเข้าใจและสามารถแปลความหมายของนโยบายได้อย่างถูกต้อง และนโยบายที่ดีควรมีความชัดเจนถึงขั้นที่บอกแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน โดยการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหญ่ให้เป็นนโยบายย่อยหรือแปลงนโยบายให้เป็นแผนปฏิบัติที่ดีจะต้องจัดวัตถุประสงค์แนวทางดำเนินการและกลไกให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน²¹ 15) ปิยากร หวังมหาพร กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นความสามารถขององค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารให้บรรลุผลตามนโยบายที่ระบุไว้ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แก่ ตัวนโยบาย การจัดการภายในองค์กร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง²² 16) นันทรัตน์ เจริญกุล กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนโยบายที่จะส่งผลต่อ การบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นกระบวนการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตามเจตจำนงของนโยบาย²³ 17) เก็จกนก เอื้อวงศ์ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเจตจำนงของนโยบาย สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติประกอบด้วย สมรรถนะการแปลงนโยบาย สมรรถนะการสร้างความสำเร็จและการยอมรับนโยบาย

²⁰ ศุภชัย ยาวะประภาส และปิยากร หวังมหาพร, **นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่น**, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2563), 87-91.

²¹ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ. “การนำนโยบายไปปฏิบัติ.” **วารสารวิจัยธรรมศึกษา** 3, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563): 19-26.

²² ปิยากร หวังมหาพร, **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ : มองผ่านนโยบายประชารัฐ** (กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์ จำกัด, 2564), 202.

²³ นันทรัตน์ เจริญกุล, **การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา** (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564), 179.

สมรรถนะการจัดโครงสร้าง สมรรถนะการจัดการทรัพยากร สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร สมรรถนะการควบคุมกำกับและประเมินผลสมรรถนะการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อ²⁴

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในเรื่องการนำนโยบายสู่การปฏิบัติและได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของต่างประเทศและไทย จำนวน 17 เรื่อง ดังนี้

- 1) มูลินส์และคณะ (Moullin) ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายการดูแลสุขภาพสู่การปฏิบัติ²⁵
- 2) บราวส์ (Brower) ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาแบบองค์รวมในฟลอริดา: แบบแผนการดำเนินการตามนโยบาย²⁶
- 3) แคมพอร์ส และริชส์ (Campos and Reich) ศึกษาปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการดำเนินการตามนโยบายสุขภาพ²⁷
- 4) อลงกต แพนสนิท ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา²⁸
- 5) รัชยา รัตนถาวร ศึกษารูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน²⁹
- 6) ไพศาล บรรจุสุวรรณ ศึกษาการ

²⁴ เกื้อกนก เอื้อวงศ์, “การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา,” **ครุศาสตร์สาร** 16 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 77-92.

²⁵ Joanna C Moullin, Daniel Sabater-Hernandez, Fernando Fernandez-Llimos and Shalom I Benrimoj, “A systematic review of implementation frameworks of innovations in healthcare and resulting generic implementation framework” **Health Research Policy and Systems**, (2015): 13 - 16.

²⁶ Rebecca L. Brower., “Comprehensive Developmental Education Reform in Florida: A Policy Implementation Typology,” **The Journal of Higher Education**, 88, 6 (December 2017): 809–834.

²⁷ Paola Abril Campos and Michael R. Reich, “Political Analysis for Health Policy Implementation” **Health Systems & Reform**, 5, 3 (August 2019): 224–235.

²⁸ อลงกต แพนสนิท, “การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2557).

²⁹ รัชยา รัตนถาวร, “รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 5, 3 (กันยายน -ธันวาคม 2558): 281-293.

น่านโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี³⁰ 7) ปิยนุช ลอยเลิศหล้า ศึกษาการน่านโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน³¹ 8) เอมอร บุณศักดิ์และคณะ ศึกษาการพัฒนารูปแบบการน่านโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก³² 9) ศิรินันท์ หล่อตระกูล ศึกษารูปแบบการน่านโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์³³ 10) สุภาภรณ์ นฤภัย ศึกษาการน่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ³⁴ 11) ปฎิมา พุนทรัพย์ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อัจฉรา นิยมภา และรังสรรค์ มณีเล็ก ได้ศึกษาแนวทางการน่านโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล³⁵ 12) เกจกนก เอื้อวงศ์ และศศิธร กาญจน

³⁰ ไพศาล บรรจสุวรรณ์, “การน่านโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558)

³¹ ปิยนุช ลอยเลิศหล้า, “การน่านโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559)

³² เอมอร บุณศักดิ์และคณะ, “การพัฒนารูปแบบการน่านโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก,” **สุทธิปริทัศน์** 31, 99 (กรกฎาคม - กันยายน 2560): 41-53.

³³ ศิรินันท์ หล่อตระกูล, “รูปแบบการน่านโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2560), บทคัดย่อ.

³⁴ สุภาภรณ์ นฤภัย, “การน่านโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคงคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560), บทคัดย่อ.

³⁵ ปฎิมา พุนทรัพย์ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อัจฉรา นิยมภา และรังสรรค์ มณีเล็ก, “แนวทางการน่านโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล.”

ลักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.) 24, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2561): 75-86.

สุวรรณ ศึกษาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน³⁶ 13) นิภาพร รอดไพบุลย์ ชิตพล ชัยมะดัน และสุปราณี ธรรมพิทักษ์ ศึกษาการนำนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว³⁷ 14) ชาญฤทธิ์ แต่งอ่อน กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะภิชนชัย ศึกษาการนำนโยบายมาตรฐานการบริการสุขภาพยุค 4.0 ไปปฏิบัติ³⁸ 15) วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ฤทธิ์ศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุบุตร ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนที่มีต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1³⁹ 16) กาญจน์หทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดากร ศึกษาการนำนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา SMART HOSPITAL ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี⁴⁰ 17) ศิริมาดา รัมเนตร และ สุดารัตน์ สารสว่าง ศึกษาแนวทางการนำนโยบายการจัดการ

³⁶ เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ ศศิธร บัวทอง, “สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน.” (สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561), บทคัดย่อ.

³⁷ นิภาพร รอดไพบุลย์ ชิตพล ชัยมะดัน และสุปราณี ธรรมพิทักษ์, “การนำนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว,” **วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง** 9, 1 (มกราคม-เมษายน 2563): 22-43.

³⁸ ชาญฤทธิ์ แต่งอ่อน กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะภิชนชัย, “การนำนโยบายมาตรฐานการบริการสุขภาพยุค 4.0,” **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย** 8, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 351-364.

³⁹ วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิ์ศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุบุตร, “ปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1,” **วารสารรัชต์ภาคย์** 15, 40 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2564): 292-306.

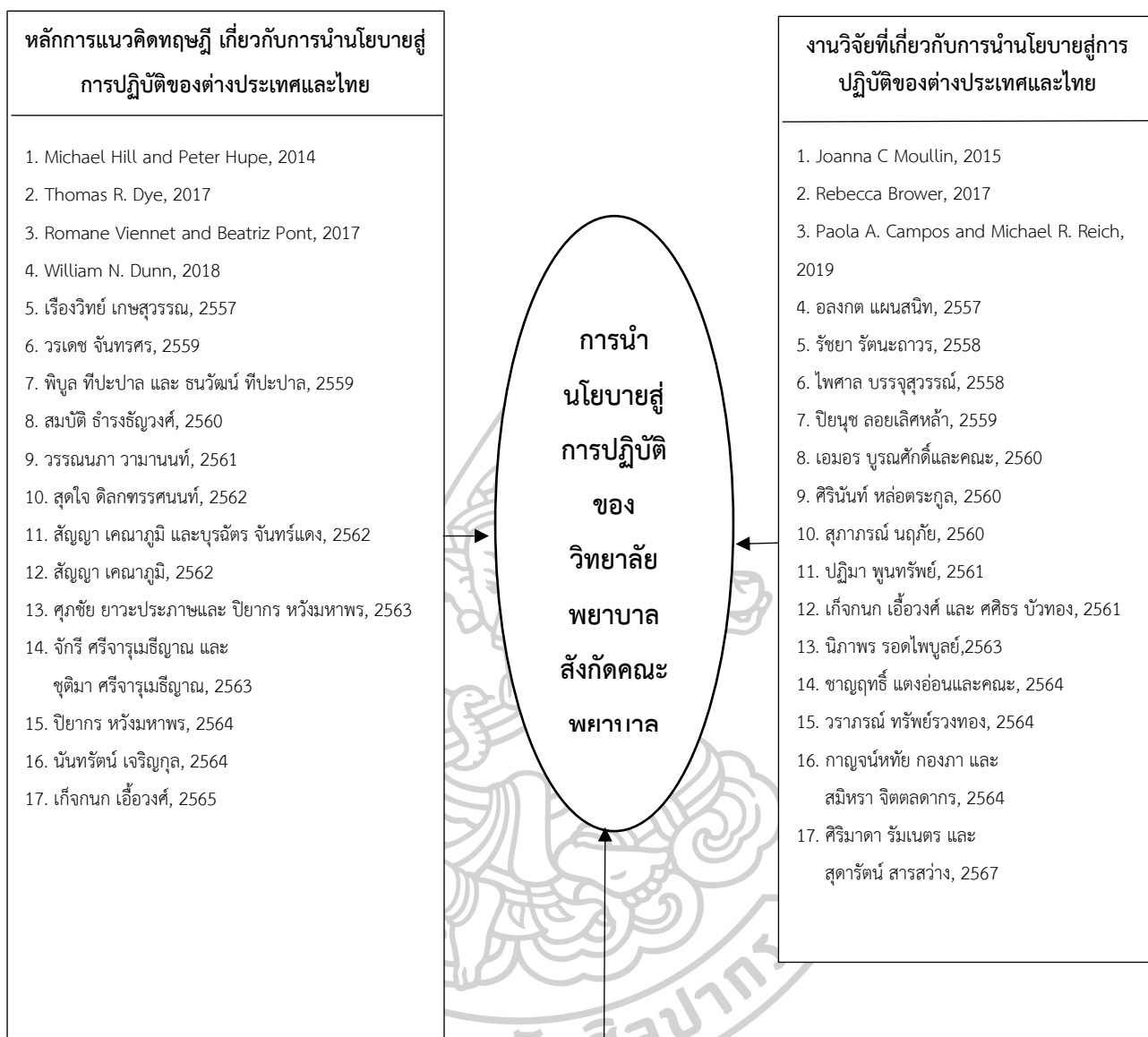
⁴⁰ กาญจน์หทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดากร, “ศึกษาการนำนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา SMART HOSPITAL ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี,” **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ** 6 3 (มีนาคม 2564): 152-164.

เรียนรู้ภาษาต่างประเทศไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี⁴¹

3. ผู้วิจัยยังได้ใช้แนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 5 ท่าน มาศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วย จากแนวคิดที่
กล่าวสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยเขียนเป็น
แผนภาพ ดังปรากฏในแผนภาพที่ 1



⁴¹ ศิริมาตา รัมเนตร และ สุดารัตน์ สารสว่าง, “แนวทางการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้
ภาษาต่างประเทศไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี.” วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 12, 2 (มีนาคม-เมษายน 2567) : 462 – 472.



สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน
5 ท่าน

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : Michael Hill and Peter Hupe., **Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance.** 3rd ed., (London: Sage SAGE Publications, 2014), 44-47.

: Thomas R. Dye, **Understanding Public Policy.** 15th ed., (Florida State University: Prentice-Hall, 2017), 46.

: Romane Viennet and Beatriz Pont, **Education policy implementation: A literature review and proposed framework.** (OECD Education Working Paper, 2017), 162.

: William N. Dunn, **Policy analysis: An integrated approach.** 6th ed., (New York: Third Avenue, 2018), 45.

: เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, **นโยบายสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2557), 333

: วรเดช จันทรร, **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2559), 16.

: พิบูล ทีปะปาลและธนวัฒน์ ทีปะปาล, **การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุง)**, (กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์, 2559), 273-274.

: สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, **นโยบายสาธารณะ : แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**, พิมพ์ครั้งที่ 27 (กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2560), 395.

: วรณนา วามานนท์, “กระบวนการนโยบายสาธารณะในประเทศไทย.” **วารสารเกษมบัณฑิต**, 19 (พิเศษ 2561) : 197-107.

: สุกใจ ดิลกพรศนน์, **การจัดการเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, 2562), 446.

: สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง, “ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ,” **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น** 3, 1 (มกราคม-เมษายน 2562): 95-111.

: สัญญา เคนาภูมิ, “กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ” **วารสารแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน** 16, 1 (มกราคม- มิถุนายน 2562): 243-260.

: ศุภชัย ยาวะประภาส และปิยากร หวังมหาพร, **นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่น**, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรี้นติ้ง เฮ้าส์, 2563), 87-91.

: จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุติมา ศรีจารุเมธีญาณ. “การนำนโยบายไปปฏิบัติ.” **วารสารวิจัยธรรมศึกษา** 3, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563): 19-26.

: ปิยากร หวังมหาพร, **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ : มองผ่านนโยบายประชารัฐ** (กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์ จำกัด, 2564), 202.

: นันทรัตน์ เจริญกุล, **การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา** (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564), 179.

: เก๊กกนก เอื้อวงศ์, “การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา,” **ครุศาสตร์สาร** 16 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 77-92.

: Joanna C Moullin, Daniel Sabater-Hernandez, Fernando Fernandez-Llimos and Shalom I Benrimoj, “A systematic review of implementation frameworks of innovations in healthcare and resulting generic implementation framework” **Health Research Policy and Systems**, (2015): 13 - 16.

: Rebecca L. Brower., “Comprehensive Developmental Education Reform in Florida: A Policy Implementation Typology,” **The Journal of Higher Education**, 88, 6 (December 2017): 809–834.

: Paola Abril Campos and Michael R. Reich, “Political Analysis for Health Policy Implementation” **Health Systems & Reform**, 5, 3 (August 2019): 224–235.

: อลงกต แผนสนธิ, “การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ , มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2557).

: รัชยา รัตนถาวร, “รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 5, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2558): 281-293.

: ไพศาล บรรจุสุวรรณ, “การนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558).

: ปิยณัฐ ลอยเลิศหล้า, “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559).

: เอมอร บุณศักดิ์และคณะ, “การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก,” **สุทธิปริทัศน์** 31, 99 (กรกฎาคม - กันยายน 2560): 41-53.

: ศิรินันท์ หล่อตระกูล, “รูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2560).

: สุภาภรณ์ นฤภัย, “การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคงคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560).

: ปิฎิมา พุนทรัพย์ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อัจฉรา นิยามภา และรังสรรค์ มณีเล็ก, “แนวทางการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล.”

ลักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทส.) 24, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2561): 75-86.

: เกจกนก เอื้อวงศ์ และ ศศิธร บัวทอง, “สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” (สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561).

: นิภาพร รอดไพบุลย์ ชิตพล ชัยมะดัน และสุปราณี ธรรมพิทักษ์, “การนำนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว,” **วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง** 9, 1 (มกราคม-เมษายน 2563): 22-43.

: ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะภิชนชัย, “การนำนโยบายมาตรฐานการบริการศุลกากรไทยยุค 4.0,” **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย** 8, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 351-364.

: วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุบุตร, “ปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1,” **วารสารรัชต์ภาคย์** 15, 40 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2564): 292-306.

: กาญจน์หทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดากร, “ศึกษาการนำนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา SMART HOSPITAL ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี,” **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ** 6 3 (มีนาคม 2564): 152-164.

: ศิริมาดา รัมเนตร และ สุดาร์ตน์ สารสว่าง, “แนวทางการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** 12, 2 (มีนาคม-เมษายน 2567) : 462 – 472.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนซึ่งครอบคลุมถึงสมรรถนะขององค์กร พฤติกรรมขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้บุคลากรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์กร วางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงานในด้านทรัพยากร และด้านอื่นๆ มีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพ และพัฒนาการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง ส่วนราชการในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน การวิจัยการให้บริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เป็นสถาบันที่ดำเนินการสอนตามหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ซึ่งได้รับการรับรองสถาบันการศึกษาจากคณะกรรมการสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย จำนวน 30 แห่ง



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก" เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และแนวคิดการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และเพื่อให้เกิดความรู้อย่างกว้างขวาง ซึ่งมีรายละเอียด 4 ส่วน ดังนี้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
3. วิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
4. งานวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

นโยบายคือแผนงานหลักที่มีความสำคัญสูงสุด ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เมื่อมีการกำหนดนโยบายก็จำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ซึ่งเป็นการกระทำหรือชุดของการกระทำที่กำหนดโดยทิศทางของทางเลือนโยบาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณค่าที่กำหนดไว้ กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติถือเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างกำหนดนโยบายและการประเมินผลนโยบายแต่ก็จะมีช่องว่างที่มักไม่ได้รับความสนใจ อันเป็นสาเหตุบ่อยครั้งที่นโยบายหรือโครงการที่เมื่อนำไปปฏิบัติไม่เป็นกระบวนการหรือล้มเหลว นโยบายนั้นก็ไม่ประสบความสำเร็จและเป็นปัญหาได้ นโยบายจึงเปรียบเสมือนเข็มทิศเครื่องชี้นำที่จะกำหนดทิศทางขององค์กรให้มุ่งไปในเส้นทางที่วางไว้ ซึ่งนโยบายจะเป็นจริงได้ หรือบรรลุเป้าหมายได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับแผนงานและการนำไปปฏิบัติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั่นเอง การศึกษานโยบายมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร ที่มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรหรือไม่ทำอะไร หรือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับใคร โดยมีเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน⁴² นักวิชาการส่วนใหญ่แบ่งขั้นตอนนโยบายออกเป็น 3 ขั้นตอนหลักๆ ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 3) การประเมินผลนโยบาย โดยขั้นตอนการกำหนดนโยบาย สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้แก่ การก่อตัว การกำหนดนโยบาย การระบุปัญหา การนิยามปัญหา การเสนอทางเลือก และการตัดสินใจ ขณะที่ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้นไม่มีการแยกขั้นตอนย่อย และขั้นตอนสุดท้ายคือ การประเมินผลนโยบาย ในส่วนของขั้นตอนการสืบต่อและยุตินโยบายนั้น มีการกล่าวถึงน้อย อาจเนื่องจากโอกาสในการยกเลิกนโยบาย มักเกิดได้ยากเนื่องจากมีผลกระทบต่อนิยามหรือชื่อเสียงของรัฐบาล⁴³ ซึ่งทุกระบวนการในการศึกษา นโยบายมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันตลอดเวลา โดยในงานศึกษานี้ จะเน้นไปที่ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของนโยบาย

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า นโยบาย (policy) ในหลายมิติ ตามวัตถุประสงค์และแนวทางการศึกษาของแต่ละคน ซึ่งสามารถจำแนกความหมายต่างๆ ดังนี้

เลนีย์ (Leys) กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง โครงการในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีคุณค่าหรือเป็นการตัดสินใจเลือกจุดมุ่งหมายและวิธีการในการบริหารองค์การใดองค์การหนึ่ง⁴⁴

กรีนวูด จัส และเบล็กเคอร์ (Greenwood, Judd and Becker) กล่าวว่า นโยบายหมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้าง ๆ จากข้อมูลทั่วไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้⁴⁵

⁴² ญัฐฐา วินิจนัยภาค, **นโยบายสาธารณะและการจัดการเชิงกลยุทธ์** (กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555), 8.

⁴³ ปิยากร หวังมหาพร, **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ : มองผ่านนโยบายประชา** **รัฐ** (กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์ จำกัด, 2564), 160.

⁴⁴ Wayne A. R. Leys, **Ethics for Policy Decision** (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1952), 67.

⁴⁵ William T. Greenwood, Richard Judd and Fred W. Becker, **Prepared under the Auspices of the Policy Studies Organization** (New York : Greenwood Publishing Group, 1988), 28.

ฮอกวูดและกัน (Hogwood and Gunn) กล่าวว่า นโยบายหมายถึง สิ่งที่ได้รับการยอมรับ หรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกรอบการดำเนินงานของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลต่อองค์การต่าง ๆ⁴⁶

ดายส์ (Dye) กล่าวว่า นโยบายหมายถึง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่รัฐจะต้องทำ เหตุผลที่ต้องกระทำเช่นนั้น และสิ่งที่เป็นความแตกต่างที่รัฐได้กระทำนโยบายจึงหมายถึงสิ่งที่ได้ทำตามที่รัฐเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำ⁴⁷

วรเดช จันทรศร กล่าวว่า นโยบายเป็นมาตรการหรือแนวทางที่หน่วยงานของรัฐกำหนดขึ้น โดยมีเจตนาเพื่อแก้ไขปัญหา⁴⁸

มยุรี อนุมานราชธน กล่าวว่า นโยบายเป็นแนวทางในการกระทำของรัฐบาลซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นแนวทางกว้าง ๆ ที่รัฐบาลได้ทำการตัดสินใจเลือกและกำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อชี้ให้มีกิจกรรม/การกระทำต่างๆ เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยมีการวางแผนการจัดทำโครงการ วิธีการบริหารงานหรือกระบวนการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ด้วยวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และความต้องการของผู้ใช้บริการใน แต่ละเรื่อง⁴⁹

ณัฐพล พัวประเสริฐ กล่าวว่า นโยบายยังเป็นการตัดสินใจของรัฐบาลในการดำเนินกิจกรรมหรือไม่ดำเนินกิจกรรม โดยรัฐบาลอาจเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือให้ตัวแทนเป็นผู้ดำเนินการภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ประกอบไปด้วยปัญหา อุปสรรคและโอกาส ซึ่งนโยบายถูกเสนอเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน⁵⁰

⁴⁶ Brian W. Hogwood and Lewin A. Gunn, **Policy Analysis for the Real World**. (Oxford University Press: ELBS, 1990), 24.

⁴⁷ Thomas R. Dye, **Understanding Public Policy** 15th ed., (Florida State University, NJ: Prentice-Hall, 2017), 3.

⁴⁸ วรเดช จันทรศร, **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2559), 18.

⁴⁹ มยุรี อนุมานราชธน, **นโยบายสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พริน, 2556), 18.

⁵⁰ ณัฐพล พัวประเสริฐ, **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะกับโลกาภิวัตน์** (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560), 3.

ปิยากร หวังมหาพร กล่าวว่า นโยบายคือหลักและวิธีซึ่งถือเป็นแนวปฏิบัติสามารถแบ่งได้เป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 กิจกรรมหรือการกระทำของรัฐ มิติที่ 2 การตัดสินใจ มิติที่ 3 แนวทางในการดำเนินงานของรัฐ⁵¹

จากความหมายข้างต้นที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่านโยบายคือ แผนงานหรือวิธีปฏิบัติหรือแนวทางกว้างๆ ที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบของกฎหมาย ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ หลักการทางบริหาร หรือการดำเนินการของรัฐบาลและสถาบันต่าง ๆ ที่ใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติการกิจต่างๆ ในลักษณะแสดงให้เห็นถึงวิถีสู่ทางและผลแห่งการดำเนินงานของผู้บริหารและหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบายมักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่นได้เพราะนโยบายมิได้เป็นแนวทางที่ชี้เฉพาะว่าจะต้องปฏิบัติ ซึ่งนโยบายที่ดีย่อมทำให้การตัดสินใจถูกต้องและเป็นไปตามเป้าที่กำหนด

โดยทั่วไปแล้ว เมื่อผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจกำหนดนโยบาย แม้ว่าสภาพแวดล้อมนโยบายจะมีความผันผวนหรือซับซ้อนเพียงใดก็ตาม แต่ผู้กำหนดนโยบายจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญของนโยบายว่า มีลักษณะของนโยบายที่ดีหรือไม่ เพียงใด ลักษณะของนโยบายที่ดีประกอบด้วย

1. เป้าหมายของนโยบายต้องชัดเจน รวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติต้องชัดเจนด้วย เพื่อป้องกันการบิดเบือน ต้องมุ่งสนองประโยชน์ให้กับบุคคลโดยส่วนรวม และจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นก่อนหลังในการนำไปปฏิบัติ

2. นโยบายต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง ไม่ใช่ความเห็นส่วนตัวของผู้กำหนดนโยบาย และตั้งอยู่ด้วยหลักเหตุและผล สามารถวิเคราะห์แยกแยะความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการนโยบายไปสู่ผลผลิต ตลอดจนต้องคำนึงถึงผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบายสาธารณะด้วย

3. มีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในด้านการประสานงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดกลวิธีในการปฏิบัติไว้กว้าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถพิจารณาตีความแล้วนำไปปฏิบัติตามความสามารถ สอดคล้องกับสถานการณ์ในขณะนั้น และเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่

⁵¹ ปิยากร หวังมหาพร, การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่: มองผ่านนโยบายประชารัฐ (กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์ จำกัด, 2564), 148-149.

4. ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติยอมรับนโยบายและทำงานประสานกัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสามารถช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของวัตถุประสงค์นโยบาย และมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์ได้
5. นโยบายต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคคลภายนอก เช่น กลุ่มผลประโยชน์ หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ในสังคม
6. ต้องเป็นข้อความที่กะทัดรัด ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และมีการแปลงเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้สมาชิกในสังคมและสมาชิกทุกระดับชั้นภายในหน่วยงานสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน
7. การเปลี่ยนแปลงนโยบายสาธารณะในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม ควรกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป

กระบวนการกำหนดนโยบาย

จากการทบทวนวรรณกรรม และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการกำหนดนโยบาย มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้พยายามจำแนกกระบวนการนโยบายออกเป็นหลายลักษณะแตกต่างกันหลายตามทัศนะของผู้เขียน ดังนี้

ดันน์ (Dunn) ได้แบ่งกระบวนการนโยบาย (the process of policy making) ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นการกำหนดวาระ (Agenda Setting) (2) ขั้นการก่อรูปของนโยบาย (Policy Formulation) (3) ขั้นการตัดสินใจนโยบาย (Policy Adoption) (4) ขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) (5) ขั้นการประเมินผลนโยบาย (Policy Assessment)⁵²

ดายส์ (Dye) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดกระบวนการนโยบาย 6 ขั้นตอนดังนี้ (1) การระบุปัญหา (Identification) (2) การกำหนดเป็นวาระ (Agenda Setting) (3) การก่อรูปนโยบาย (Formulation) (4) การกำหนดตามกระบวนการกฎหมาย (Legitimation) (5) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation) และ (6) การประเมินผลนโยบาย (Evaluation)⁵³

อัลทา บริดแมน และ เดวิด (Althaus, Bridgman and Davis) กล่าวถึงวงจรนโยบายของประเทศออสเตรเลียว่าแบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นการระบุปัญหา (2) ขั้นวิเคราะห์นโยบาย

⁵² William N. Dunn, **Policy analysis: An integrated approach**. 6th ed., (New York: Third Avenue, 2018), 15-16.

⁵³ Thomas R. Dye, **Understanding Public Policy**. 15th ed., (Florida State University: Prentice-Hall, 2017), 317-318, 330-332.

(3) ขั้นตอนการกำหนดเครื่องมือนโยบาย(4) ขั้นตอนการหารือกับผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหา (5) ขั้นตอนการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา(6) ขั้นตอนตัดสินใจ (7) ขั้นตอนนโยบายไปปฏิบัติ และ (8) ขั้นตอนประเมินผลนโยบาย⁵⁴

ฮอกวูดและกัน (Hogwood and Gunn) แบ่งขั้นตอนของนโยบายออกเป็น 9 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การแสวงหาปัญหา (2) การกรองปัญหา(3) การนิยามปัญหา (4) การพยากรณ์ (5) การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (6) การวิเคราะห์ทางเลือก (7) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (8) การประเมินนโยบาย และ (9) การถ่ายโอนและการยกเลิกนโยบาย⁵⁵

จุมพล หนิมพานิช ได้จำแนกตัวแบบการกำหนดนโยบายไว้ 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มของตัวแบบการกำหนดนโยบายสาธารณะที่พิจารณาหรือวิเคราะห์ในแง่ของกระบวนการ ประกอบด้วย ตัวแบบชนชั้นนำ ตัวแบบกลุ่ม ตัวแบบระบบ ตัวแบบสถาบัน ตัวแบบสถาบันใหม่ และตัวแบบกระแสหน้าต่านโยบาย และกลุ่มที่สองว่าด้วยกลุ่มของตัวแบบการกำหนด นโยบายที่พิจารณาหรือวิเคราะห์ในแง่ผลลัพธ์หรือปัจจัยนำออก ประกอบด้วย ตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป ตัวแบบเหตุผล และตัวแบบการวางแผนกลยุทธ์⁵⁶

มยุรี อนุมานราชธน ได้จำแนกกลุ่มของตัวแบบการกำหนดนโยบายไว้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกตัวแบบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย ตัวแบบชนชั้นนำ ตัวแบบกลุ่ม ตัวแบบสถาบัน ตัวแบบระบบ ตัวแบบกระบวนการ ตัวแบบหลักเหตุผล ตัวแบบที่เหมาะสม และตัวแบบการเปลี่ยนแปลงในส่วนเพิ่ม และกลุ่มที่สองกลุ่มตัวแบบเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ตัวแบบหลักเหตุผล ตัวแบบทางด้านการจัดการ ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ ตัวแบบทางด้านการเมือง และตัวแบบทั่วไป⁵⁷

⁵⁴ Catherine Althaus, Peter Bridgman & Glyn Davis, **The Australian policy Handbook**, 4th ed. (Crows Nest, N.S.W. : Allen & Unwin,2007), 27-29.

⁵⁵ Brian W. Hogwood and Lewin A. Gunn, **Policy Analysis for the Real World**. (Oxford University Press: ELBS, 1990), 67-260.

⁵⁶ จุมพล หนิมพานิช, **การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์ การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), หน้า 102-103.

⁵⁷ มยุรี อนุมานราชธน, **นโยบายสาธารณะ แนวคิด กระบวนการและการวิเคราะห์** (กรุงเทพ: แอคทีฟ พรินท์ จำกัด, 2556), หน้า 69-87.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ ได้จำแนกตัวแบบในการกำหนดนโยบายตามความนิยมในการอ้างอิงที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในการศึกษาและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ จำนวน 7 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบชนชั้นนำ ตัวแบบดุลยภาพระหว่างกลุ่ม ตัวแบบเชิงระบบ ตัวแบบสถาบัน ตัวแบบกระบวนการ ตัวแบบหลักเหตุผล และตัวแบบการเปลี่ยนแปลงจากเดิมบางส่วน⁵⁸

สรุปได้ว่า ตัวแบบในการกำหนดนโยบายที่กล่าวมาแล้วล้วนแล้วแต่มีพื้นฐานมาจากข้อสมมุติฐานที่แตกต่างและหลากหลายกันออกไปตามมุมมองของนักคิดและการนำไปประยุกต์ใช้ ดังนั้นในการนำกระบวนการในการกำหนดนโยบายไปประยุกต์ใช้หรือไปศึกษาปรากฏการณ์เชิงนโยบายนั้น ผู้ศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในปัจจัย และตัวแปร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของแต่ละตัวแบบด้วยเพื่อให้การศึกษา หรือการวิเคราะห์นโยบายตามตัวแบบที่เลือกมาใช้นั้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักการเชิงทฤษฎีที่แต่ละตัวแบบกำหนดไว้ ตลอดจนสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองที่แท้จริง

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ความหมายของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากหากการนำไปปฏิบัติเกิดความล้มเหลวย่อมจะส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในนโยบายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้นต้องกระทำให้เกิด 2 อย่างด้วยกัน คือ Idealism การกระทำ ความชัดเจนในภาคทฤษฎีหรือเรียกว่าการศึกษาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และ Partialism การทำความเข้าใจความหมาย หรือการนิยามศัพท์ “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” จะทำให้ทราบถึงสาระสำคัญ เบื้องต้นของขอบข่ายขอบเขตของเนื้อหาสาระในเรื่องดังกล่าวมากขึ้น การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรที่มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ จึงมีนักวิชาการไทยและต่างชาติได้นิยามความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้จำนวนมาก เพื่อให้เข้าใจขอบเขตหรือลักษณะของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมาย “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ” ดังนี้

⁵⁸ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, นโยบายสาธารณะ : แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ, พิมพ์ครั้งที่ 27 (กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2560), หน้า 198.

วิลเลียม (Williams) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ คือ ความสามารถขององค์กรในการรวบรวมทรัพยากรทางการบริหารในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร ซึ่งต้องมีการจัดหาและเตรียมวิธีการทั้งหลายเพื่อจะทำให้การดำเนินงานตามนโยบายสำเร็จ โดยต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ จนสามารถดำเนินการได้สำเร็จ⁵⁹

เพรสแมนและวิลด์ฟสกี (Pressman and Wildavsky) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือกระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนดไว้ก่อนหน้านี้แล้ว กับการกระทำหรือปฏิบัติการทั้งหลายที่มุ่งให้บังเกิดผลไปตามนั้น หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ คือความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะกระทำให้บังเกิดผลในลักษณะ ที่เป็นลูกโซ่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล⁶⁰

มีเตอร์ และฮอร์น (Meter and Horn) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติคือการดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านี้แล้ว⁶¹

บาร์ดาช (Bardach) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการทางการเมืองที่จะนำการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกของนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ กิจกรรมในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มุ่งแก้ไขปัญหาสังคมนี้เป็นกิจวัตร ซึ่งรัฐบาลต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง⁶²

ซาบาเตียร์และแมซมานิอัน (Sabatier & Mazmanian) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นการตัดสินใจนำนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้คือ การพิจารณาผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย การยินยอมปฏิบัติตามของ

⁵⁹ Walter, Williams., **Social Policy Research and Analysis: The Experience in Federal Social Agencies** (New York: American Elsevier Publishing Co. 1971), 144.

⁶⁰ Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky ., **Implementation**, 2nd ed. (San Francisco: University of California Press. 1979), 125.

⁶¹Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn, **The Implementation of Intergovernmental Policy**, In Jones, C.O. and Thomas, R.D. (eds.), **Public Policy Making in a Federal System** (California: Sage Publications, Inc. 1976), 447.

⁶² Eugene Bardach, E., **The Implementation Game** (Cambridge, Mass: MIT Press. 1977), 12.

ผู้ที่เกี่ยวข้องและการพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจกำหนดนโยบายและหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ⁶³

อเล็กซานเดอร์ (Alexander) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการนำชุดของแผนงานไปดำเนินการ เพื่อให้ส่งผลไปยังผู้ที่ต้องการให้ได้รับผลประโยชน์จากนโยบาย⁶⁴

เลสเตอร์และสจิวต์ (Lester and Stewart) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรม เป็นเรื่องของการบริหารนโยบายโดยหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายเพื่อให้นโยบายนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้⁶⁵

พิตส์และเล (Pitts and Lei) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการเปลี่ยนนโยบายสู่แผนงานหรือโครงการที่สามารถปฏิบัติได้จริงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ⁶⁶

วีลเลนและฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger) กล่าวว่า กิจกรรมที่มีความสำคัญมากที่สุดในการนำนโยบายสู่ปฏิบัติ คือ การให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์การมีส่วนร่วมในการนำนโยบายสู่ปฏิบัติ ด้วยการมอบหมายความรับผิดชอบในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนาโครงสร้างองค์กร การจัดสรรงบประมาณ และระเบียบวิธีการปฏิบัติ การจัดองค์กรสำหรับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การจัดคนเข้าทำงาน ด้วยการจัดสรรผู้จัดการของฝ่ายงานต่างๆ และพนักงานของฝ่ายงานต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายและ การขึ้นนำด้วยการใช้อิทธิพลต่อ

⁶³ Sabatier, P.A and Mazmanian, D.A., **Implementation Public Policy**. Latham, Maryland : (University Press of America, 1989) : 538-550.

⁶⁴ Ernest R. Alexander., “From Idea to Action : Note for a contingency Theory of policy Implementation Process”, **Administration & Society** 16 (February 1985): 403-426.

⁶⁵ James P. Lester, and Joseph Stewart., **Public policy : An evolutionary approach**. 2nd ed. (Belmont CA : Wadsworth, 2000), 104

⁶⁶ Robert A. Pitts, and David Lei, **Strategic Management**, 4th ed. (USA : Thomson South-Western, 2006), 301.

การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั่นเอง⁶⁷

เดวิด (David) กล่าวว่า ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญๆ ในนโยบายสู่ความสำเร็จประกอบด้วย การวางแผนปฏิบัติการ โครงสร้างองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนยุทธวิธี การติดตามควบคุม และการเชื่อมโยงกิจกรรมทุกอย่างเข้าด้วยกันเพื่อให้แน่ใจว่าทรัพยากรทุกอย่างถูกนำไปใช้ในทิศทางเดียวกัน⁶⁸

ฮิลและฮูเป้ (Hil and Hupe) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีลักษณะเหมือนกับการบริหารจัดการ ดังนี้ จัดทำข้อบัญญัติในการดำเนินงานให้ชัดเจน กำหนดภารกิจและความสามารถในการทำงานให้ชัดเจน จัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง สร้างแรงจูงใจภายในให้มากขึ้น สร้างความตระหนักให้ยอมปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนด มีกระบวนการทำงาน ภาวะผู้นำ และ อบรม/พัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกับการทำงาน⁶⁹

ดายส์ (Dye) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการในการนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไปมาดำเนินการให้ลุล่วง นโยบายพื้นฐานอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาศาล คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีก็ได้⁷⁰

เวียนเนอร์เน็ต และพอนส์ (Viennet and Pont) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการแปลงนโยบายให้เป็นแผนหรือโครงการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมที่จะนำไปสู่ปฏิบัติได้จริง⁷¹

⁶⁷ Thomas. L. Wheelen, and David. J. Hunger, **Strategic Management and Business Policy : Toward Global Sustainability**, 12th ed. (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2012), 192.

⁶⁸ Fred R. David, **Strategic Management : Concepts and Cases**, 14th ed. (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2013), 215.

⁶⁹ Michael Hill and Peter Hupe., **Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance**. 3rd ed., (London: Sage SAGE Publications, 2014), 44-47.

⁷⁰ Thomas R. Dye, **Understanding Public Policy**. 15th ed., (Florida State University: Prentice-Hall, 2017), 46.

ดันส์ (Dunn) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่มุ่งหวัง ทำให้ทางเลือกนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณค่าที่กำหนดไว้ เป็นการแปลงความตั้งใจไปสู่การกระทำ โดยทางเลือกนโยบายที่ผู้ตัดสินใจเลือกที่นำไปปฏิบัตินั้นอาจจะอยู่ในรูปของกฎหมาย คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรีหรือประกาศกระทรวง ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล⁷²

จุมพล หนีมพาณิช กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การปฏิสัมพันธ์ของบุคคล และกลุ่มบุคคล สมรรถนะ และความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพแวดล้อมและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย⁷³

ณัฐฐา วินิจนัยภาค กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายให้เป็นแนวทาง แผนงานโครงการ และกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เพื่อการจัดหาทรัพยากรและการบริหารจัดการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้⁷⁴

มยุรี อนุมานราชชน กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งอาจเป็นกฎหมาย หรือคำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทาง/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เป็นรูปธรรมประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การวางแผนโครงการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนด การออกแบบองค์กรและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานโครงการที่กำหนดไว้⁷⁵

⁷¹ Romane Viennet and Beatriz Pont, **Education policy implementation: A literature review and proposed framework**. (OECD Education Working Paper, 2017), 162.

⁷² William N. Dunn, **Policy analysis: An integrated approach**. 6th ed., (New York: Third Avenue, 2018), 45.

⁷³ จุมพล หนีมพาณิช, **การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), 137.

⁷⁴ ณัฐฐา วินิจนัยภาค, **นโยบายสาธารณะและการจัดการเชิงกลยุทธ์** (กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555), 20.

⁷⁵ มยุรี อนุมานราชชน, **นโยบายสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พริน, 2556), 228.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการจัดวิธีดำเนินการหรือทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการนำการตัดสินใจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ไปปฏิบัติ เช่น กฎหมาย คำสั่งผู้บริหารหรือการออกเป็นกฎระเบียบต่างๆ⁷⁶

วรเดช จันทรศร กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ตรงกลางระหว่างขั้นตอนการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการประเมินผลนโยบาย โดยการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรม เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบนำไปดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย⁷⁷

พิบูล ทีปะปาลและธนวัฒน์ ทีปะปาล กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายกิจกรรม ผู้บริหารต้องมีลักษณะเป็นผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ จึงจะทำให้แนวนโยบายไปสู่การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้และขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่างคือ องค์การที่มีระบบการจัดการที่ดี กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การนำนโยบายไปสู่ความสำเร็จไม่มีสูตรสำเร็จที่ชัดเจน เพราะสามารถทำได้มากมายหลายวิธีและขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อม ซึ่งต้องปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง⁷⁸

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนเกี่ยวกับมาตรการของนโยบายที่เกิดขึ้นระหว่างกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจะส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ และเป็นขั้นตอนที่มีความซับซ้อน ไม่สามารถบรรลุได้ด้วยวิธีการทั่วไป⁷⁹

วรรณภา วามานนท์ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติต้องสร้างเสริมสภาพให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ต้องมีหลักคิดเชิงทฤษฎีหรือมีเหตุผลสนับสนุน ควรมีหน่วยงานดำเนินการวิเคราะห์ทางเลือกนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม และวิเคราะห์อย่างมีอาชีพ เปิดโอกาสให้มี

⁷⁶ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, **นโยบายสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2557), 333

⁷⁷ วรเดช จันทรศร, **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2559), 16.

⁷⁸ พิบูล ทีปะปาลและธนวัฒน์ ทีปะปาล, **การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุง)**, (กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์, 2559), 273-274.

⁷⁹ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, **นโยบายสาธารณะ : แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**, พิมพ์ครั้งที่ 27 (กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2560), 395.

เวทีสาธารณะเพื่อการสร้างสรรค์แนวคิดนโยบายนวัตกรรมที่ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิมๆ และการตัดสินใจเลือกนโยบายต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง⁸⁰

สุดใจ ดิลกทรรศนน์ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติประกอบด้วยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยปัจจัยทั้งหมดจะต้องมีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเหมาะสมกับองค์กรจึงจะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ⁸¹

สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง กล่าวว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีปัจจัยเกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมไปถึงปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่เข้าใจในนโยบาย การไม่เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติ ระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ไม่ดี การขัดผลประโยชน์ของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การขาดความชอบธรรมของผู้ที่ตัดสินใจนโยบายหรือกำหนดนโยบาย การสนับสนุนและประสานงานองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง⁸²

สัญญา เคนาภูมิ กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติแบ่งออกเป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation) ประกอบด้วย (ก) การแปลงนโยบายให้เป็นแผนงานและโครงการ (ข) การยอมรับนโยบายของหน่วยงานระดับภูมิภาคและท้องถิ่น และการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค ประกอบด้วย (ก) การระดมพลัง (ข) ขั้นตอนการปฏิบัติ และ (ค) การสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่องและความสำเร็จและผลลัพธ์⁸³

⁸⁰ วรรณภา วามานนท์, “กระบวนการนโยบายสาธารณะในประเทศไทย.” **วารสารเกษมบัณฑิต**, 19 (พิเศษ 2561) : 197-107.

⁸¹ สุดใจ ดิลกทรรศนน์, **การจัดการเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, 2562), 446.

⁸² สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, “ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ,” **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น** 3, 1 (มกราคม-เมษายน 2562): 95-111.

⁸³ สัญญา เคนาภูมิ, “กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ” **วารสารแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน** 16, 1 (มกราคม- มิถุนายน 2562): 243-260.

ศุภชัย ยาวะประภาษ และ ปิยากร หวังมหาพร กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วหายไป โดยแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลาทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้⁸⁴

จักรี ศรีจารุเมธีญาณและชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ผู้มอบและรับนโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของนโยบาย ผู้รับนโยบายจะต้องเข้าใจและสามารถแปลความหมายของนโยบายได้อย่างถูกต้อง และนโยบายที่ดีควรมีความชัดเจนถึงขั้นที่บอกแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน โดยการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหญ่ให้เป็นนโยบายย่อยหรือแปลงนโยบายให้เป็นแผนปฏิบัติที่ดีจะต้องจัดวัตถุประสงค์แนวทางดำเนินการและกลไกให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน⁸⁵

ปิยากร หวังมหาพร กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นความสามารถขององค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารให้บรรลุผลตามนโยบายที่ระบุไว้ ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แก่ ตัวนโยบาย การจัดการภายในองค์กร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง⁸⁶

นันทรัตน์ เจริญกุล กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนโยบายที่จะส่งผลต่อ การบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นกระบวนการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตามเจตจำนงของนโยบาย⁸⁷

⁸⁴ ศุภชัย ยาวะประภาษ และปิยากร หวังมหาพร, **นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่น**, พิมพ์ครั้งที่ 2. (กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2563), 87-91.

⁸⁵ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ. “การนำนโยบายไปปฏิบัติ.” **วารสารวิจัยธรรมศึกษา** 3, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563): 19-26.

⁸⁶ ปิยากร หวังมหาพร, **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ : มองผ่านนโยบายประชารัฐ** (กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์ จำกัด, 2564), 202.

⁸⁷ นันทรัตน์ เจริญกุล, **การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา** (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564), 179.

เก็จกนก เอื้อวงศ์ กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการจัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเจตจำนงของนโยบาย สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติประกอบด้วย สมรรถนะการแปลงนโยบาย สมรรถนะการสร้าง ความเข้าใจและการยอมรับนโยบาย สมรรถนะการจัดโครงสร้าง สมรรถนะการจัดการทรัพยากร สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร สมรรถนะการควบคุมกำกับและประเมินผลสมรรถนะการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อ⁸⁸

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยขอ สรุปความหมายของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติว่าเป็นขั้นตอนที่อยู่ระหว่างการกำหนดนโยบายกับการประเมินผลนโยบาย เป็นวิธีการและแนวทางเพื่อแปลงนโยบายให้เป็นแนวทางแผนงานและโครงการ ซึ่งครอบคลุมถึงสมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมขององค์การ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล การวางแผนจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารอย่างเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายที่ตั้งไว้ เพื่อพัฒนาการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถสรุปได้ ดังนี้

จากที่กล่าวข้างต้น หากพิจารณาถึงกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีลักษณะเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการที่จะต้องมีการบริหารที่จะเห็นเป้าหมายในการดำเนินการที่ชัดเจน โดยต้องแปลงเป็นแผนงาน โครงการ มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมและสนับสนุนให้การดำเนินการ บรรลุผลสำเร็จ ตั้งแต่การเตรียมองค์กร ทรัพยากร และบุคลากร รวมไปถึงจนถึงการสร้าง ความยั่งยืนใน การปฏิบัติ โดยอาจสรุปสาระสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้⁸⁹

1. การแปลงนโยบาย แผนงานหรือโครงการให้ออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นการตีความ นโยบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจนโยบายอย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อ

⁸⁸ เก็จกนก เอื้อวงศ์, “การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา,” *ครูศาสตร์สาร* 16 1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 77-92.

⁸⁹ เก็จกนก เอื้อวงศ์, “การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา,” *ครูศาสตร์สาร* 16,1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 77-92.

นโยบาย และ มีการวิเคราะห์นโยบาย เพื่อจะแปลงนโยบายให้ออกมาเป็นโครงการหรือแนวปฏิบัติที่มีการกำหนด ขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินงาน

2. การจัดองค์การหรือโครงสร้างองค์การ เป็นการเตรียมความพร้อมขององค์การเพื่อการรองรับ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการจัดโครงสร้างองค์การ หรือกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบาย สู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการมอบหมายและแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการ โดยกำหนดบทบาท หน้าที่และกำหนดภารกิจในการทำงาน และพิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับทักษะและ ความสามารถของบุคลากรกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3. การจัดการทรัพยากร เป็นการดำเนินการเพื่อการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้เพื่อการสนับสนุนการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการดำเนินการทั้งในการจัดสรร การแสวงหาและการระดมทรัพยากร ซึ่งจำเป็นต้องมี การบริหารเครือข่ายและชุมชน

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการจัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร การจัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

5. การสร้างความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินการที่ผู้บริหารมีการสื่อสาร นโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติงาน จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับ และปฏิบัติตามนโยบายหรือนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย

6. การควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นการดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินการ นำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงาน โครงการของ นโยบายที่กำหนด และมีการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและนำสารสนเทศจากการประเมินมา ใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย

7. การสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง เป็นการดำเนินการที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือโครงการตาม นโยบายมีความคงอยู่และต่อเนื่อง โดยการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ และมีการสร้างความร่วมมือกับบุคลากร ภายในและสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากจากนี้ สมบัติ อารังธัญวงศ์ ยังได้สรุปสาระสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้⁹⁰

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการนโยบาย เพราะเป็นเนื้อหาส่วนหนึ่งของขั้นตอนที่เกิดขึ้นภายหลังการกำหนดนโยบายแล้ว ซึ่งเป็นส่วนที่จะทำให้นโยบายดำเนินไปครบวงจร ไม่หยุดชะงัก

⁹⁰ สมบัติ อารังธัญวงศ์, นโยบายสาธารณะ : แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ, พิมพ์ครั้งที่ 27 (กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2560), 398-413.

2. นโยบายสาธารณะใดก็ตาม ถึงแม้ว่าเราจะกำหนดไว้ดีตามหลักเหตุผล แต่ถ้าหากไม่มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ นโยบายนั้นก็ไร้คุณค่า หรือเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วล้มเหลว นอกจากจะเกิดความเสียหายต่อประชาชน ยังเกิดความเสียหายต่อประเทศชาติ และอาจส่งผลกระทบต่ออนาคตทางการเมืองของ ผู้กำหนดนโยบายอีกด้วย

3. เป็นกระบวนการแปลงนโยบาย ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ หรือมีลักษณะเป็นนามธรรมของรัฐบาลให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม โดยแปลงนโยบายให้เป็นแผนงาน (Program) และโครงการ (Project) ซึ่งจะง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ดังจะได้กล่าวรายละเอียดในหัวข้อกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติต่อไป

4. เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของฝ่ายข้าราชการประจำ ที่ฝ่ายการเมืองเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย และฝ่ายข้าราชการประจำเป็นฝ่ายนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. เป็นหลักประกันที่สำคัญประการหนึ่งของฝ่ายการเมือง ที่แน่ใจว่านโยบายของตนจะได้รับการปฏิบัติจากฝ่ายข้าราชการประจำอย่างจริงจัง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

6. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย ต่อกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง และต่อหน่วยปฏิบัติงาน เพราะถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จ ผู้ตัดสินใจนโยบาย หรือผู้กำหนดนโยบายก็จะได้รับการยอมรับ และความศรัทธาจากประชาชน และอาจกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองอีกครั้งหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหา ก็ได้รับการแก้ไขปัญหาก็หรือการตอบสนองความต้องการของกลุ่มตน และหน่วยปฏิบัติงานก็จะได้รับคำชมเชย ขวัญกำลังใจ ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

7. ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ย่อมเกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรไม่เกิดความสูญเปล่าในด้านการลงทุน ทรัพยากรในที่นี้รวมถึง บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหมด

8. การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้านำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนงาน โครงการพัฒนาต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายแล้ว ย่อมส่งผลให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข ในทางตรงข้าม ถ้านำนโยบายไปปฏิบัติแล้วเกิดความล้มเหลว ย่อมหมายถึงการพัฒนาประเทศไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแน่นอน ปัญหาของประชาชนก็จะไม่ได้รับการแก้ไขสูญเสียทรัพยากรในการแก้ไขปัญหา

เห็นได้ว่าผู้มีหน้าที่ตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายควรตัดสินใจเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้สูง และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยรวม ทั้งนี้ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ก็ต้องมีสมรรถนะองค์การสูงทุกด้าน เพื่อเป็นหลักประกันว่านโยบายที่นำไปปฏิบัติ นั้นจะบรรลุผลสำเร็จอย่างแน่นอน

ตัวแบบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (Policy implementation) หรือการบริหารนโยบายโดยชี้ให้เห็นถึงการกระทำที่อาศัยกลไกทางการบริหารมาทำให้นโยบายถูกปฏิบัติหรือดำเนินงานอย่างจริงจังโดยองค์การที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและโครงการให้ดีขึ้นซึ่งครอบคลุมถึงสมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมขององค์การ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล การใช้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ตลอดจนความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสภาพแวดล้อมและตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ระบุไว้ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสาธารณะสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร หรือระบบราชการ ชุมชนหรือภาคประชาสังคม⁹¹ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญหลายประการทั้งนี้ นโยบายมีผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของพลเมือง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ตัดสินใจนโยบายรวมถึงหน่วยงานผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการตลอดจนถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงมีการศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการนโยบายอย่างลึกซึ้ง นอกจากนั้นนักวิชาการหลายท่านได้พยายามเสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติที่นำมาศึกษา ดังนี้⁹²

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง (Top-down Theories of Implementation) แนวทางตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้กำหนดนโยบายในการ

⁹¹ วรเดช จันทรรศ, ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 5. (กรุงเทพฯ : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2559), 297.

⁹² สัณญา เคนาภูมิ, “กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ” วารสารแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 16, 1 (มกราคม- มิถุนายน 2562): 243-260.

กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน รวมไปถึงการติดตาม กำกับดูแลและควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับสมมติฐานของทฤษฎีนี้ คือ 1) การนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นมาจากการตัดสินใจของรัฐบาลกลาง 2) เน้นที่กระบวนการทางการเมืองตามทฤษฎีระบบ 3) มักไม่สนใจผลกระทบของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อการให้บริการตามนโยบาย 4) นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้า (input) และการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต (outputs) และ 5) แนวการศึกษาที่เน้นบทบาทการใช้อำนาจของผู้นำสำหรับผลงานของนักวิชาการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ ผลงานของเพรสแมน (Pressman) และวิลดาฟสกี (Wildavsky) ในปี ค.ศ. 1973 ผลงานของฟาน มีเตอร์ (Van Meter) และฟาน ฮอร์น (Van Horn) ปี ค.ศ.1975 ผลงานของบาร์แดช (Bardach) ปี ค.ศ.1977 และผลงานของซาบาเตียร์และแมซเมเนียน (Sabatier and Mazmanian) ปี ค.ศ.1979, 1980 และ 1983

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Theories of Implementation) ทฤษฎีนี้เน้นผู้ปฏิบัติเชิงพื้นที่ในฐานะผู้ให้บริการและมองการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการต่อรองที่เกิดในเครือข่ายของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นช่วงปลายทศวรรษ 1970 ถึงทศวรรษ 1980 สมมติฐานของทฤษฎีนี้ ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) การเชื่อมโยงเชิงสาเหตุและผลตามความเชื่อของทฤษฎีจากบนลงล่างก็อาจไม่เป็นจริงเสมอไปหรืออาจไม่ได้ผลจริงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย 3) สนใจศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในระดับของกรรรับบริการและสาเหตุที่แท้จริงที่มีผลต่อการปฏิบัติในระดับล่าง 4) การศึกษาจะเริ่มจากกระบวนการเครือข่ายของตัวแสดงในการให้บริการที่แท้จริงเป็นอย่างไร และ 5) ปฏิเสธแนวคิดนโยบายเริ่มมาจากระดับบนและส่งนโยบายลงมาให้ผู้ปฏิบัติเพื่อปฏิบัติตามจะให้ผลสำเร็จมากที่สุด แต่มีแนวคิดว่าการใช้ดุลพินิจการให้บริการระดับล่างเป็นปัญหาที่แท้จริงมากกว่าพิจารณาจากระดับบนสำหรับผลงานนักวิชาการที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ลิปสกี (Lipsky) ปี ค.ศ.1971 และ เอลมอร์ (Elmore) ปี ค.ศ.1980 และเฮิน (Hjern) ปี ค.ศ.1982 ฯลฯ

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (Hybrid Theories of Implementation) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่างและล่างขึ้นบนเป็นประเด็นโต้แย้งทางวิชาการอยู่หลายปี นักวิจัยหลายคนจึงพยายามสังเคราะห์ทฤษฎีทั้งสองเข้าด้วยกัน เช่น เอลมอร์ (Elmore) ปี ค.ศ.1985 ซาบาเตียร์ ปี ค.ศ.1986 และก็อกกิน (Goggin) และคณะเมื่อปี ค.ศ.1990 ทฤษฎีผสมนี้รวมเอาองค์ประกอบทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกันเพื่อปิดจุดอ่อนของแต่ละฝ่าย เป็นต้นว่า 1) ทฤษฎีบนลงล่างเน้นการเริ่มต้นจากข้างบน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างทฤษฎีทั่วไป ยึดถือตามแนวกระบวนการและขั้นตอนนโยบาย เน้นการนำการตัดสินใจระดับบนไปปฏิบัติ ยึดประชาธิปไตยแบบตัวแทนหรือตัวแบบผู้นำ 2)

ทฤษฎีล่างขึ้นบนเริ่มต้นจากล่างและขยายออกไปทางข้าง มีจุดมุ่งหมายที่จะพรรณนาและอธิบาย ปฏิกริยาของตัวแสดงในการให้บริการถือว่าขึ้นการนำนโยบายไปปฏิบัติแยกไม่ออกจากขึ้นการก่อรูป หรือยึดตามหลักการหลอมรวม (Fusionist model) มากกว่าจะกระจายออกไป ปฏิเสธขั้นตอนของ นโยบายซึ่งอธิบายว่าไม่มีทางที่ระดับบนจะ คุมระดับล่างได้หมดเนื่องจากระดับล่างมีดุลพินิจและ ผลประโยชน์เป็นของตัวเอง ทฤษฎีล่างขึ้นบน ยึดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมกล่าวคือนอกจาก ผู้นำแล้วยังต้องคำนึงถึงเจ้าหน้าที่ระดับท้องถิ่น ภาคเอกชนและกลุ่มเป้าหมายด้วย ดังนั้นการผสมตาม ทฤษฎีใหม่ทำให้เกิดแนวทางบูรณาการขึ้นมาจำนวนมากสำหรับผลงานนักวิชาการที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ผลงานของชาร์ฟ (Scharpf) เมื่อปีค.ศ.1978 งานของวิลอฟฟ์-ฮีริเอียร์ (Heritier) ปี ค.ศ.1980 งานของริปลีย์ (Ripley) และแฟรงกลิน (Franklin) ปี ค.ศ.1982 และงานของวินเตอร์ (Winter) ปี ค.ศ. 1990 ฯลฯ

ตัวแบบทางทฤษฎีของวรเดช จันทรศร ศึกษาการนำนโยบาย ไปปฏิบัติจากแนวคิดทฤษฎี และผลงานของนักวิชาการหลายท่านทั้งต่างประเทศและในประเทศ รวมทั้งนำประสบการณ์ที่ผ่านมา มาพัฒนาเป็นแนวคิดและตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติดังนี้⁹³

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่าอะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบาย องค์กร มีการมอบหมายภาระงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แต่ละหน่วยย่อยขององค์กรให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อให้ประสานการปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่น โดยมี ระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้ทุนให้โทษที่สมบูรณ์ มีมาตรฐาน และเป็นธรรม ที่ จะช่วยสร้างเสริมให้มาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอีกด้วย

2. ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ความสำเร็จของการนำนโยบายไป ปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด โดยอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมบุคลากรที่อยู่ใน องค์กร จะต้องมีความรู้ ความสามารถทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ และ องค์กรต้องมีความพร้อมในการวางแผนเตรียมการ มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณ

3. ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model) การมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่อง

⁹³ วรเดช จันทรศร. ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. (กรุงเทพฯ : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2554), 130-146.

ของการ จูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์การ การมีส่วนร่วม เพื่อให้ เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงาน มากกว่าใช้การควบคุมหรือใช้อำนาจ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย โดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากตัวผู้ปฏิบัติเองโดยตรง

4. ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model) อำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย แต่มีอยู่กระจัดกระจายในองค์การ สมาชิกขององค์การทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณ์โดยเฉพาอย่างยิ่ง ข้าราชการที่มีอำนาจหน้าที่ต้องติดต่อและให้บริการประชาชนโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้ การยึดเยียด นโยบายใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านั้นมักจะไร้ผลนอกจากข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจะยอมรับหรือปรับนโยบายแนวทางการปฏิบัติเหล่านี้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันเอง

5. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่นที่เป็นตัวแทนขององค์การ กับความสัมพันธ์จากปัจจัยภายนอกองค์การ การสร้างการยอมรับ และการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งที่ยากที่จะเกิดขึ้นได้ ขณะที่ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ในองค์การ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้ง การแสวงหาผู้สนับสนุนและการยอมรับ การต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรทั้งระหว่างบุคคลจนถึงองค์การต่างๆที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากนโยบายคือการเมือง จึงมักมีผู้ได้ประโยชน์และผู้เสียประโยชน์ ทุกฝ่ายจึงต้องปกป้องผลประโยชน์ของตนเองก่อนเป็นสิ่งแรก

6. ตัวแบบทั่วไป (General Mode) เป็นการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวแบบทั่วไปซึ่งเป็นผลงานของแวน มีเตอร์ (Van Meter) และแวน ฮอร์น (Van Horn) ที่พัฒนามาจากตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมืองของอีสตัน (Easton) ผสมกับการนำผลการศึกษาทางทฤษฎีองค์การที่ส่งผลหรือเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์เข้าด้วยกัน ตัวแบบนี้ แม้จะไม่ใช่เป็นความพยายามแปรโดยตรงที่จะประสานตัวแบบต่างๆ ตามห้าแนวทางข้างต้นก็ตาม แต่กรอบของตัวแบบก็ได้รวมตัวแปรบางส่วนของตัวแบบอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกันมากพอที่จะช่วยให้การศึกษาสภาพทั่วไปของปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติในลักษณะที่กว้างกว่าตัวแบบอื่นตัวแบบนี้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1) กระบวนการในการสื่อสารข้อความ 2) ปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ 3) ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1) ในการสื่อข้อความ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความเข้าใจของ ผู้ปฏิบัติว่า ตนเองควรทำอะไรบ้าง ความเข้าใจดังกล่าวจะมีมากเพียงใดขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจดีขึ้น ลักษณะของหน่วยงานที่ นำไปปฏิบัติในแง่ความรู้ความสามารถของตัวบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ตลอดจนความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติเอง

6.2) ในด้านปัญหาทางสมรรถนะ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยปฏิบัติว่า จะทำงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้เพียงใด ความสามารถดังกล่าวขึ้นอยู่กับความพอเพียงของทรัพยากรที่สนับสนุนกิจกรรมงาน ที่จะทำให้ปฏิบัติขึ้นคุณภาพของบุคลากร ภาวะผู้นำ ความสำคัญของหน่วยงานนั้นๆ ตลอดจนสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยทั่วไป

6.3) ในด้านของตัวผู้ปฏิบัติ ประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติเอง ความร่วมมือดังกล่าวจะมีมากเพียงใดขึ้นอยู่กับความภักดีของบุคคลที่มีอยู่ต่อองค์กร ผลประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงจากวิธีการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เดิมด้วยจากข้อความดังกล่าวข้างต้นนั้น สามารถอธิบายให้เข้าใจได้

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการศึกษาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย

1. ตัวเนื้อหาของนโยบายที่มีความชัดเจนหรือคลุมเครือ รวมทั้งความสอดคล้องอย่างมีเหตุผล
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก
3. การบริหารองค์กร ตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองกฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ขั้นตอนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

มยุรี อนุมานราชชน ได้แบ่ง กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาถึง ปฏิสัมพันธ์ ความเชื่อมโยง การพึ่งพา ตลอดจนความเป็นอิสระขององค์การ และบุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่ หน่วยงานที่กำหนดนโยบายลงมาจนถึงหน่วยงานที่มีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ กระบวนการของการ นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนในระดับมหภาค และขั้นตอนใน ระดับจุลภาค ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้⁹⁴

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติระดับมหภาค (Macro Implementation) โดยหน่วยงาน ระดับสูงทำหน้าที่กำหนดนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานระดับล่างนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติโดยใช้วิธีที่ เหมาะสม สามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนการแปลงนโยบาย และขั้นตอนของการ ยอมรับ

ขั้นตอนที่ 1 การแปลงนโยบายเป็นแนวปฏิบัติ แผนงาน หรือโครงการ เมื่อฝ่ายบริหารได้ทำ การกำหนดนโยบายแล้ว จะมีการระบุให้หน่วยงานหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่แปลง นโยบายออกมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แผนงาน หรือโครงการ ขั้นตอนการแปลงนโยบายนี้จึงมี ความสำคัญมาก เพราะหากเมื่อใดที่มีการแปลงนโยบายผิดไปจากวัตถุประสงค์ อาจกล่าวได้ว่าความ ล้มเหลวของนโยบายนั้นเกิดขึ้นตั้งแต่แรกแล้ว ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในขั้นตอนนี้ จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมายและหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถแปลงนโยบายด้วยความ เข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตลอดจนให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร และมีความจริงใจที่จะนำ นโยบายนั้นไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 การยอมรับจากหน่วยงานระดับล่าง หลังจากการแปลงนโยบายแล้วหน่วยงาน ระดับล่างต้องมีความเข้าใจและยอมรับโครงการหรือแผนงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro Implementation) เมื่อได้รับการ ถ่ายทอดนโยบายจากหน่วยงานระดับบนแล้ว จะต้องกำหนดนโยบายภายในของตนเองให้สอดคล้อง กัน และการนำนโยบายหรือโครงการมาปฏิบัติให้บรรลุผล จะต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์และการ เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงานระดับบนกับหน่วยงานระดับล่างที่ทำ หน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการปรับตัวเข้าหากันและกันโดยอาศัยการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานระดับ

⁹⁴ มยุรี อนุมานราชชน. นโยบายสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พริน, 2556) : 236-238.

ล่าง การนำนโยบาย ไปปฏิบัติระดับจุลภาคประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นการระดมพลัง ขั้นการปฏิบัติ และขั้นการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 1 การระดมพลัง หน่วยงานระดับล่างจะต้องดำเนินการพิจารณารับนโยบายและการแสวงหาความสนับสนุนในกิจกรรมแรก โดยหน่วยงานในระดับล่างจะพิจารณานโยบายจากส่วนกลางมีความเหมาะสม สำคัญ เร่งด่วน ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้หรือไม่ การตัดสินใจดังกล่าวจึงถือว่าเป็นจุดสำคัญในการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ทั้งนี้การแสวงหาความสนับสนุนส่วนตัวจากสมาชิกในหน่วยงาน ตลอดจนบุคคลสำคัญ หรือองค์การอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามาร่วมกันออกแบบหรือกำหนดโครงการของหน่วยงานระดับล่างที่จะจัดทำตั้งแต่แรก เพื่อสร้างความสำเร็จและความต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ ขั้นตอนนี้ครอบคลุมถึงกระบวนการในการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือโครงการที่ได้มีการยอมรับแล้วออกมาในรูปของการปฏิบัติจริง ในขั้นนี้จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติโดยตรง ซึ่งในบางกรณีผู้ปฏิบัติทำการตัดสินใจกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานประจำขึ้นหรืออาจนำเครื่องมือที่เห็นว่าเหมาะสมเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติในระดับล่างขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้ปฏิบัติแต่ละบุคคล ลักษณะของการปฏิบัติจึงไม่ได้มีเพียงแบบเดียว

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง ความสำเร็จระยะยาวของนโยบายสามารถเกิดขึ้นได้จากการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยผู้ปฏิบัติ ถึงแม้ว่าระยะเวลาของนโยบายนั้นได้สิ้นสุดแล้ว แต่ก็ยังมีการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป จนกลายเป็นหน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้นำของหน่วยงานจะต้องหาวิธีสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความผูกพันและยอมรับโครงการ อันจะส่งผลทำให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติอย่างยั่งยืน

ปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการนำนโยบายไปทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดเอาไว้หรือเป็นการนำตัวนโยบายหรือแผนหรือโครงการไปปฏิบัติให้สำเร็จโดยรูปธรรม การนำนโยบายไปปฏิบัติมักจะดำเนินการโดยแปลงนโยบายไปสู่แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ตามลำดับ เพื่อให้เห็นภาพของการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งความสำเร็จหรือไม่สำเร็จอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการที่ได้อธิบายถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

มีเตอร์ และฮอร์น (Meter and Horn) กล่าวว่า ปัจจัยความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายต้องมีความชัดเจน สามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ 2) งบประมาณและแรงจูงใจอื่นๆ งบประมาณ และแรงจูงใจต่างเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จ 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการยึดหลักการมีส่วนร่วมหรือเป็นการบริหารงานแบบประชาธิปไตย 4) การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกันหรือระหว่างองค์การได้เป็นอย่างดี 5) คุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ 6) สภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง 7) การสนับสนุนของหน่วยปฏิบัติ หน่วยปฏิบัติ⁹⁵

ศุภชัย ยาวะประภาส กล่าวว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้ ⁹⁶

1. ลักษณะของนโยบายนั้น ๆ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ความสอดคล้องและมีเหตุผล มีการติดตามและประเมินผลจากการสื่อสารย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง
2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความชัดเจน สอดคล้อง ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติการมีตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย
3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง การสนับสนุนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
4. ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี ความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์
5. ความเพียงพอของทรัพยากร ทั้งด้านการเงิน คุณภาพของบุคลากร และการบริหาร

⁹⁵ Donald S. Van Meter, Carl Van Horn, " The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework", **Administration & Society** 6, 4 (Published – Jan 1975): 445-488.

⁹⁶ ศุภชัย ยาวะประภาส, **นโยบายสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 9. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554): 101.

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ขนาดของโครงสร้างองค์กร ลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย และการสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

7. ทักษะของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ค่านิยม พฤติกรรม ที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย การตอบสนองผลประโยชน์ต่อผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

8. กลไกภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และการแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติตามนโยบาย

มยุรี อนุมานราชชน ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ยังประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญอีกหลายประการ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยที่ควรเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ มี 10 ประการ ได้แก่ ⁹⁷

1. สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ อุปสรรคนี้มักอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกตัวนโยบาย และอยู่ภายนอกหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ อุปสรรคนี้อาจเป็นอุปสรรคทางกายภาพ เช่น ภาวะภัยแล้ง การระบาดของโรคพืช หรืออาจเป็นอุปสรรคทางการเมือง กล่าวคือ แนวทาง/มาตรการที่จำเป็นต้องใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เป็นที่ยอมรับ และถูกคัดค้านโดยกลุ่มที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องหรือกลุ่มที่มีอำนาจขณะนั้น ได้แก่ พรรคการเมือง สหภาพแรงงาน ทหาร และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่อาจดำเนินการอะไรได้ นอกจากให้ข้อมูลแก่ผู้กำหนดนโยบายได้รับทราบปัญหาเพื่อนำไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายนั้น

2. เวลาและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับดำเนินการตามแนวทาง แผนงาน และโครงการ เงื่อนไขด้านเวลาและทรัพยากรมักจัดเป็นข้อจำกัดภายนอกตัวนโยบาย นโยบายทางด้านกายภาพและทางด้านการเมือง อาจจะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องคาดหวังจากนโยบายมากเกินไปในระยะเวลาอันสั้น เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ อาจทำให้แนวทาง/แผนงาน/โครงการต้องเผชิญกับปัญหาด้านทรัพยากรไม่เพียงพอ สิ่งที่ควรคำนึงถึงก็คือ งบประมาณไม่ใช่สิ่งเดียวกันกับทรัพยากร กระบวนการแปลงงบประมาณให้เป็นทรัพยากรอาจเกิดความล่าช้า ความกลัวที่จะต้องคืนงบประมาณที่ไม่ได้นำไปดำเนินงานในตอนสิ้นปีงบประมาณ ทำให้

⁹⁷ มยุรี อนุมานราชชน. นโยบายสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพ ฯ : แอคทีฟ พริน, 2556) : 230-236.

หน่วยงานภาครัฐใช้งบประมาณเร่งรีบ บางครั้งจัดสรรงบประมาณไปในแผนงาน/โครงการที่ไม่เกิดประโยชน์

3. การวางแผนจัดสรรทรัพยากรที่ต้องใช้ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีการผสมผสานทรัพยากร ไม่มีงบประมาณในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ก่อความเสียหายที่ร้ายแรงน้อยกว่าการไม่มีทรัพยากรที่ต้องการใช้ เพราะงบประมาณอาจจะไม่สามารถแปรเปลี่ยนไปเป็นทรัพยากรที่ต้องการ เช่น ที่ดิน วัสดุอุปกรณ์ หรือแรงงานในขณะที่ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ผู้บริหารโครงการต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์โครงข่าย (network analysis technique) ในการวางแผนและควบคุมกำลังคนและสินค้าคงคลัง เทคนิคเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหามีทรัพยากรมากเกินไป (bottleneck) และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมในขณะดำเนินงานโครงการ

4. ตัวนโยบายมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎี/หลักสาเหตุและผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจจะแก้ไขได้ ถ้าทำการวิเคราะห์นโยบายอย่างดีตั้งแต่ในขั้นนิยามประเด็นปัญหาและวิเคราะห์ทางเลือก การคัดสรรทางเลือกไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการกำหนดนโยบาย และการนิยามประเด็นปัญหาเป็นการยอมรับเงื่อนไขของผลลัพธ์ที่ต้องการ สำหรับใช้กำหนดทางเลือกของนโยบาย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลลัพธ์โดยตรง นโยบายอาศัยความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลตามลำดับของเหตุการณ์ที่ต่อเนื่องกัน ยิ่งหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในเชิงเหตุและผลมากเท่าใด ความสัมพันธ์จะยิ่งสลับซับซ้อน เป็นไปได้ที่ฝ่ายต่างๆ จะไม่เข้าใจนโยบายนั้นอย่างถ่องแท้ ทำให้นโยบายไปปฏิบัติได้ไม่ดีเท่าที่ควร หรือมีแนวโน้มที่จะล้มเหลว

6. การลดความสัมพันธ์เชิงการพึ่งพาระหว่างหน่วยงาน โดยทั่วไปการนำนโยบายไปปฏิบัติจนสำเร็จในระดับสูง ต้องอาศัยหน่วยงานเดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจกล่าวว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต้องไม่พึ่งพาหน่วยงานอื่น ถ้ามีหน่วยงานอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ดังกล่าวต้องเป็นความพึ่งพาในระดับต่ำและความสัมพันธ์นั้นต้องไม่ค่อยมีความสำคัญนัก การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน เพราะต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากเห็นพ้องกันหรือยอมรับตัวนโยบายนั้น ปัจจัยนี้ทำให้ผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดขึ้นได้ยาก

7. ความเข้าใจและเห็นตรงกันในวัตถุประสงค์ ความเข้าใจและความเห็นพ้องกันในวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง เป็นสิ่งจำเป็นตลอดระยะเวลาที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ วัตถุประสงค์ของนโยบายควรกำหนดในลักษณะที่วัดได้เป็นตัวเลข/เชิงปริมาณ วัตถุประสงค์นั้นควรเป็นที่เข้าใจและ

เห็นพ้องกันในองค์การ รวมทั้งควรสอดคล้องกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อนำวัตถุประสงค์มาเป็นตัวกำหนดทิศทางและควบคุมโครงการ

8. การจัดกิจกรรมตามลำดับอย่างเหมาะสม เพื่อให้วัตถุประสงค์ของนโยบายบรรลุตามวัตถุประสงค์ จะต้องกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดและลำดับของกิจกรรมทั้งหมด ในการนำนโยบายไปปฏิบัติเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ แต่เทคนิคโครงข่ายอาจนำมาใช้เป็นการวางแผนและควบคุมโครงการ โดยระบุกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ผู้ความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ และจัดวางลำดับของกิจกรรมอย่างเป็นเหตุเป็นผล หลังจากนั้นก็ต้องมีการจัดการเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่ากิจกรรมต่าง ๆ ได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามตารางเวลา และถ้าดำเนินการไม่ถูกต้องก็ต้องได้รับการแก้ไขให้เหมาะสม

9. การติดต่อสื่อสารและประสานงานอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารและประสานงานอย่างเต็มที่ระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารโครงการเป็นสิ่งจำเป็น การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบจะเกิดขึ้นได้ต้องมีระบบการจัดการที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม้มีความขัดแย้งภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปหน่วยงานและแผนกต่าง ๆ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์การมักมีค่านิยม วัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ของตนเองที่ต้องการปกป้อง

การติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยทั่วไปมักไม่มีการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์ แม้ระบบสารสนเทศอาจจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ต้องการแต่ไม่ได้ให้หลักประกันว่าข้อมูลและคำสั่งของผู้ส่งข้อมูลจะมีการนำไปปฏิบัติตามที่กำหนดหรืออย่างที่เขาใจกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการประสานงานสัมพันธ์กับการใช้อำนาจส่วนตัวของผู้ที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ การประสานงานจึงไม่ใช่เพียงการติดต่อสื่อสารกันด้วยข้อมูลหรือการจัดโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมเท่านั้น

10. ผู้มีอำนาจหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องยอมรับนโยบายอย่างแท้จริง ในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดการต่อต้านจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ระบบข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดจะต้องช่วยให้ทราบล่วงหน้าถึงปฏิกิริยาที่ต่อต้าน เพื่อมาจัดการควบคุมการต่อต้านนั้นได้ทันที เงื่อนไขที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบก็คือ ผู้มีอำนาจหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีอำนาจบารมีในการทำให้บุคคลอื่นทั้งในและภายนอกองค์การยอมรับตนเอง เพื่อผู้มีอำนาจหน้าที่นั้นจะได้รับความเห็นชอบ และสามารถประสานงานนโยบาย/แผนงาน / โครงการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของนโยบาย/แผนงาน/โครงการนั้น

ดังนั้นจึงไม่อาจแยกการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติออกจากกัน กิจกรรมในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของนโยบาย นโยบายจะประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น ถ้าในขั้นตอนการกำหนดนโยบายได้คำนึงถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีตัวนโยบายซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุผลที่กำหนดไว้ก่อนแล้ว จึงกล่าวได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการนโยบาย และเป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย

แต่เมื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือบุคคลได้นำนโยบายไปปฏิบัติจริงแล้ว เกิดปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายของนโยบาย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปปรับปรุงหรือหาวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม ทั้งนี้ ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีอยู่หลายประการ โดยสามารถแบ่งปัญหาเบื้องต้นออกเป็น 5 ด้านด้วยกัน คือ⁹⁸

1. ปัญหาด้านสมรรถนะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสามารถในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านเงินทุน และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยด้านวิชาการ หรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามนโยบายนั้น

2. ปัญหาด้านการควบคุม เป็นการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ โดยปัญหาด้านการควบคุมจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเงื่อนไขด้านความสามารถในการแปลงนโยบายออกมาเป็นแนวปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับความต้องการของนโยบายเพียงใด กิจกรรมของนโยบายมีวัตถุประสงค์ชัดเจนเพียงใด การกำหนดภารกิจหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติโดยรวมเพียงใด

3. ปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีมากขึ้นถ้าสมาชิกในองค์กร หรือหน่วยปฏิบัติไม่ให้ความร่วมมือ หรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยปัญหาที่เกิดจากการต่อต้านของผู้ปฏิบัตินั้นมาจากสาเหตุสำคัญ 7 ประการ ได้แก่

3.1 นโยบายนั้นไม่ได้มาจากรากฐานความต้องการที่แท้จริงของสมาชิกในองค์กร หรือสมาชิกไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายนั้น

3.2 นโยบายส่งผลให้สูญเสียเงินในการปฏิบัติงานตลอดจนพฤติกรรมในการ

⁹⁸ วรเดช จันทรร, **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 5. (กรุงเทพฯ : สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย, 2559): 98.

ปฏิบัติงานของสมาชิกต้องเปลี่ยนแปลงไป

3.3 หัวหน้าหน่วยปฏิบัติไม่ได้ให้การสนับสนุนนโยบายเท่าที่ควร ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติต่อต้าน เพราะเห็นว่าการปฏิบัติตามนโยบายจะส่งผลให้งบประมาณและอัตรากำลังของหน่วยงานต้องลดลง

3.5 สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติเห็นว่านโยบายถูกกำหนดขึ้นโดยฝ่ายบริหารที่ไม่เข้าใจสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน

3.6 สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติไม่เห็นด้วยกับสาระหรือวิธีปฏิบัติในนโยบาย เพราะไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการของนโยบาย

3.7 สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติไม่ให้ความร่วมมือและต่อต้าน เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจว่าจะปฏิบัติตามนโยบายนั้นอย่างไร

4. ปัญหาด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยผู้รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่มีการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดภายใต้สภาพแวดล้อมทางการเมืองซึ่งเน้นการเผชิญหน้า การแสวงหาการสนับสนุน การเจรจาต่อรอง ในการจัดสรรทรัพยากร ในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาด้านนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยย่อยหลายประการ ดังนี้

4.1 ลักษณะของการติดต่อและความสัมพันธ์ที่หน่วยปฏิบัติมีกับหน่วยที่ควบคุมนโยบาย

4.2 ระดับความจำเป็นที่หน่วยปฏิบัติจะต้องแสวงหาความร่วมมือหรือกระทำการตกลงกับหน่วยงานอื่น ๆ

4.3 ระดับของความเป็นไปได้ที่เจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานจะสามารถทำงาน

5. ปัญหาด้านความสนับสนุนและความผูกพันขององค์การหรือบุคคลสำคัญการนำนโยบายไปปฏิบัติหากขาดการสนับสนุนและความผูกพันขององค์การหรือบุคคลสำคัญแล้ว ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจเกิดขึ้นได้ ในบางกรณีปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลไปถึงความล้มเหลวของนโยบายโดยตรงร่วมกัน

การประเมินผลนโยบาย

หลังจากมีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในช่วงเวลาหนึ่งที่คาดว่าจะเปิดผลลัพธ์ที่ตั้งใจและพึงปรารถนา ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติก็ควรรับทราบผลการดำเนินงานตามนโยบายนั้น เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับติดตามและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ในขณะที่นโยบายกำลังดำเนินการอยู่และเมื่อนโยบายได้ดำเนินการจนสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้วก็ควรทราบผลสรุปรวมซึ่งได้แก่ ผลลัพธ์ที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจและผลลัพธ์ที่ไม่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้สำหรับปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการและออกแบบ/กำหนดนโยบายแผนงาน/โครงการ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายการประเมินผลนโยบาย ดังนี้

ดายส์ (Dye) กล่าวว่า การประเมินนโยบายเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับผล (consequences) ของนโยบาย โดยอธิบายและให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่า การประเมินผลนโยบายเป็นการประเมินประสิทธิผล (effectiveness) ในภาพรวมของนโยบายสาธารณะว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด หรืออาจจะประเมินประสิทธิผลของนโยบายสาธารณะหลาย ๆ นโยบายว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ร่วมกันเพียงใด ในการประเมินผลนโยบายสาธารณะนี้ จำเป็นต้องอาศัยการวิจัยประเมินผลนโยบาย (policy evaluation research) เข้ามาประยุกต์ใช้ด้วย⁹⁹

ดันส์ (Dunn) กล่าวว่า การประเมินผลนโยบายสาธารณะเป็นขั้นตอนหนึ่งของการวิเคราะห์นโยบาย ซึ่งในขั้นตอนนี้มุ่งที่จะหาข้อมูลเกี่ยวกับผลของการดำเนินงานตามนโยบายว่าสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและแก้ไขปัญหาที่ต้องการแก้ไขได้เพียงใด ดังนั้นคำถามหลักของการประเมินผลนโยบายสาธารณะคือ การดำเนินการตามนโยบายก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างในสังคม¹⁰⁰

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินผลที่เกิดจากการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นจะครอบคลุม 3 ประเด็นหลัก ๆ คือ

1. ผลผลิตของนโยบาย (policy outputs) หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่เกิดมาจากการใช้ปัจจัยนำเข้าและการบริหารกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ระบบบริหารเพื่อให้บริการตามนโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค กองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น
2. ผลได้หรือผลลัพธ์ของนโยบาย (policy effects/outcomes) หมายถึง ผลต่อเนื่องที่เกิดจากการใช้ประโยชน์จากผลผลิตของนโยบาย ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย เช่น การใช้

⁹⁹ Thomas R. Dye, **Understanding Public Policy**. 15th ed., (Florida State University: Prentice-Hall, 2017), 56.

¹⁰⁰ William N. Dunn, **Policy analysis: An integrated approach**. 6th ed., (New York: Third Avenue, 2018), 15-16.

เชื่อมเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าหรือเพื่อการผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรม การกู้ยืมเงินจากกองทุนหมู่บ้านเพื่อใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพของชาวบ้าน

3. ผลกระทบของนโยบาย (policy impacts) เป็นผลต่อเนื่องที่เกิดจากผลได้ของนโยบายซึ่งช่วยสนองต่อการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการของประชาชนในระยะยาว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ระยะยาวของนโยบาย เช่น ผลจากการกู้ยืมเงินกองทุนหมู่บ้านไปลงทุน ทำให้เศรษฐกิจของครัวเรือนและชุมชนดีขึ้น ทำให้สมาชิกครอบครัวมีสุขภาพดีขึ้น เด็กมีโอกาสได้เรียนหนังสือมากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้นการประเมินผลกระทบจากนโยบาย ควรให้ความสำคัญทั้งผลกระทบด้านที่เป็นรูปธรรม (tangible Impacts) และผลกระทบในเชิงนามธรรมหรือด้านความรู้สึกนึกคิดของประชาชนหรือที่เรียกว่าผลกระทบเชิงสัญลักษณ์ (symbolic impacts) เช่น ความพึงพอใจ ทศนคติ จิตสำนึกการตระหนักในคุณค่า ค่านิยม การเปลี่ยนแปลงเชิงอุดมการณ์ เป็นต้น

มยุรี อนุมานราชธน กล่าวว่า การประเมินผลนโยบายมีประเด็นที่ควรสนใจดังต่อไปนี้¹⁰¹

1. วัตถุประสงค์ที่คลุมเครือ การประเมินผลนโยบายในช่วงเริ่มต้นจะก่อให้เกิดผลดี เพราะความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกันจะชัดเจนขึ้นและทำให้ต้องมีการประนีประนอมระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ถ้าต้องการให้นโยบายนำไปปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผลในกรณีที่วัตถุประสงค์ของนโยบายซึ่งเป็นข้อความที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจงและสมเหตุสมผลบรรลุผลสำเร็จแล้ว ยังอาจจะมีปัญหาอีกหลายประการ เช่น กรณีที่วัตถุประสงค์ของนโยบายกำหนดไว้หลายประการ ผู้ประเมินผลอาจประสบปัญหาถ้าให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติระบุวัตถุประสงค์ที่สำคัญเป็นอันดับแรก เพราะวัตถุประสงค์นั้นอาจจะเป็นวัตถุประสงค์ของนโยบายที่องค์การให้น้ำหนักมากเป็นพิเศษ ดังนั้นในขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายควรจะชัดปัญหานี้ตั้งแต่แรกเพื่อว่าผู้ประเมินจะได้ไม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่วัตถุประสงค์ของนโยบายไม่สอดคล้องกัน

2. ในการนิยามและวัดความสำเร็จของนโยบายด้วยเกณฑ์มาตรฐานในหลายกรณี ตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย/แผนงาน/โครงการที่กำลังประเมินผลอาจใช้ประเมินโครงการอื่น ๆ มาแล้ว ซึ่งนับได้ว่าเป็นตัวชี้วัดสำเร็จรูปที่ใช้ได้เลย แต่ในการนำตัวชี้วัดนั้นมาใช้ควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้แน่ใจว่าตัวชี้วัดเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ต้องการประเมิน ถ้าตัวชี้วัดไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐานที่เชื่อถือได้สำหรับประเมินวัตถุประสงค์หนึ่งๆ ก็ไม่ควรใช้ตัวชี้วัดนั้นเพราะจะทำให้ข้อสรุป

¹⁰¹ มยุรี อนุมานราชธน. นโยบายสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พริน, 2556) : 249-265.

ของการประเมินผลนโยบายไม่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือนอกจากนี้ตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อนก็ควรจะถูกรวมในการประเมินความสำเร็จของนโยบาย เพื่อป้องกันการสรุปผลการประเมินที่ไม่ถูกต้องและไม่มีความเที่ยงตรง ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญของการประเมินผล

3. เมื่อผู้ประเมินผลนโยบายได้กำหนดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ต้องทำการประเมินผลแล้ว ผู้ประเมินผลยังต้องกำหนดให้แน่ชัดลงไปถึงผลลัพธ์ของนโยบายที่ชี้ว่าวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้ผลแล้ว ก่อนที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ควรจะกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ชี้ว่านโยบายสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ประเมินผลแต่ละคนมีเกณฑ์มาตรฐานในการวินิจฉัยผลลัพธ์ของนโยบายแตกต่างกัน

4. ผลกระทบข้างเคียงเป็นสิ่งที่ประเมินได้ยากและผลกระทบข้างเคียงที่เป็นผลในด้านลบอาจจะสำคัญมากกว่าผลกระทบในด้านบวกที่วัตถุประสงค์ของนโยบายได้กำหนดไว้ในตอนแรก

5. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการประเมินผลกระทบอาจจะไม่ได้จัดเก็บไว้หรือไม่ได้จัดเก็บในลักษณะที่จะนำไปใช้ประเมินผลนโยบาย

6. การแยกแยะอิทธิพลที่โครงการหนึ่งส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มเป้าหมายออกจากอิทธิพลของโครงการอื่นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก

7. เป้าหมายของโครงการหนึ่ง ๆ มีหลายประการ

8. การเกลี่ยผลกระทบของโครงการที่ดำเนินงานตามนโยบาย

9. การติดตามและประเมินผลนโยบาย

10. ค่าใช้จ่ายในการประเมินผลนโยบายอย่างเป็นระบบ

จากข้อมูลที่กำลังกล่าวมาผู้วิจัยขอสรุปว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสลับซับซ้อนมากมายทั้งในแง่บทบาทของหน่วยงานที่รับเอานโยบายไปปฏิบัติหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติหลายประการเป็นต้นว่า ปัญหาด้านศักยภาพขององค์กรซึ่งความพร้อมและความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านการควบคุมถือว่าเป็นความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงานหรือโครงการ รวมไปถึงปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่เข้าใจในนโยบาย ความไม่เชื่อมั่นในนโยบาย การไม่เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติ ระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ไม่ดี การขัดผลประโยชน์ของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การขาดความชอบธรรมของผู้ที่ตัดสินใจนโยบาย หรือ

กำหนดนโยบาย นอกจากนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนและประสานงานองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากบางนโยบายต้องอาศัยทั้งองค์กรหลักและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้วยเช่นกัน การศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงยังคงดำเนินการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องประกอบกับความสลับซับซ้อนในการเพิ่มทวีคูณขึ้นเรื่อย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนนโยบายที่มุ่งการตอบสนองความต้องการจำเป็นอยู่ตลอดไป

ข้อมูลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ข้อมูลทั่วไปวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก เดิมชื่อ "สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข" เป็นหน่วยงานใหม่ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 ซึ่งกำหนดให้มีฐานะสูงกว่ากอง แต่ต่ำกว่ากรมโดยได้รวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขจากกรม กองต่างๆ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค โรงเรียนต่างๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมอนามัย กองฝึกอบรม และกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2537 วิทยาลัยการสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น "วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร" วิทยาลัยพยาบาล ได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น "วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี"

พ.ศ. 2517 มีการปรับโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข โดยมีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการของกรมต่างๆ และจัดตั้ง “กองงานวิทยาลัยพยาบาล” โดยการโอนสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งเคยสังกัดในกองการศึกษา กรมการแพทย์และกรมอนามัย ไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลนอกจากนี้ยังมีการจัดตั้ง “กองฝึกอบรม” โดยให้ศูนย์ฝึกอบรมอนามัยภาคทั้ง 4 ภาค มาอยู่ในสังกัดกองฝึกอบรม พ.ศ. 2535 ได้มีการรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพโดยตรงเข้าด้วยกันทำให้เกิด “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” และใช้ชื่อย่อว่า สพค. ขึ้น

พ.ศ. 2537 สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต เชิญพระนามาภิไธยสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2537 โดยมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 2) และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 53ก วันที่ 25 ธันวาคม 2538 ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2537 สมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และต่อท้ายชื่อจังหวัด สอนวิทยาลัยที่ได้รับพระราชทานชื่ออยู่ก่อนแล้วให้คงชื่อที่ได้รับพระราชทานต่อไป ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เจ้าฟ้ามหาจักรีสิรินธร รัฐสีมาคุณากรปิยชาติ สยามบรมราชกุมารี (พระอิสริยยศในขณะนั้น) ได้พระราชทานพระราชานุญาตให้อัญเชิญพระนามาภิไธย “สิรินธร” และพระนามาภิไธยย่อ “สธ” มาเป็นชื่อของวิทยาลัยการสาธารณสุข โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” และต่อท้ายชื่อจังหวัด สถาบันพระบรมราชชนก จึงถือเอาวันที่ 27 กันยายน ของทุกปีเป็นวันสถาปนาสถาบันพระบรมราชชนก อย่างเป็นทางการมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2539 วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนามเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนาภิเษก” พร้อมทั้งให้ประดิษฐานตราสัญลักษณ์งานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี

พ.ศ. 2562 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสถาบันพระบรมราชชนก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ขึ้นไว้ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก วันที่ 5 เมษายน 2562 ให้สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ ของกระทรวงสาธารณสุขแห่งแรก มีสถานะเป็นนิติบุคคลมีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากร ทางด้านสุขภาพ และเป็นสถานศึกษาเฉพาะทาง มีพันธกิจที่สำคัญ คือ 1) ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้ความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคมและเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือ

พัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ 3) พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ 4) ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน 5) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน 6) ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข 7) ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม¹⁰²

ความเป็นมาของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้วิวัฒนาการมายาวนานกว่า 90 ปี ที่เริ่มก่อตั้งโรงเรียนผดุงครรภ์ในสังกัดศิริพยาบาล กรมสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2470 ซึ่งเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์แห่งแรกของกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ และก่อตั้งโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย สังกัดกรมการแพทย์ ปัจจุบันเป็นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ ในปี พ.ศ. 2489 นับจากนั้นมาได้มีการก่อตั้งโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย เพื่อผลิตบุคลากรพยาบาล ตอบสนองความต้องการระบบสุขภาพของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2517 มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการของกรมต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขและจัดตั้งกองงานวิทยาลัยพยาบาล โดยการโอนสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลซึ่งเคยสังกัดกองการศึกษา กรมการแพทย์และอนามัย ไปสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล และในปีพ.ศ. 2536 มีพระราชกฤษฎีกาให้รวมกองงานวิทยาลัยพยาบาลและกองฝึกอบรมสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานใหม่ชื่อว่า สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข ต่อมาได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” ในปี พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุขได้ขอพระราชทานนามวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม สำหรับวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขว่า “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” โดยมีชื่อเดิมต่อท้าย ยกเว้นวิทยาลัยพยาบาลที่เคยได้รับชื่อพระราชทานมาก่อน ยังคงชื่อเดิมไว้ มีจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม และวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ต่อมาในปี พ.ศ.

¹⁰² สถาบันพระบรมราชชนก. แผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 กองยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, 2565

2554 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติงบประมาณการก่อสร้างวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ และอนุมัติจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี แพร่ เป็นวิทยาลัยพยาบาลลำดับที่ 30 ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 โดยผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรี ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้เข้าสมทบกับคณะพยาบาลศาสตร์ ในภูมิภาคเดียวกัน เพื่อปรับหลักสูตรให้เป็นพยาบาลศาสตรบัณฑิต และเข้ารับปริญญาบัตรกับมหาวิทยาลัยที่รับเข้าสมทบ วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ผลิตบัณฑิตพยาบาลตอบสนองความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ปีละ 3,600-4,000 คน และมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถาบันพระบรมราชชนกต้องการความเป็นอิสระในการจัดการศึกษาและบริหารกิจการด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้น เรียกว่า "พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562" ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2562 ทำให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่จัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564 ให้ไว้ ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2564 ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการเป็น 4 ส่วนได้แก่ สำนักงานอธิการบดี คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ และสำนักวิชาการ และประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการแบ่งส่วนราชการตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม 2565 โดยในประกาศข้อ 3 ให้คณะพยาบาลศาสตร์ มีสำนักงานคณบดี และวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 แห่ง รวมทั้งประกาศสถาบันพระบรมราชชนก เรื่องการแบ่งส่วนราชการเป็นงานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่างาน ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน 2565 โดยในประกาศฯ ข้อ 5 ให้แบ่งส่วนราชการของคณะพยาบาลศาสตร์ ดังต่อไปนี้ 5.1 สำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 5 งาน ได้แก่ (1) งานบริหารและยุทธศาสตร์ (2) งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา (3) งานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข (4) งานบัณฑิตศึกษา และหลักสูตรนานาชาติ (5) งานกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 5.2 วิทยาลัยพยาบาล

ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ (1) งานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ (2) งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา (3) งานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข (4) งานกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์มีที่ตั้งสำนักงานคณบดีอยู่ที่เลขที่ 60 อาคาร 7 ชั้น 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี และมีคณะกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ตามคำสั่งสถาบันพระบรมราชชนกที่ 3140/2566 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2566 เป็นผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ สำหรับวิทยาลัย 30 แห่ง ในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์มีที่ตั้งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ได้แก่ เขตภาคเหนือจำนวน 7 แห่ง ภาคกลางและปริมณฑล จำนวน 12 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง และภาคใต้จำนวน 5 แห่ง

โครงสร้างของหน่วยงาน

สถาบันพระบรมราชชนกหน่วยงานที่ตั้งหน่วยงาน ณ สวณกลาง จังหวัดนนทบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่จัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการเป็น 4 ส่วนได้แก่

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 30 แห่ง และมีหน่วยงานประกอบด้วย

2.1 สำนักงานคณบดี ประกอบด้วย 5 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารและยุทธศาสตร์ 2) งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา 3) งานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข 4) งานบัณฑิตศึกษา และหลักสูตรนานาชาติ 5) งานกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.2 วิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารทั่วไปและยุทธศาสตร์ 2) งานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา 3) งานวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการและบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข 4) งานกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์

4. สำนักวิชาการ

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 แห่ง ตั้งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ได้แก่ เขตภาคเหนือจำนวน 7 แห่ง ภาคกลางและปริมณฑล จำนวน 12 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง และภาคใต้ จำนวน 5 แห่ง

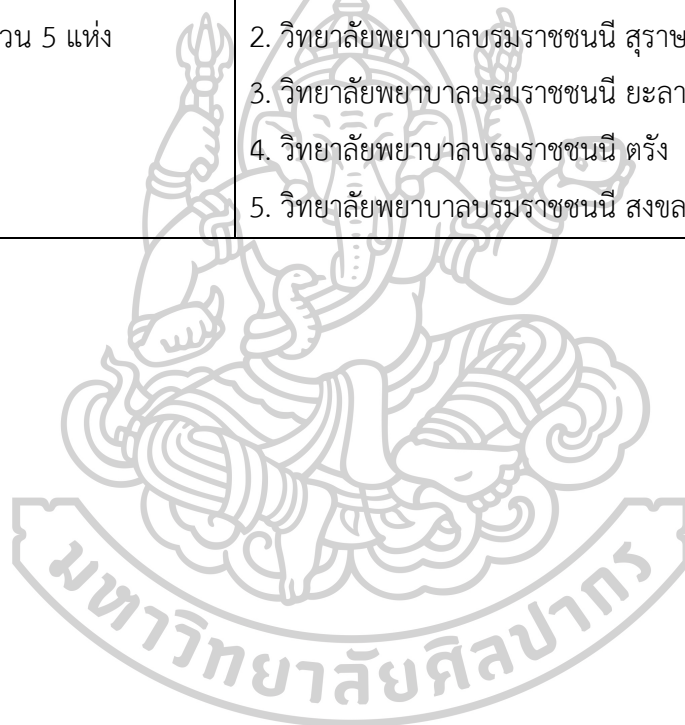
และมีคณะกรรมการบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ตามคำสั่งสถาบันพระบรมราชชนกที่ 3140/2566 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2566 เป็นผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์

ตารางที่ 1 จำนวนวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

แบ่งตามภูมิภาค	จำนวนวิทยาลัยพยาบาล
เขตภาคเหนือ จำนวน 7 แห่ง	1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่ 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่ 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นครลำปาง 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี อุตรดิตถ์ 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พุทธชินราช 7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์
ภาคกลางและปริมณฑล จำนวน 12 แห่ง	1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กรุงเทพฯ 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พระพุทธบาท 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สระบุรี 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นพรัตน์วัชร 7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุพรรณบุรี 8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช 9. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี 10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เพชรบุรี 11. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 12. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชลบุรี

ตารางที่ 1 จำนวนวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (ต่อ)

แบ่งตามภูมิภาค	จำนวนวิทยาลัยพยาบาล
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง	1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ขอนแก่น 2. วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี อุตรธานี 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สรรพสิทธิประสงค์ 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นครราชสีมา 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุรินทร์
ภาคใต้ จำนวน 5 แห่ง	1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุราษฎร์ธานี 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ยะลา 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ตรัง 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สงขลา



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อลงกต แผนสนธิ ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา ผลวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาจากระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ปัญหาด้านการขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาด้านการกระจายอำนาจ ปัญหาด้านโครงสร้าง และปัญหาด้านสถานที่ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายสู่ปฏิบัติมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยด้านทัศนคติของเจ้าหน้าที่¹⁰³

รัชยา รัตนถาวร ศึกษาการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติยังขาดกระบวนการที่เป็นแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายน้อย ทรัพยากรสนับสนุน ไม่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนน้อย การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้และข้อมูลในการติดตามและประเมินผลไม่สมบูรณ์ และปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของนโยบาย 2) การจัดองค์กร 3) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน 4) ทรัพยากรในการดำเนินการ 5) การประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง 6) ความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบาย 7) ความรู้ความเข้าใจของผู้นำ¹⁰⁴

ไพศาล บรรจสุวรรณ์ ศึกษาการนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลวิจัยพบว่า กลยุทธ์การนำนโยบายหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำและประสิทธิผล

¹⁰³ อลงกต แผนสนธิ, “การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2557).

¹⁰⁴ รัชยา รัตนถาวร, “รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 5, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2558): 281-293.

ของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านศักยภาพของครูผู้สอน และการสนับสนุนและความสามารถในการบริหารจากส่วนกลางและแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา¹⁰⁵

ปิยนุช ลอยเลิศหล้า ศึกษาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)การจัดระบบบริหารจัดการที่ดี 2)การเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3)การจัดกระบวนการบริหารนโยบาย 4)การจัดระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม¹⁰⁶

เอมอร บุรณศักดิ์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรา, อัจฉรา นิยมภา และสุพจน์ เกิดสุวรรณ ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็กผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีองค์ประกอบดังนี้ ด้านมาตรฐานนโยบาย ด้านทรัพยากร ด้านการสื่อสารข้อมูล ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ด้านลักษณะหน่วยงาน ด้านเงื่อนไขทางการเมือง ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และด้านภาวะผู้นำ¹⁰⁷

ศิรินันท์ หล่อตระกูล ศึกษาารูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วย 1) ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ด้านสมรรถนะขององค์การ และ 4) ด้านการติดตาม ควบคุม และประเมินผล¹⁰⁸

¹⁰⁵ไพศาล บรรจสุวรรณ์, “การนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558).

¹⁰⁶ปิยนุช ลอยเลิศหล้า, “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559).

¹⁰⁷เอมอร บุรณศักดิ์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรา, อัจฉรา นิยมภา และสุพจน์ เกิดสุวรรณ, “การพัฒนาารูปแบบการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดเล็ก,” *สุทธิปริทัศน์* 31, 99 (กรกฎาคม - กันยายน 2560): 41-53.

¹⁰⁸ศิรินันท์ หล่อตระกูล, “รูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2560).

สุภาภรณ์ นฤภัย ศึกษาการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ผู้นำ บุคลากร โครงสร้าง และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น แนวทางการนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออกไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ จัดสรรงบประมาณภายใต้แผนพัฒนาการศึกษา จัดให้มีการทบทวนแผนพัฒนาการศึกษารายปี จัดตั้งศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และสร้างกลไกส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน สถานประกอบการ และสถานศึกษาในพื้นที่¹⁰⁹

ปฐิมา พุนทรัพย์ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อัจฉรา นิยมภา และรังสรรค์ มณีเล็ก ศึกษาแนวทางการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลวิจัยพบว่า การนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 8 องค์ประกอบและแนวปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 26 แนวดำเนินการได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบราชการ/องค์การ มีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 2 แนวดำเนินการ คือ การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบงานและ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย (2) องค์ประกอบด้านนโยบาย มีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 2 แนวดำเนินการ คือ กำหนดนโยบาย เป้าหมายของนโยบาย และการจัดการทรัพยากรตามความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ (3) องค์ประกอบด้านกฎระเบียบและข้อบังคับของแนวปฏิบัติ มีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 3 แนวดำเนินการ คือ กฎระเบียบและข้อบังคับเชิงนโยบาย การนำกฎระเบียบและข้อบังคับตามนโยบายไปปฏิบัติ และรูปแบบการเรียนการสอนที่กำหนดตามแนวปฏิบัตินโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (4) องค์ประกอบคุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ มีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 5 แนวดำเนินการ คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สมรรถนะการบริหารจัดการ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน (5) องค์ประกอบด้านทรัพยากรองค์การ มีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 5 แนวดำเนินการ คือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (6) องค์ประกอบด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ มีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 2 แนวดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และ

¹⁰⁹ สุภาภรณ์ นฤภัย, “การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคงคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560).

แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติและการนำนโยบายไปปฏิบัติ (7) องค์ประกอบด้านการสื่อสาร มีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 3 แนวดำเนินการ คือ การสื่อสารในการทำงาน การสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารที่ชัดเจนถูกต้องตามนโยบาย (8) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีแนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ 3 แนวดำเนินการ คือ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง¹¹⁰

เก็จกนก เอื้อวงศ์ และศศิธร กาญจนสุวรรณ ศึกษาสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบาย การศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลวิจัยพบว่า 1)สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการวิเคราะห์เป้าหมายของนโยบาย แต่บางแห่งไม่มีการวิเคราะห์เนื่องจากเห็นว่าเป็นนโยบายที่ถูกกำหนดให้ปฏิบัติอยู่แล้ว มีการสร้างความเข้าใจและการยอมรับนโยบาย ส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดโครงสร้างการทำงาน ไม่มีการประเมินนโยบายและไม่มีการสร้างความต่อเนื่องในการดำเนิน 2)ปัญหาในการขับเคลื่อนนโยบาย พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาปฏิบัติตามโดยไม่บูรณาการนโยบาย เร่งรัดการดำเนินการ การชี้แจงและทำความเข้าใจนโยบายไม่ชัดเจน และ 3) องค์ประกอบของสมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบาย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ การแปลงนโยบาย การสร้างความเข้าใจและการยอมรับ การบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร การควบคุม กำกับและประเมินผล และการสร้างความยั่งยืน โดยมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย หลักการในการพัฒนาสมรรถนะ เน้นการพัฒนาความต้องการจำเป็น การสร้างความรู้ ความทันสมัย การปฏิบัติจริง วิธีการพัฒนามี 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย ปัจจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ปัจจัยจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา¹¹¹

¹¹⁰ ปฎิมา พูนทรัพย์ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ อัจฉรา นิยมภา และรังสรรค์ มณีเล็ก, “แนวทางการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล,” สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทสม.) 24, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2561): 75-86.

¹¹¹ เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ ศศิธร บัวทอง, “สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” (สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2561).

นิภาพร รอดไพบูลย์ ชิตพล ชัยมะดัน และสุปราณี ธรรมพิทักษ์ ศึกษาการนำนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกต่อนโยบายส่งผลให้ทุกฝ่ายมีการรับรู้และเข้าใจ เกิดการยอมรับ และสามารถตอบสนองต่อนโยบายได้เป็นอย่างดี ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จได้ จุดสำคัญ ที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้ คือ กระบวนการนโยบายสาธารณะในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบายนั้น¹¹²

ชาญฤทธิ์ แต่งอ่อน กมลพร กัลยาณมิตร สติธย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย ศึกษาการนำนโยบายมาตรฐานการบริการสุขภาพยุค 4.0 ไปปฏิบัติ ผลวิจัยพบว่า การนำนโยบายมาตรฐานการบริการสุขภาพยุค 4.0 สู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและรูปแบบการปฏิบัติราชการ โดยการจัดทำกฎ ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับต่างๆ ให้เหมาะสม ปรับกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย กระจายอำนาจการตัดสินใจ เน้นการทำงานเชิงรุก แบ่งงานให้ภาคเอกชนดำเนินงานแทนในภารกิจที่ไม่จำเป็น 2) การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยการวางแผนและกำหนดทิศทางในการนำมาใช้ ซึ่งระบบอิเล็กทรอนิกส์เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ต้องสอดคล้องกับการตอบสนองนโยบายมาตรฐานการบริการ คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสมรรถนะในการให้บริการ ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน 3) การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่างๆ โดยการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างกรอบการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน 4) การสร้างความน่าเชื่อถือ โดยลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้บุคลากรนำหลัก ธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการองค์การ 5) ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกระบวนการทำงานเป็นการทำงานเชิงรุก นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาระบบ

¹¹² นิภาพร รอดไพบูลย์ ชิตพล ชัยมะดัน และสุปราณี ธรรมพิทักษ์, “การนำนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว,” **วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง** 9 1 (มกราคม-เมษายน 2563): 22-43

และวิธีการทำงาน 6) การสร้างระบบราชการแบบไร้รอยต่อ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร¹¹³

วรารณ ทรัพย์รวงทอง ฤทธิศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุบุตร ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนที่มีต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเรียง 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการตรวจสอบ/กำกับดูแลประเมินผล ด้านการจัดองค์การ ด้านการให้รางวัล การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งในสถานศึกษา และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา โดยภาพรวม และ ด้านการให้ความสนับสนุนจากผู้บริหาร และด้านการจัดองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹¹⁴

กาญจน์หทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดากร ศึกษาการนำนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา SMART HOSPITAL ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพของการนำนโยบายกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติในสถานบริการสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี กระทรวงสาธารณสุขมีความจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีประกอบด้วย 1.1) ด้านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 1.2) ด้านนโยบาย 1.3) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) องค์ประกอบของการนำนโยบายกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลในสถานบริการสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีสสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี มีวิธีการจัดการที่แสดงถึงการกำกับดูแลตนเองที่ดีประกอบด้วย 2.1) ด้าน

¹¹³ ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน กมลพร กัลยาณมิตร สถิตย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะภิชณชัช, “การนำนโยบายมาตรฐานการบริการสุขภาพไทยยุค 4.0,” **วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย** 8, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 351-364.

¹¹⁴ วรารณ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา ทั้งสุบุตร, “ปัญหาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1,” **วารสารรัชต์ภาคย์** 15, 40 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2564): 292-306.

บุคลากร 2.2) ด้านสถานที่ 2.3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ และ 3) รูปแบบการนำนโยบายกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานบริการสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีการปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการและการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน ประกอบด้วย 3.1) ด้านองค์กรมีความทันสมัย 3.2) ด้านความพร้อมบุคลากรและเครื่องมือมีเพียงพอ 3.3) ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว¹¹⁵

ศิริมาตา รัมเนตร และ สุดารัตน์ สารสว่าง ศึกษาแนวทางการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศสู่การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก สรุปแนวทางการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติคือ ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน มาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ด้านทรัพยากรเชิงนโยบาย และด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการขับเคลื่อนกิจกรรมนักเรียน แนวทางการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนที่เสนอแนะโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 คน ประกอบด้วยการจัดทำมาตรฐานการเรียนรู้และวัดประเมินผลการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่ชัดเจน วางแผนงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคู่มือครูสอน และส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชนที่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะภาษาต่างประเทศ สรุปได้ว่าความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะภาษาต่างประเทศที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ใช้ประกอบอาชีพได้ ในอนาคต¹¹⁶

¹¹⁵ กาญจน์หทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดากร, “ศึกษาการนำนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา SMART HOSPITAL ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี,” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ** 6, 3 (มีนาคม 2564): 152-164.

¹¹⁶ ศิริมาตา รัมเนตร และ สุดารัตน์ สารสว่าง, “แนวทางการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** 12, 2 (มีนาคม-เมษายน 2567) : 462 – 472.

งานวิจัยต่างประเทศ

มูลินส์และคณะ (Moullin) ศึกษาการนำนโยบายการดูแลสุขภาพสู่การปฏิบัติ ผลวิจัยพบว่า หากจะทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ จะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ได้แก่ 1) กระบวนการ 2) ความชัดเจนของนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ 3) บริบทของพื้นที่ 4) ปัจจัยต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัตินโยบาย 5) ยุทธศาสตร์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และ 6) การประเมินผล ซึ่งกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในโลกแห่งความเป็นจริงนั้นมีความซับซ้อนมาก และไม่ใช่ว่ากระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นเส้นตรงจนสามารถระบุจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดอย่างชัดเจนได้ แต่เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ทั้งหมด และเป็นกระบวนการที่สามารถย้อนกลับไปได้ด้วย¹¹⁷

บราวส์ (Brower) ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาแบบองค์รวมในฟลอริดา: แบบแผนการดำเนินการตามนโยบาย ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบาย ประกอบด้วย การไม่ยอมรับต่อตัวนโยบาย, การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติตามนโยบาย และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามนโยบาย สามารถใช้ในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ¹¹⁸

แคมพอร์ส และริชส์ (Campos and Reich) ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการดำเนินการตามนโยบายสุขภาพ โดยเฉพาะการจัดการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อช่วยเพิ่มโอกาสของการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายในประเทศที่มีรายได้ต่ำและปานกลาง โดยแบ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ 6 กลุ่มดังนี้ กลุ่มผลประโยชน์ รัฐบาลกลาง งบประมาณ ภาวะผู้นำ การได้รับประโยชน์ และตัวแสดงภายนอก การทำความเข้าใจมิติทางการเมืองของการดำเนินการสามารถช่วยขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทำความเข้าใจและจัดการกับความขัดแย้ง การต่อต้าน และความร่วมมือในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการกระบวนการ

¹¹⁷ Joanna C Moullin, Daniel Sabater-Hernandez, Fernando Fernandez-Llimos and Shalom I Benrimoj, “A systematic review of implementation frameworks of innovations in healthcare and resulting generic implementation framework” **Health Research Policy and Systems**, (2015): 13 - 16

¹¹⁸ Rebecca L. Brower., “Comprehensive Developmental Education Reform in Florida: A Policy Implementation Typology.” **The Journal of Higher Education**, 88, 6 (December 2017): 809–834.

ดำเนินการ การวิเคราะห์ทางการเมืองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสามารถช่วยในการตัดสินใจได้ช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จการดำเนินการตามนโยบายได้¹¹⁹

สรุป

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปได้ว่าการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีความสลับซับซ้อนมากมายทั้งในแง่บทบาทของหน่วยงานที่รับเอานโยบายไปปฏิบัติหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติหลายประการเป็นต้นว่า ปัญหาด้านศักยภาพขององค์กรซึ่งเป็นความพร้อมและความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านการควบคุมถือว่าเป็นความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงานหรือโครงการ รวมไปถึงปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่เข้าใจในนโยบาย ความไม่เชื่อมั่นในนโยบาย การไม่เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติ ระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ไม่ดี การขัดผลประโยชน์ของผู้ที่ นำนโยบายไปปฏิบัติ การขาดความชอบธรรมของผู้ที่ตัดสินใจนโยบายหรือกำหนดนโยบาย นอกจากนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนและประสานงานองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากบางนโยบายต้องอาศัยทั้งองค์กรหลักและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน การศึกษาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจึงยังคงดำเนินการพัฒนาอยู่ร่ำไปทั้งนี้เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องประกอบกับความสลับซับซ้อนในภารกิจของหน่วยงานเพิ่มทวีคูณขึ้นเรื่อย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติจึงต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนนโยบายที่มุ่งการตอบสนองความต้องการจำเป็นขององค์กรอยู่ตลอดไป

¹¹⁹ Paola Abril Campos and Michael R. Reich, “Political Analysis for Health Policy Implementation” **Health Systems & Reform**, 5, 3 (August 2019): 224–235.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเรื่อง “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกและ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศจากบทความและเอกสารทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำโครงร่างการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและสอบปกป้องโครงร่างการวิจัย ปรับแก้ไขโครงร่างการวิจัยตามข้อเสนอแนะของกรรมการและขอ อนุมัติ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อดำเนินการทำวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกและ 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การรวบรวมตัวแปรวิเคราะห์ตัวแปร เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

1.1 วิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ

1.2 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อสรุปที่ได้มาวิเคราะห์ (Content Analysis) เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

1.3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราช ชนกระดับนโยบาย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทำการ วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แล้วสรุปเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามและ ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัย พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

2.1 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้รับจากการวิเคราะห์เนื้อหาในขั้นที่ 1 เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราช ชนก นำข้อสรุปที่ได้มาวิเคราะห์ (Content Analysis)¹²⁰ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ต้องการ แล้วจึงนำผลที่ ได้ไปพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้ว พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญและคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 นำเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารได้แก่ ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 2) กลุ่มผู้บริหารระดับประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน 3) กลุ่มอาจารย์/เจ้าหน้าที่

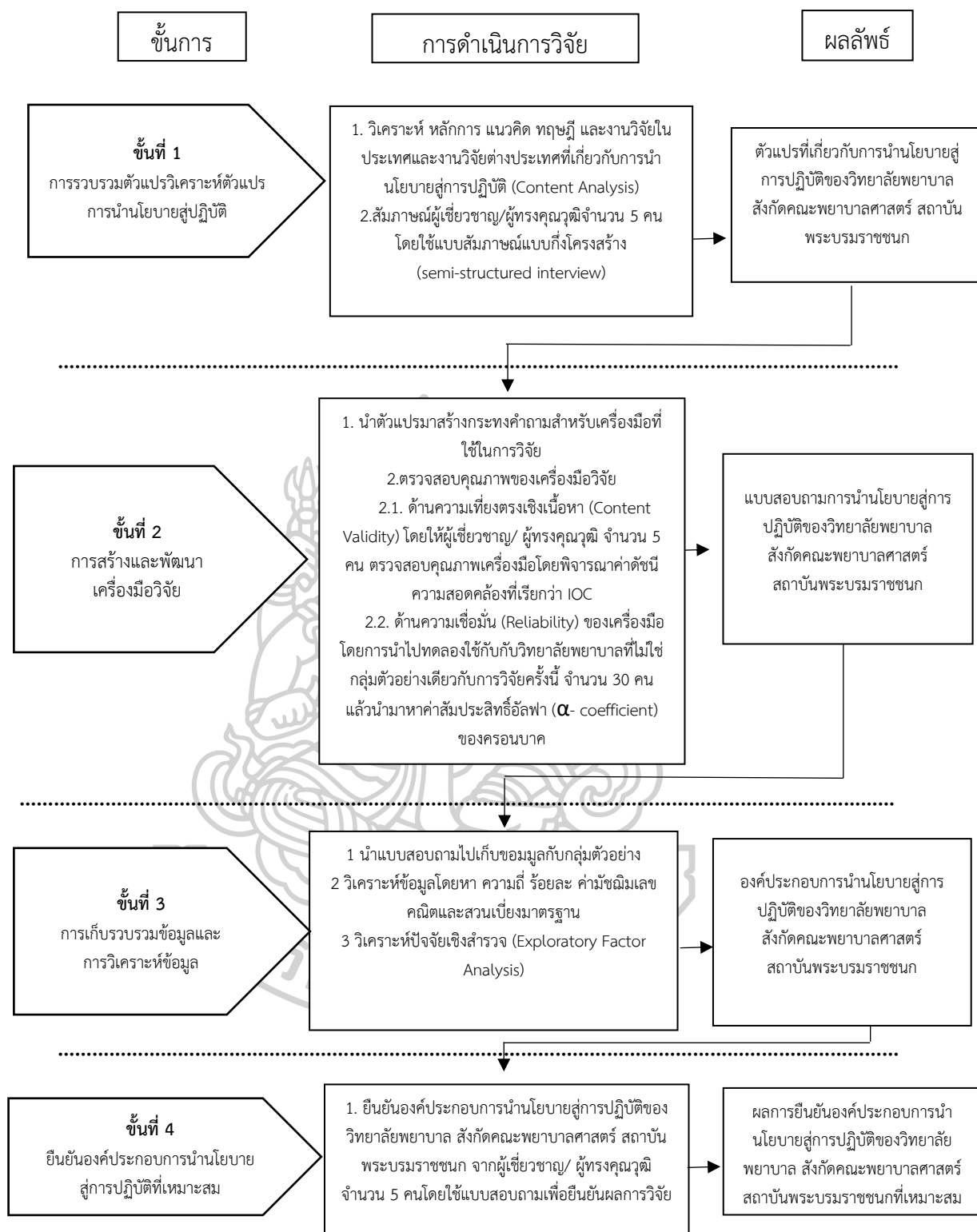
¹²⁰ สุภางค์ จันทวานิช, **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**, พิมพ์ครั้งที่22 (กรุงเทพมหานคร: ด่านสุท ธาการพิมพ์, 2557), 144-160.

ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 คน แล้วรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามจากขั้นที่ 2 ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 28 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 420 คน รวบรวมข้อมูลแล้ววิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นที่ 4 ยืนยันองค์ประกอบ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และการปฏิบัติที่เหมาะสม

ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้มาตรวจสอบและเพิ่มความเชื่อถือ โดยนำองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มายืนยันด้วยวิธีสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลมากที่สุด โดยกำหนดผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ 1) ผู้บริหารหน่วยงานในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ระดับนโยบาย จำนวน 1 คน เป็นผู้เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ระดับนโยบาย ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และ 2) ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 4 คน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลระดับนโยบาย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาประเด็นความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ได้แนวนโยบายและการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป จากรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

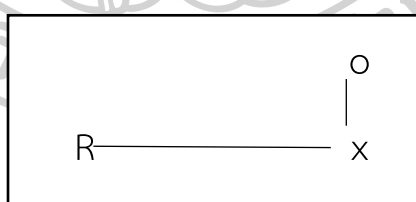
ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะหลังจากนั้นจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ นำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งได้มีแผนแบบของการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว และมีการวัดครั้งเดียวในลักษณะศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental design) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังแผนภูมิที่ 3



- | | | |
|-------|-----------|---------------------------------|
| เมื่อ | R หมายถึง | กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม |
| | X หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| | O หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา |

แผนภาพที่ 3 แผนแบบการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวนทั้งสิ้น 30 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณประมาณการของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹²¹ ได้กลุ่มตัวอย่าง 28 แห่ง โดยเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละ 1 หน่วยตัวอย่างจำนวน 15 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงได้แก่ ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้บริหารระดับประธานสาขาวิชา/หัวหน้างานจำนวน 5 คน 3)กลุ่มอาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 5คน

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

วิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาล ศาสตร์ สถาบัน พระบรมราชชนก	ประชากร (วิทยาลัย)	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			รวมผู้ให้ข้อมูล
			กลุ่มผู้บริหาร ระดับสูงได้แก่ ผู้อำนวยการ / รอง ผู้อำนวยการ/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ	กลุ่มผู้บริหาร ระดับประธาน สาขาวิชา/ หัวหน้างาน	กลุ่มอาจารย์/ เจ้าหน้าที่ของ วิทยาลัย พยาบาล	
วิทยาลัยพยาบาล	30	28	140	140	140	420
รวม	30	28	140	140	140	420

¹²¹ Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan. "Determining sample size for research activities." *Educational and Psychological Measurement* 30, (1970): 607-610.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (personal data) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัย และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1.1) สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกหรือ 1.2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หรือ 1.3) มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานที่เกี่ยวข้องทางการบริหารระดับนโยบายโดยอาจเป็นผลงานทางวิชาการ ผลงานการบริหารหรือผลงานการปฏิบัติการซึ่งเป็นที่ประจักษ์ หรือ 1.4) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 420 คน ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยกำหนดการตอบเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert scale) เป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรการนำ

นโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 5 ระดับคือ

ระดับที่ 1 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับที่ 2 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับที่ 3 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับที่ 4 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับที่ 5 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ สามารถวัดได้ตรงกับกรอบแนวคิดของการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยจำแนกตามประเภทของเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดที่เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ที่จัดสร้างขึ้น

เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2.2 นำเครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC 0.6-1.0

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 2 วิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.994

3. แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัยซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และนำแบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัยที่จัดสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อแจ้งผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ วิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในทุกขั้นตอน

2. การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ (Semi - Structured Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

3. การเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 2) เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล คือ จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ไปยังวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกที่

เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของ ผู้วิจัย โดยเอกสารประกอบด้วย คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ซองปิดแถมบ่งชี้จำนวนของถึงผู้วิจัย แล้วส่งถึงวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

4. การเก็บข้อมูลการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการ ยืนยันการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรม ราชชนก ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและนำมา วิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และแนวคิดที่เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนำข้อมูลมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติใช้สถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %)

2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลข คณิต (arithmetic mean : $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division : S.D.) สำหรับ เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของของเบสต์และคานท์ (Best and Kahn)¹²² ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสำคัญของการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสำคัญของการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสำคัญของการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ในระดับปานกลาง

¹²² John W. Best and Jame V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed. (Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006), 310-311.

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ในระดับมาก

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ในระดับมากที่สุด

2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Comrey and Lee)¹²³ และอธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)¹²⁴

3. การวิเคราะห์แบบยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %)

¹²³ Lee B. Howard and Andrew L. Comrey, **A first course in factor analysis**, 2nd ed. (Hillsdale: N. J. Lawrence Erlbaum Association, Publishers, 1998).

¹²⁴ Quoted Kaiser in Barbara G. Tabachink and Linda S. Fidell, **Using Multivariate Statistics** (New York: Haper & Row, 1983), 411.

สรุป

การวิจัยเรื่อง "การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก" นี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกและ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถแบ่งได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การรวบรวมตัวแปรวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 4 การยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งหมด 30 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 28 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่อไปนี้ คือ ความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division : S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานและดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง แบบสอบถามความคิดเห็นใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งทางไปรษณีย์โดยวิธีลงทะเบียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกและ 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้บริหารระดับประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน จำนวน 5 คน 3) กลุ่มอาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 420 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 390 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและแผนภูมิประกอบคำบรรยาย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

- 1.1. ผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารวิชาการ ตำรา
- 1.2. ผลการวิเคราะห์เอกสารจากงานวิจัย
- 1.3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ
- 1.4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ
- 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
- 1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันพระบรมราชชนก

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทั้งจากนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ ร่วมกับการบูรณาการความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาออกเป็น 7 ส่วนดังนี้ คือ 1.1. ผลการวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี 1.2. ผลการวิเคราะห์เอกสารจากงานวิจัย 1.3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ 1.4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

1.1 ผลการวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารจาก แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ของนักวิชาการในประเทศไทยและต่างประเทศ สามารถสรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังตารางที่ 3

01 : Michael Hill and Peter Hupe, 2014

02 : Thomas R. Dye, 2017

03 : Romane Viennet and Beatriz Pont, 2017

04 : William N. Dunn, 2018

05 : เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2557

06 : วรเดช จันทรร, 2559

07 : พิบูล ทีปะปาล และ ธนวัฒน์ ทีปะปาล, 2559

08 : สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2560

09 : วรรณภา วามานนท์, 2561

- 10 : สุดใจ ดิลกพรรณสนนท์, 2562
- 11 : สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562
- 12 : สัญญา เคนาภูมิ, 2562
- 13 : ศุภชัย ยาวะประภาษและ ปิยากร หวังมหาพร, 2563
- 14 : จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ ชุตินา ศรีจารุเมธีญาณ, 2563
- 15 : ปิยากร หวังมหาพร, 2564
- 16 : นันทรัตน์ เจริญกุล, 2564
- 17 : เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2565



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา และบทความ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
ข้อ	ตัวแปร																	
13	การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการทำงานให้ทางเลือกนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณค่าที่กำหนดไว้				✓													
14	นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนเชื่อมโยงและแสดงให้เห็นแนวทางการปฏิบัติที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาองค์กร				✓													
15	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการจัดวิธีดำเนินการหรือทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ					✓			✓									
16	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการนำการตัดสินใจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ไปปฏิบัติ เช่น กฎหมาย คำสั่งผู้บริหารหรือการออกเป็นกฎระเบียบต่างๆ					✓												
17	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ตรงกลางระหว่างขั้นตอนการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการประเมินผลนโยบาย						✓		✓									
18	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน						✓											
19	เป็นกระบวนการแปลงนโยบายเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง							✓				✓				✓		
20	การให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์การมีส่วนร่วมในการนำนโยบายสู่ปฏิบัติ							✓					✓					
21	องค์กรมีความสามารถในการบริหารให้บรรลุผลตามนโยบายที่ระบุไว้							✓										
22	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ							✓										
23	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารณในการแก้ปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ							✓										
24	ผู้บริหารมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ							✓			✓							✓

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี ดำรง และบทความ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
ข้อ	ตัวแปร																	
25	มีระบบการบริหารจัดการที่ดีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ							✓										
26	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล							✓			✓				✓			
27	มีระบบการบริหารนโยบายที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ							✓										
28	การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนเกี่ยวกับมาตรการของนโยบายที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานคนนโยบาย								✓									
29	การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการตัดสินใจนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจะส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องต่าง								✓									
30	หน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์ทางเลือกนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม และวิเคราะห์อย่างมืออาชีพ									✓								
31	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ										✓		✓					
32	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการตัดสินใจเลือกนโยบายและต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง																	
33	มีการจัดโครงสร้างองค์กร เพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ										✓	✓						
34	โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน																	✓
35	ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีอิทธิพลกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้นโยบายประสบความสำเร็จ										✓							
36	การสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ										✓		✓		✓			

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี ดำรง และบทความ (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
ข้อ	ตัวแปร																	
37	โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ										✓							
38	มีการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย										✓							
39	การบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ											✓						
40	บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน											✓						
41	มีการสื่อสารที่ชัดเจนถูกต้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ											✓	✓					
42	การจัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย											✓	✓					
43	การจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบาย											✓						
44	การจัดทรัพยากรมนุษย์สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย											✓						
45	การชี้แจงทำความเข้าใจให้บุคลากรรับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ											✓	✓					
46	การจัดตั้งสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น คน เงิน ของ											✓						
47	การสร้างการยอมรับนโยบายของบุคลากรในหน่วยงาน												✓					✓
48	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ไม่ใช้กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วหายไป โดยแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลาทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนด													✓				

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี ดำรง และบทความ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง																	
61	ผู้บริหารมีสมรรถนะการจัดการทรัพยากร เพื่อรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
63	ผู้บริหารมีสมรรถนะการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ																		✓
63	ผู้บริหารมีสมรรถนะการควบคุมกำกับและประเมินผลสมรรถนะการสร้างความเป็นปึกแผ่น ต่อเพื่อรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ																		✓

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารจาก แนวคิด หลักการ ทฤษฎี สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้
จำนวน 63 ข้อ

1.2. ผลการวิเคราะห์เอกสารจากงานวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีรายชื่อของนักวิชาการ ดังรายละเอียดด้านล่างและสามารถสรุปเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องตามตารางที่ 3

- 01 : Joanna C Moullin, 2015
- 02 : Rebecca Brower, 2017
- 03 : Paola Abril Campos and Michael R. Reich, 2019
- 04 : อลงกต แผนสนิท, 2557
- 05 : รัชยา รัตน์ถาวร, 2558
- 06 : ไพศาล บรรจุสุวรรณ, 2558
- 07 : ปิยนุช ลอยเลิศหล้า, 2559
- 08 : เอมอร บุณยศักดิ์และคณะ, 2560
- 09 : ศิรินันท์ หล่อตระกูล, 2560
- 10 : สุภาภรณ์ นฤภัย, 2560
- 11 : ปฐิมา พุนทรัพย์, 2561
- 12 : เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ ศศิธร บัวทอง, 2561
- 13 : นิภาพร รอดไพบุลย์, 2563
- 14 : ชาญฤทธิ์ แต่งอ่อนและคณะ, 2564
- 15 : วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, 2564
- 16 : กาญจน์หทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดากร, 2564
- 17 : ศิริมาดา รัมเนตร และ สุดารัตน์ สารสว่าง, 2567

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
ข้อ	ตัวแปร																	
44	ประกาศนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับผู้ปฏิบัติตามนโยบาย								✓									
45	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร								✓									
46	การให้ทุกภาคส่วนของการเมืองในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ								✓									
47	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย								✓			✓						
48	บุคลากรทุกระดับมีความพร้อม และยอมรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานตามแนวทางการดำเนินงานของนโยบาย								✓				✓					
49	การสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมสนับสนุน การทำงานตามนโยบาย								✓									✓
50	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุตามเป้าหมาย								✓									
51	การสร้างเครือข่ายภายนอกมีส่วนร่วมในกระบวนการการดำเนินงานตามนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานตามนโยบาย								✓						✓			
52	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร								✓						✓			
53	ผู้บริหารสร้างสัมพันธที่ดีกับบุคลากร								✓									
54	ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบาย								✓									
55	ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจเชิงบวกต่อผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในการดำเนินงานตามนโยบาย								✓			✓						

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง																		
ข้อ	ตัวแปร	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
56	ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ								✓									
57	ผู้บริหารพัฒนาบรรยากาศในการทำงานเหมาะสมและจูงใจบุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบาย								✓									
58	วัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจนรัดกุม ไม่มีความซับซ้อน มีความสอดคล้องกัน มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ									✓								✓
60	ผู้บริหารมีความสามารถในการระดมความสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ เน้นความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยปฏิบัติตามนโยบายกับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย โอกาสที่นโยบายจะประสบความสำเร็จจะมีมาก									✓								
61	มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดี ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ									✓								
62	บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีจำนวนที่เพียงพอ ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ									✓								
63	ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจและมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับผู้ปฏิบัติงาน										✓							
64	มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ										✓							✓
65	สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการการดำเนินงานตามนโยบายจากหน่วยงานอื่นๆ										✓							
66	องค์กรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบงานและการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย											✓						

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

เอกสารที่เกี่ยวข้อง		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
ข้อ	ตัวแปร																	
67	กระบวนการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของนโยบาย และการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมในการดำเนินงานนโยบาย											✓						
68	มีกฎระเบียบและข้อบังคับเชิงนโยบายในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ชัดเจน											✓		✓				
69	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ											✓						
70	ผู้บริหารมีสมรรถนะในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติการบริหารจัดการ											✓						
71	มีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อดำเนินการตามนโยบาย											✓						
72	การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติและการนำนโยบายไปปฏิบัติ											✓	✓					
73	สัมพันธที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร											✓						
74	มีช่องทางในการสื่อสารนโยบายที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย และจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาที่พบบนนโยบายไปปฏิบัติ											✓						✓
75	การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน และสอดคล้องกัน												✓					
76	พัฒนาบุคลากรตามต้องการจำเป็น การสร้างความรู้ ความทันสมัย ให้มีสมรรถนะในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ												✓					
77	ผู้บริหารยอมรับและมีทัศนคติเชิงบวกต่อนโยบาย													✓				
78	การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ และสมรรถนะในการให้บริการ ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน ให้สอดคล้องกับการตอบสนองนโยบาย														✓			

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	เอกสารที่เกี่ยวข้อง																
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
79	การสร้างความน่าเชื่อถือ โดยลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้บุคลากรนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์กร														✓			
80	ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกระบวนการทำงานเป็นการทำงานเชิงรุก นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานตามนโยบาย														✓			
81	การสร้างระบบการทำงานแบบไร้รอยต่อ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร														✓			

ตารางที่ 4 พบว่า จากการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของนักวิชาการในประเทศไทยและนักวิชาการในต่างประเทศสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้จำนวน 81 ข้อ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		ผศ.ดร.ปิ่นนเรศ ภาคอุดม	ดร.พนารัตน์ วิเศษเทพนิมิตร	ผศ.ดร.พรฤดี นิธิรัตน์	อาจารย์เพ็ญมาศ คำธนะ	ผศ.ดร.วราวุฒิ มีเจริญ
1	นโยบายมีความชัดเจนสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ	✓		✓		
2	มีแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายที่ชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกัน	✓				✓
3	การแปลงนโยบายมาเป็นแผนงาน/โครงการสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓
4	การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสอดคล้องกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง	✓		✓		
5	จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	✓	✓			
6	กำหนดวัตถุประสงค์นโยบายที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม	✓	✓	✓		
7	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	✓	✓			
8	วางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	✓		✓		
9	ผู้ปฏิบัติมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	✓		✓	✓	✓
10	มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓		✓
11	นำระบบอิเล็กทรอนิกส์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ และสมรรถนะในการให้บริการ ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน	✓		✓		
12	สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓
13	ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓
14	มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	✓		✓	✓	
15	สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	✓		✓		✓
16	มีแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ชัดเจน	✓		✓		
17	มีการสื่อสารที่ชัดเจนถูกต้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	✓	✓			
18	โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในการดำเนินงานตามนโยบาย	✓	✓		✓	✓
19	การจัดโครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน	✓	✓			

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		ศศ.ดร. ปิ่นนเรศ ภาคอุดม	ดร.พนาวรัตน์ วิชาเทพนิมิตร	ศศ.ดร.พรฤดี นิธิรัตน์	อาจารย์ไพฑูริยา คำนะ	ศศ.ดร.วารุณี มีเจริญ
20	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓
21	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓
22	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓
23	ผู้บริหารสามารถจูงใจและมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓
24	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓
25	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	
26	ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓
27	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓
28	ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจในเชิงบวกต่อผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในการดำเนินงานตามนโยบาย		✓			✓
29	ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ		✓			✓
30	ผู้บริหารพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและจูงใจบุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบาย		✓		✓	
31	ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓
32	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบจากผลการดำเนินงานตามนโยบาย		✓			✓
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารด้านนโยบาย		✓	✓	✓	
34	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย		✓		✓	✓
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการแปลงนโยบายไปสู่ปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓
36	บุคลากรยอมรับ และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย		✓		✓	✓
37	ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย				✓	✓
38	ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล		✓		✓	
39	มีสิ่งสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น คน เงิน ของ		✓	✓	✓	
40	มีการให้รางวัลกับผู้ที่มีนโยบายไปปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ			✓		
41	การสนับสนุนทรัพยากรจากส่วนกลางในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ			✓	✓	✓
42	มีช่องทางในการสื่อสารนโยบายที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่ายทั้งรูปแบบ online และ onsite			✓		✓
43	นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนเชื่อมโยงและแสดงให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาองค์กร			✓	✓	✓

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ผู้เชี่ยวชาญ				
		ศ.ดร. ปิ่นมรส ภาณุอุดม	ดร.พนารัตน์ วัฒนพรมิตร	ศ.ดร.พรฤดี นิธิรัตน์	อาจารย์เพ็ญมาศ คำธนะ	ศ.ดร. วารุณี มีเจริญ
44	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ			✓	✓	
45	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน			✓	✓	
46	สรรหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย			✓	✓	
47	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานตามนโยบาย			✓	✓	✓
48	มีทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วน นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน			✓	✓	✓
49	การบริหารจัดการนโยบายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล			✓	✓	✓
50	มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ			✓	✓	✓
51	มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังผู้ปฏิบัติงานที่สะดวกและรวดเร็ว				✓	✓
52	มีระบบและกระบวนการสนับสนุนบุคลากรในการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน				✓	✓
53	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในวิทยาลัย				✓	✓
54	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานตามนโยบาย				✓	✓
55	บุคลากรทุกระดับในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและค่าเป้าหมายของนโยบาย				✓	✓
56	มีรางวัลตอบแทน และยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำงานได้สำเร็จตามนโยบาย				✓	
57	มีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อดำเนินการตามนโยบาย					✓
58	องค์กรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบาย					✓
59	มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่รับผิดชอบนโยบาย					✓
60	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย					✓

ตารางที่ 5 พบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้จำนวน 60 ข้อ

1.4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้เชี่ยวชาญ

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารของนักวิชาการในประเทศไทยและนักวิชาการในต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้จำนวน 63 ข้อ ด้วยการวิเคราะห์เอกสารจากรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้จำนวน 81 ข้อ และด้วยการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้จำนวน 60 ข้อ

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมทั้งสิ้นจำนวน 204 ข้อ เนื่องจากตัวแปรมีความซ้ำซ้อนและความหมายโดยนัยหลายข้อ จึงบูรณาการสังเคราะห์ตัวแปรได้จำนวน 113 ข้อและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีจำนวน 100 ข้อ ผู้วิจัยพิจารณาเลือกข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ ปรับตัวแปรบางข้อความผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับด้านความเที่ยง โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 2 วิทยาลัย ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.994

ตารางที่ 6 ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 100 ข้อ ดังนี้

ข้อ	ตัวแปร
1	นโยบายมีความชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่
2	การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน
3	ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
4	นโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
5	การประเมิน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
6	นโยบายมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
7	การกำหนดนโยบายเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร
8	การกำหนดนโยบายที่รวดเร็วและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
9	การถ่ายทอดนโยบายมีความชัดเจน
10	ความรวดเร็วในการสื่อสารด้านนโยบาย
11	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
12	บุคลากรมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
13	การสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
14	บุคลากรมีความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
15	แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติชัดเจน
16	สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย
17	การสื่อสารเรื่องนโยบายที่ชัดเจนถูกต้อง
18	กำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน
19	โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน
20	โครงสร้างองค์กรและลำดับชั้นการบังคับบัญชามีความเหมาะสม
21	จัดโครงสร้างองค์กร เพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย
23	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับนโยบาย
24	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
25	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ตารางที่ 6 ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 100 ข้อ ดังนี้ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
26	ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
27	ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆทั้งในองค์กร และนอกองค์กรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
29	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย
30	ผู้บริหารให้หมักหมมทักษะการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ
31	ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
32	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบจากผลการดำเนินงานตามนโยบาย
33	ผู้บริหารสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของบุคลากร ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารด้านนโยบาย
35	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย
36	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการแปลงนโยบายไปสู่ปฏิบัติ
38	ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ
39	บุคลากรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย
40	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย
41	บุคลากรมีสมรรถนะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
42	บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล
43	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติตามนโยบาย
44	สนับสนุน ทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการตามนโยบาย
45	ความจำกัดของระยะเวลาในการทำตามนโยบาย
46	บุคลากรมีส่วนได้ส่วนเสียในความสำเร็จของการทำตามนโยบาย
47	ให้รางวัลกับผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 6 ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 100 ข้อ ดังนี้ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
48	บุคลากรสามารถวิเคราะห์นโยบาย และแปลงนโยบายเป็นแผนงานและโครงการ
49	แปลงนโยบาย แผนงานหรือโครงการให้ออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
50	การตีความนโยบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจนโยบายอย่างชัดเจน
51	จัดทำแผนงาน/โครงการที่รองรับนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
52	จัดทำแผนเพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน
53	จัดทำปฏิทินและผังการปฏิบัติงาน (Gantt chart) ตามแผนงาน/โครงการในการกำกับการติดตามงาน
54	กำหนดเวลาในการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
55	วางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
56	กำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินงาน
57	นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนเชื่อมโยงและแสดงให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัด
58	ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
59	แต่งตั้งคณะทำงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
60	ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย
61	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการนโยบาย
62	สรรหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย
63	บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานตามนโยบาย
64	สรรหาทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วน นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน
65	บริหารจัดการนโยบายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
66	จัดทำตารางเวลาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน
67	มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว

ตารางที่ 6 ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 100 ข้อ ดังนี้ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
68	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตามนโยบาย
69	สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
70	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมพัฒนาเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานการดำเนินงานตามนโยบาย
71	สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน
72	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร
73	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร
74	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานตามนโยบาย
75	บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและค่าเป้าหมายของนโยบาย
76	การให้รางวัลตอบแทน และยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำงานได้สำเร็จตามนโยบาย
77	บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม
78	องค์กรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบาย
79	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามนโยบาย
80	พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย
81	ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ
82	การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
83	สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
84	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย
85	มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
86	การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก ในการปฏิบัติตามนโยบาย
87	ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น
88	มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 6 ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 100 ข้อ ดังนี้ (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร
89	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
90	จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน
91	บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ
92	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย
93	มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
94	มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
95	ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ
96	โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน
97	กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง
98	มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
99	ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite
100	องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้

1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 วิทยาลัย โดยผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารได้แก่ ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน กลุ่มผู้บริหารระดับ) ประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน จำนวน 5 คน กลุ่มอาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 5 คน รวมจำนวน 420 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับมา จำนวน 390 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	รวม	
		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	49	12.56
	หญิง	341	87.44
	รวม	390	100.0
อายุ			
	อายุไม่เกิน 30 ปี	17	4.36
	อายุ 31-40 ปี	60	15.39
	อายุ 41-50 ปี	158	40.51
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	155	39.74
	รวม	390	100.00
การศึกษาสูงสุด			
	ปริญญาตรี	43	11.02
	ปริญญาโท	232	59.49
	ปริญญาเอก	115	29.49
	รวม	390	100.0
ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน			
	ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	130	33.33
	ประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน	130	33.33
	อาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล	130	33.33
	รวม	390	100.00
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน			
	ทำงานไม่เกิน 5 ปี	51	13.08
	ทำงาน 6 – 10 ปี	89	22.82
	ทำงาน 11 – 15 ปี	81	20.77
	ทำงาน 16 – 20 ปี	83	21.28
	ทำงาน 20 ปีขึ้นไป	86	22.05
	รวม	390	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 390 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 87.44 รองลงมาคือ เป็นเพศชาย จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 12.56 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40.51 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 39.74 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.36 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีมากที่สุด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 59.49 และรองลงมาคือมีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 29.49 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 ด้านตำแหน่งหน้าที่ในวิทยาลัยของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้างานจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และด้านประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.82 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.05 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16 - 20 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.28 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 15 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.77 และมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปีน้อยที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08

1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัย

พยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

(n=390)

ข้อ	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
1	นโยบายมีความชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่	4.33	.705	มาก
2	การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน	4.34	.670	มาก
3	ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.47	.721	มาก
4	นโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ ของวิทยาลัย	4.32	.657	มาก
5	การประเมิน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.30	.651	มาก
6	นโยบายมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.14	.697	มาก
7	การกำหนดนโยบายเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.11	.771	มาก
8	การกำหนดนโยบายที่รวดเร็วและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.09	.734	มาก
9	การถ่ายทอดนโยบายมีความชัดเจน	4.07	.727	มาก
10	ความรวดเร็วในการสื่อสารด้านนโยบาย	4.05	.731	มาก
11	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.06	.779	มาก
12	บุคลากรมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.12	.730	มาก
13	การสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.13	.698	มาก
14	บุคลากรมีความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายใน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.08	.737	มาก
15	แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติชัดเจน	4.05	.727	มาก
16	สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.12	.742	มาก
17	การสื่อสารเรื่องนโยบายที่ชัดเจนถูกต้อง	4.13	.718	มาก
18	กำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.19	.703	มาก
19	โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน	4.27	.692	มาก
20	โครงสร้างองค์กรและลำดับขั้นการบังคับบัญชามีความเหมาะสม	4.21	.725	มาก
21	จัดโครงสร้างองค์กร เพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.25	.694	มาก

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (ต่อ)

(n=390)

ข้อ	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย	4.43	.667	มาก
23	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับนโยบาย	4.46	.645	มาก
24	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.46	.635	มาก
25	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.38	.684	มาก
26	ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.32	.726	มาก
27	ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.41	.688	มาก
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือในการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานต่างๆทั้งในองค์กร และนอกองค์กรในการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ	4.35	.691	มาก
29	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.42	.685	มาก
30	ผู้บริหารใหม่ทักษะการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	.691	มาก
31	ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	3.63	.821	มาก
32	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบจากผลการดำเนินงาน ตามนโยบาย	3.92	.802	มาก
33	ผู้บริหารสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของบุคลากร ในการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.30	.657	มาก
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารด้านนโยบาย	4.35	.658	มาก
35	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ นโยบาย	4.34	.662	มาก
36	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา	4.32	.736	มาก
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการแปลงนโยบายไปสู่ปฏิบัติ	4.29	.692	มาก
38	ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ	4.27	.715	มาก
39	บุคลากรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย	4.36	.693	มาก
40	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย	4.22	.709	มาก
41	บุคลากรมีสมรรถนะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.19	.712	มาก

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (ต่อ)

(n=360)

ข้อ	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
42	บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล	4.21	.717	มาก
43	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.03	.831	มาก
44	สนับสนุน ทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการตามนโยบาย	4.06	.847	มาก
45	ความจำกัดของระยะเวลาในการทำตามนโยบาย	4.03	.773	มาก
46	บุคลากรมีส่วนได้ส่วนเสียในความสำเร็จของการทำตามนโยบาย	3.94	.803	มาก
47	ให้รางวัลกับผู้ที่มีส่วนนำนโยบายไปปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ	3.98	.771	มาก
48	บุคลากรสามารถวิเคราะห์นโยบาย และแปลงนโยบายเป็นแผนงานและ โครงการ	3.98	.726	มาก
49	แปลงนโยบาย แผนงานหรือโครงการให้ออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	4.03	.708	มาก
50	การตีความนโยบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจนโยบายอย่างชัดเจน	4.02	.717	มาก
51	จัดทำแผนงาน/โครงการที่รองรับนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.17	.674	มาก
52	จัดทำแผนเพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ ชัดเจน	4.21	.697	มาก
53	จัดทำปฏิทินและผังการปฏิบัติงาน (Gantt chart) ตามแผนงาน/ โครงการในการกำกับการติดตามงาน	4.16	.701	มาก
54	กำหนดเวลาในการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจน	4.23	.694	มาก
55	วางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติ	4.16	.702	มาก
56	กำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสม ในการดำเนินงาน	4.16	.722	มาก
57	นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนเชื่อมโยงและแสดงให้เห็นแนวทาง ปฏิบัติที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัด	4.23	.732	มาก
58	ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.24	.678	มาก

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (ต่อ)

(n=360)

ข้อ	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
59	แต่งตั้งคณะทำงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.30	.720	มาก
60	ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	4.10	.742	มาก
61	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการ นโยบาย	4.13	.767	มาก
62	สรรหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและ เพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย	4.13	.741	มาก
63	บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานตาม นโยบาย	4.13	.733	มาก
64	สรรหาทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานตามนโยบาย เร่งด่วน นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน	4.05	.778	มาก
65	บริหารจัดการนโยบายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.15	.861	มาก
66	จัดทำตารางเวลาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.17	.739	มาก
67	มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว	4.13	.748	มาก
68	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตาม นโยบาย	4.15	.779	มาก
69	สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.17	.722	มาก
70	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมพัฒนาเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐาน การดำเนินงานตามนโยบาย	4.17	.708	มาก
71	สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในทุกขั้นตอน	4.22	.718	มาก
72	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	4.21	.702	มาก
73	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงาน ภายในองค์กร	4.27	.665	มาก
74	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการ ดำเนินงานตามนโยบาย	4.23	.730	มาก

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (ต่อ)

(n=360)

ข้อ	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
75	บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและค่าเป้าหมายของนโยบาย	4.14	.809	มาก
76	การให้รางวัลตอบแทน และยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำงานได้สำเร็จตามนโยบาย	4.13	.725	มาก
77	บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม	4.22	.666	มาก
78	องค์กรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบาย	4.38	.615	มาก
79	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.23	.706	มาก
80	พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย	4.27	.720	มาก
81	ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ	4.31	.683	มาก
82	การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	4.28	.672	มาก
83	สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	4.28	.668	มาก
84	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.16	.758	มาก
85	มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.16	.728	มาก
86	การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก ในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.73	.965	มาก
87	ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.19	.711	มาก
88	มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.20	.688	มาก
89	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.11	.749	มาก
90	จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	4.13	.782	มาก
91	บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ	4.16	.710	มาก
92	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย	4.15	.744	มาก

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (ต่อ)

(n=360)

ข้อ	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความสำคัญ
93	มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ	4.18	.653	มาก
94	มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.19	.723	มาก
95	ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่ การปฏิบัติให้สำเร็จ	4.16	.733	มาก
96	โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.22	.664	มาก
97	กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานตามนโยบายอย่าง เป็นระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.19	.667	มาก
98	มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ	4.15	.677	มาก
99	ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite	4.32	.641	มาก
100	องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้	4.23	.625	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{x}$) อยู่ระหว่าง 3.63 – 4.47 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.721 - .821 ตัวแปรที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{x}$) สูงสุด คือ ข้อ 3 ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.47$, SD = 0.721) ส่วนตัวแปรที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{x}$) ต่ำสุด ข้อ 31 ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.63$, SD = .821) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญว่าเป็นการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกในระดับมาก มีจำนวน 100 ข้อ

1.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก วิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยสถิติวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยจัดกระทำข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การทดสอบความเหมาะสม ความพอเพียงและแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งพิจารณาจากสถิติทดสอบสองค่าคือ

- 1) ค่า KMO and Bartlett's Test โดยดูค่าโดยค่า KMO (Kaiser-Meyer- olkin Measure

of Sampling Adequacy) ที่มีค่ามาก (เข้าใกล้หนึ่ง)

- 2) ค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของ Bartlett's Test of Sphericity :

H_0 : ตัวแปรทำนายนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรทำนายนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square และการมีนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 (Sig < 0.05) ว่ายอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลมีรายละเอียดดังตารางที่ 9

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.954
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	47477.340
	df	4950
	Sig.	.000

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล จากค่า KMO ของข้อมูลตัวแปรทำนายนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.954 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไปได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 47477.340 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายความว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำนายนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมีความสัมพันธ์กัน และเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

ทำการสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) ผลการสกัดปัจจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก แสดงเฉพาะองค์ประกอบค่าไอเกน (eigen value) 1 ขึ้นไป ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าความแปรปรวนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1*	54.983	56.105	56.105	29.531	30.134	30.134
2*	5.816	5.935	62.040	14.776	15.077	45.211
3*	3.050	3.113	65.153	8.817	8.997	54.208
4	2.371	2.419	67.572	4.877	4.976	59.185
5	1.998	2.039	69.611	4.563	4.656	63.841
6	1.812	1.849	71.460	3.806	3.884	67.725
7	1.746	1.781	73.241	3.178	3.243	70.968
8	1.540	1.571	74.812	2.271	2.317	73.285
9	1.284	1.310	76.122	1.897	1.935	75.220
10	1.200	1.225	77.347	1.382	1.410	76.630
11	1.122	1.145	78.492	1.316	1.342	77.973
12	1.069	1.090	79.583	1.246	1.271	79.244
13	1.036	1.057	80.640	1.224	1.249	80.493
14	1.007	1.028	81.668	1.151	1.175	81.668

* องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของแต่ละตัวแปรเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป

จากตารางที่ 10 พบว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax method) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser จำนวน 14 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 81.668 และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่ต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามแนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปนั้น พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบเท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาและร่วมกันอธิบายงานวิจัยได้ร้อยละ 54.208 รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน

ที่	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)		
		องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3
1	P92	0.840		
2	P94	0.815		
3	P97	0.813		
4	P84	0.810		
5	P90	0.806		
6	P82	0.789		
7	P83	0.787		
8	P89	0.786		
9	P95	0.786		
10	P98	0.786		
11	P91	0.784		
12	P80	0.780		
13	P100	0.763		
14	P99	0.755		
15	P81	0.754		
16	P87	0.751		

ตารางที่ 11 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบหลังจากการหมุน (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)		
		องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3
17	P93	0.751		
18	P88	0.747		
19	P71	0.746		
20	P85	0.737		
21	P96	0.735		
22	P77	0.734		
23	P69	0.730		
24	P68	0.729		
25	P74	0.724		
26	P72	0.712		
27	P73	0.704		
28	P67	0.700		
29	P27		0.803	
30	P25		0.789	
31	P29		0.781	
32	P26		0.768	
33	P30		0.766	
34	P28		0.761	
35	P36		0.744	
36	P35		0.708	
37	P4			0.824
38	P5			0.787
39	P3			0.722
	รวมทั้งสิ้น	28 ตัวแปร	8 ตัวแปร	3 ตัวแปร

จากตารางที่ 11 พบว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มี 3 องค์ประกอบ จำนวน 39 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 จำนวน 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 จำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 จำนวน 3 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) แล้วได้องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังตาราง 11

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 1

ที่	ตัวแปร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
1	P92	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย	0.840
2	P94	มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ	0.815
3	P97	กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานตามนโยบายอย่างเป็น ระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	0.813
4	P84	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย	0.810
5	P90	จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	0.806
6	P82	การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	0.789
7	P83	สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ	0.787
8	P89	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วย ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	0.786
9	P95	ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การ ปฏิบัติให้สำเร็จ	0.786
10	P98	มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ	0.786
11	P91	บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำ นโยบายไปปฏิบัติ	0.784
12	P80	พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย	0.780

ตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
13	P100	องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้	0.763
14	P99	ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite	0.755
15	P81	ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย อย่างเป็นระบบ	0.754
16	P87	ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.751
17	P93	มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติ	0.751
18	P88	มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	0.747
19	P71	สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุก ขั้นตอน	0.746
20	P85	มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การ ปฏิบัติ	0.737
21	P96	โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน	0.735
22	P77	บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม	0.734
23	P69	สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.730
24	P68	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตาม นโยบาย	0.729
25	P74	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงาน ตามนโยบาย	0.724
26	P72	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	0.712
27	P73	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงาน ภายในองค์กร	0.704
28	P67	มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว	0.700
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		29.531
	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		30.134
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		30.134

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 28 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.700 – 0.840 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 29.531 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 30.134 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 30.134 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่า องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การบริหารจัดการ”

เนื่องจากองค์ประกอบที่ 1 “การบริหารจัดการ” อธิบายตัวแปรที่สำคัญจำนวนมากถึง 28 ตัว ผู้วิจัยจึงได้ทำการสกัดปัจจัยหลักด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และหมุนแกนแวนิแม็กซ์ (Varimax method) ด้วยวิธี Free loading เพื่อให้ตัวแปรทั้ง 28 ตัวแปรยังคงอยู่ในองค์ประกอบย่อยครบถ้วน มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 เลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมด โดยในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป พบว่าการทดสอบความเหมาะสม ความพอเพียงและแมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ในองค์ประกอบที่ 1 “การบริหารจัดการ” ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในองค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.961
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12150.334
	df	378
	Sig.	.000

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล จากค่า KMO ของข้อมูลตัวแปร การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก องค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.961 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 หมายถึง ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไปได้ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 12150.334 และค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายความว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กัน และเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) ด้วยวิธี Free loading มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ผลการสกัดองค์ประกอบนั้นพบว่า ได้จำนวนองค์ประกอบตามเงื่อนไขข้างต้น จำนวน 2 องค์ประกอบซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 องค์ประกอบย่อยและค่าความแปรปรวนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ขององค์ประกอบที่ 1

องค์ประกอบ (component)	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative % of Variance)
1*	20.447	73.025	73.025	11.341	40.504	40.504
2*	1.059	3.782	76.807	10.165	36.303	76.807

* องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป

จากตารางที่ 14 แสดงจำนวนองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 1 “การบริหารจัดการ” พบว่า เมื่อหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) ด้วยวิธี Free loading ได้ 2 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 76.807 และเมื่อพิจารณาความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดโดยในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามแนวคิดของ Kaiser และมีค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) ในแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปนั้น พบว่า มี 2 องค์ประกอบที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา รายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบย่อยและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบย่อยหลังหมุนแกนขององค์ประกอบที่ 1

ที่	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)	
		องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2
1	P82	0.789	
2	P80	0.780	
3	P81	0.754	
4	P71	0.746	
5	P77	0.734	
6	P69	0.730	
7	P68	0.729	
8	P74	0.724	
9	P72	0.712	
10	P73	0.704	
11	P67	0.700	
12	P92		0.840
13	P94		0.815
14	P97		0.813
15	P84		0.810
16	P90		0.806
17	P83		0.787
18	P89		0.786
19	P95		0.786
20	P98		0.786
21	P91		0.784
22	P100		0.763
23	P99		0.755

ตารางที่ 15 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบย่อยและตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบย่อยหลังหมุนแกนขององค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ที่	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading)	
		องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2
24	P87		0.751
25	P93		0.751
26	P88		0.747
27	P85		0.737
28	P96		0.735
	รวมทั้งสิ้น	11 ตัวแปร	17 ตัวแปร

จากตารางที่ 15 พบว่าองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 1 “การบริหารจัดการ” ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าความแปรปรวนมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่อธิบายแต่ละองค์ประกอบย่อยตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป มีจำนวน 2 องค์ประกอบย่อย 28 ตัวแปร ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยที่ 1 จำนวน 11 ตัวแปร องค์ประกอบย่อยที่ 2 จำนวน 17 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังตารางที่ 16 - 17

ตารางที่ 16 องค์ประกอบย่อยที่ 1.1

ที่	ตัวแปร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนักปัจจัย
1	P82	การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	0.789
2	P80	พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย	0.780
3	P81	ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ	0.754
4	P71	สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน	0.746
5	P77	บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม	0.734

ตารางที่ 16 องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 (ต่อ)

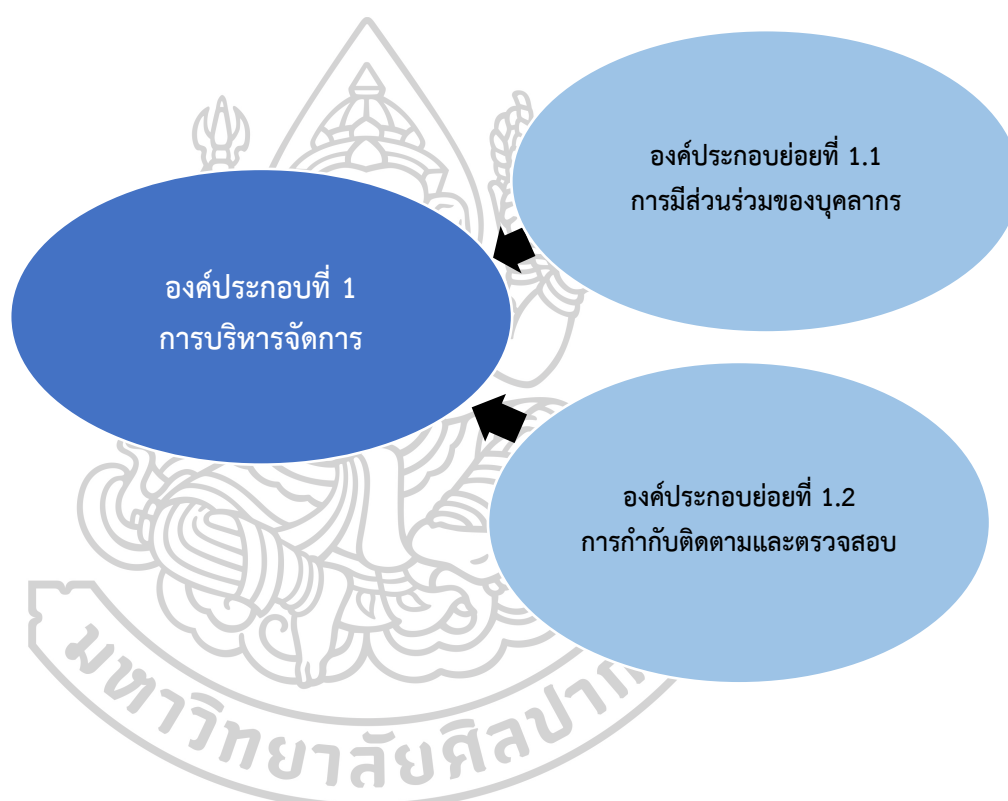
ที่	ตัวแปร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
6	P69	สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.730
7	P68	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตาม นโยบาย	0.729
8	P74	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงาน ตามนโยบาย	0.724
9	P72	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	0.712
10	P73	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงาน ภายในองค์กร	0.704
11	P67	มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว	0.700
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		11.341
	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		40.504
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		40.504

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 11 ตัวแปร หมุนแกนแบบแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) ด้วยวิธี Free loading มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.700 – 0.789 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 11.341 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 40.504 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 40.504 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบย่อยที่ 1.1 นี้ว่า “การมีส่วนร่วมของบุคลากร”

ตารางที่ 17 องค์ประกอบย่อยที่ 1.2

ที่	ตัวแปร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนักปัจจัย
1	P92	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย	0.840
2	P94	มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ	0.815
3	P97	กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานตามนโยบายอย่างเป็น ระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	0.813
4	P84	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย	0.810
5	P90	จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	0.806
6	P83	สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ	0.787
7	P89	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วย ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	0.786
8	P95	ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การ ปฏิบัติให้สำเร็จ	0.786
9	P98	มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ	0.786
10	P91	บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำ นโยบายไปปฏิบัติ	0.784
11	P100	องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้	0.763
12	P99	ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite	0.755
13	P87	ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น	0.751
14	P93	มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติ	0.751
15	P88	มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	0.747
16	P85	มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การ ปฏิบัติ	0.737
17	P96	โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน	0.735
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		10.165
	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		36.303
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		76.807

จากตารางที่ 17 พบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 17 ตัวแปร หมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) ด้วยวิธี Free loading มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.735 – 0.840 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 10.165 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 36.303 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 76.807 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบย่อยที่ 1.2 นี้ว่า “การกำกับติดตามและตรวจสอบ”



แผนภาพที่ 4 องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ

จากแผนภูมิที่ 4 อธิบายได้ว่าองค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย 11 ตัวแปร คือ

1) การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด 2) พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย 3) ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ 4) สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน 5) บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม 6) สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตามนโยบาย 8) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานตามนโยบาย 9) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร 10) สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร 11) มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว

2. องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การกำกับติดตามและตรวจสอบ ประกอบด้วย 17 ตัวแปร

คือ 1) มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย 2) มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย 5) จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน 6) สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 8) ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ 9) มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 10) บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 11) องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้ 12) ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite 13) ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น 14) มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 15) มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน 16) มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 17) โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน

ตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 2

ที่	ตัวแปร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
1	P27	ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย	0.803
2	P25	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.789
3	P29	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย	0.781
4	P26	ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมใน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.768
5	P30	ผู้บริหารใหม่ทักษะการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	0.766
6	P28	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือในการ ทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆทั้งในองค์กร และนอกองค์กรใน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.761
7	P36	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการ แก้ปัญหา	0.744
8	P35	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของนโยบาย	0.708
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)		14.776
	ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		15.077
	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		45.211

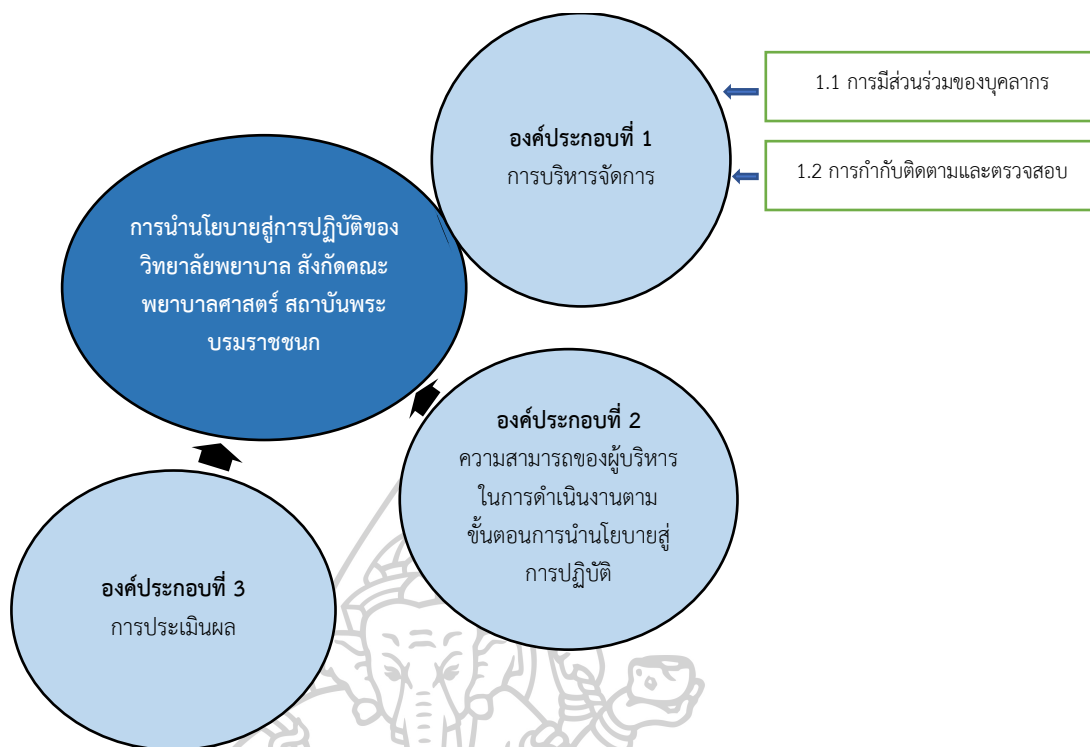
จากตารางที่ 18 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.708 – 0.803 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 14.776 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 15.077 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 45.211 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ”

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 3

ที่	ตัวแปร	การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	น้ำหนัก ปัจจัย
1	P4	นโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	0.824
2	P5	การประเมินผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0.787
3	P3	ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่ การปฏิบัติ	0.722
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)			8.817
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)			8.997
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)			54.208

จากตารางที่ 19 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.722 – 0.824 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 8.817 ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance) เท่ากับ 8.997 และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) เท่ากับ 54.208 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนกับตัวอื่น ๆ แล้ว พบว่าองค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การประเมินผล”

จากการวิเคราะห์ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 100 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis : EFA) พบว่า องค์ประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น แต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.70 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่าตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 100 ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 39 ตัวแปร ดังแผนภูมิที่ 9



แผนภาพที่ 5 แสดงองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

จากแผนภูมิที่ 5 ผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบย่อย รวมทั้งสิ้น 39 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ จำนวน 28 ตัวแปร องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร จำนวน 11 ตัวแปร องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การกำกับติดตามและตรวจสอบ จำนวน 17 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล จำนวน 3 ตัวแปร และสามารถอธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ดังตารางที่

ตารางที่ 20 องค์ประกอบและจำนวนตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบที่	องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก	จำนวนตัวแปร
1	การบริหารจัดการ	28
	1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร	11
	1.2 การกำกับติดตามและตรวจสอบ	17
2	ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	8
3	การประเมินผล	3
รวม		39

ตอนที่ 2 ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลข้อค้นพบองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำมายืนยันองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบย่อย โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีประเมินเพื่อยืนยันการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) พิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ซึ่งผลการยืนยันองค์ประกอบ ผู้วิจัย สรุปได้ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 21 ค่าความถี่และร้อยละของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล

สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ที่	องค์ประกอบ	ความถูกต้อง				ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้				ความเป็นประโยชน์			
		ถูกต้อง		ไม่ถูกต้อง		เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		ไม่เป็นประโยชน์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	การบริหารจัดการ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
1.1	การมีส่วนร่วมของบุคลากร	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
1.2	การกำกับติดตามและตรวจสอบ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
2	ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-
3	การประเมินผล	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-	5	100	-	-

จากการางที่ 20 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ด้านมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเห็นตรงกันว่า องค์ประกอบ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 องค์ประกอบ มีความถูกต้อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ความเหมาะสม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ความเป็นไปได้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และความเห็นตรงกันว่า องค์ประกอบ คิดเป็นร้อยละ 100

จากการยืนยันองค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบหลักและ 2 องค์ประกอบย่อย ของการ
นำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ของผู้เชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมแล้วองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีความถูกต้อง เหมาะสม
เป็นไปได้และเป็นประโยชน์



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งในขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ด้วยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนตรวจสอบคุณภาพโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) จากนั้นนำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 2 วิทยาลัย ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน คือ 1) กลุ่มผู้บริหารได้แก่ ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 2) กลุ่มผู้บริหารระดับประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน 3) กลุ่มอาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 คน โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งฉบับเท่ากับ 0.994 ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารได้แก่ ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้บริหารระดับประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน จำนวน 5 คน 3) กลุ่มอาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 420 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 390 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86 โดยมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขั้นที่ 4 การยืนยันผลการวิจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ยืนยันผลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามยืนยันผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระ

บรมราชชนกโดยพิจารณา 4 ด้าน คือ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ซึ่งการวิเคราะห์ผลการยืนยันการวิจัยด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนํานโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการนํานโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 39 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบที่ได้ จากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ 8 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล 3 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “การบริหารจัดการ”(Management)” จำนวน 28 ตัวแปร แบ่งออกเป็น องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร จำนวน 11 ตัวแปร องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การกำกับติดตามและตรวจสอบ จำนวน 17 ตัวแปร

องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 “การมีส่วนร่วมของบุคลากร” (Employee participation) จำนวน 11 ตัวแปร คือ 1) การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด 2) พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย 3) ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ 4) สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน 5) บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม 6) สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตามนโยบาย 8) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานตามนโยบาย 9) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร 10) สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร 11) มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว

องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 “การกำกับติดตามและตรวจสอบ ” (Monitoring and Evaluation) จำนวน 17 ตัวแปร คือ 1) มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม

นโยบาย 2) มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย 5) จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน 6) สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 8) ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ 9) มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 10) บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 11) องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้ 12) ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite 13) ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น 14) มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 15) มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน 16) มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 17) โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 “ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ” (The ability of executives to implementation policies) จำนวน 8 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย 2) ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 3) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย 4) ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆทั้งในองค์กร และนอกองค์กรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา 8) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย

องค์ประกอบที่ 3 “การประเมินผล” (Evaluation) จำนวน 3 ตัวแปร คือ 1) นโยบายที่นำสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย 2) การประเมินผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 3) ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 39 ตัวแปรย่อย

ผลการยืนยันการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 3 องค์ประกอบ 39 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การบริหาร

จัดการ องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 39 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ 28 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล 3 ตัวแปร ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 องค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เป็นพหุองค์ประกอบ เนื่องจากในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จะต้องมีการบริหารจัดการให้บุคลากรมีส่วนร่วม การกำกับติดตามและตรวจสอบ นอกจากนี้ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติก็สิ่งสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และต้องมีการประเมินผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงจะช่วยให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนต้องมีความเอาใจใส่ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีการวางระบบการบริหารจัดการ ทั้งในเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการกำกับติดตามและตรวจสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีการชี้แจงกระบวนการที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจนโดยการจัดทำตารางเวลาในการดำเนินงาน โดยระบุสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานให้ชัดเจน ต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งในที่นี้หมายถึงถึง งบประมาณ เวลา และบุคลากร เพราะถ้ามีทรัพยากรไม่เพียงพอก็อาจส่งผลให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จได้ยาก นอกจากนี้ควรมีการกระตุ้นเสริมแรง และจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น มักจะมีการต่อต้านเกิดขึ้นเสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นการลดการต่อต้านที่อาจเกิดขึ้นก็ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่อยากจะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของเก็จกนก เอื้อวงศ์ ที่พบว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้เพื่อการสนับสนุนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการดำเนินการทั้งในการจัดสรร การ

แสวงหาและการระดมทรัพยากร ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารเครือข่ายและชุมชน และที่สำคัญการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การจัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในการดำเนินงานทุกขั้นตอนควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ไว้เสมอ และต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะได้ใช้ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ไปปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นรายงานการดำเนินงาน ตั้งแต่ขั้นตอนของการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติและขั้นตอนของการกำกับติดตาม และการประเมินผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อจะได้ทราบว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และมีสิ่งใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และควรเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้น จะต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นได้ มีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดคิดไว้ก่อน เนื่องจากสิ่งต่างๆ รอบตัวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา อาจจะต้องมีการปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากขึ้น ผู้บริหารต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เพราะในบางครั้งอาจเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ถ้าผู้บริหารรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้ทอดทิ้งในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติก็จะทำให้ทุกอย่างไม่ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของปิยนุช ลอยเลิศหล้า ที่พบว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการศึกษาของเก็จจกนก เอื้อวงศ์ ที่พบว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย และมีการวิเคราะห์นโยบาย เพื่อจะแปลงนโยบายให้ออกมาเป็นโครงการหรือแนวปฏิบัติที่มีการกำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินงาน นอกจากนี้กระบวนการบริหารนโยบายสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย การประเมินผลผลิตผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้นก็มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากถ้านโยบายนั้นมีความคลุมเครือในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เมื่อองค์กรได้รับนโยบายมาก็ต้องมีการแปลงให้อยู่ในรูปของแผนงานหรือโครงการ ถ้าหากองค์กรแปลงนโยบายให้เบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์เดิมก็จะส่งผลให้นโยบายนั้นล้มเหลวได้ ดังนั้นก่อนที่จะมีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ของนโยบายให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติทุกคน ให้ความสำคัญของเป้าหมายของนโยบาย และแปลงนโยบายออกเป็นแผนงานหรือโครงการที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นโครงสร้างที่มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีอำนาจในการสั่งการนั้นเหมาะสม จะเอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายที่มีประสิทธิภาพ สามารถสั่งการได้อย่างเป็นเอกภาพ และเกิดการบูรณาการกันอย่างแท้จริง ความเชื่อมโยงของแต่ละหน่วยงานเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลไปถึงการเสนอขอรับงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณในอัตราสูง ซึ่งการนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้นอาจจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเมือง และต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ผู้ปกครอง และชุมชน ในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ ทรัพยากร เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกในแต่ละองค์ประกอบสามารถอภิปรายผลแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากการทำให้นโยบายถูกปฏิบัติหรือดำเนินงานอย่างจริงจังโดยองค์กรที่รับผิดชอบ โดยการบริหารจัดการนำนโยบายสู่ปฏิบัติทั้ง การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการกำกับติดตามและตรวจสอบ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้การนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง หลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย สอดคล้องกับการศึกษาของจักรี ศรีจารุเมธีฐาน ที่กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติถือเป็นขั้นตอนย่อยหนึ่งของขั้นตอนหลักเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับและสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย และผู้ได้รับผลจากนโยบายอันจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบายประสบความสำเร็จในที่สุด การบริหารจัดการที่ดีโดยเฉพาะการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านการกำหนดบุคลากรและสิ่งสนับสนุนการปฏิบัตินโยบาย ความคิดหรือเจตคติที่ดีต่อนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติของบุคคลระดับผู้ปฏิบัติการ คือปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย หากผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจหรือสงสัยในวัตถุประสงค์ของนโยบายว่าเพราะเหตุใดจึงต้องมีนโยบายอย่างนี้ หรือสงสัยว่าความต้องการที่แท้จริงของผู้กำหนดนโยบายคืออะไร นโยบายที่ทำอยู่มีประโยชน์อย่างไร ใครคือผู้ได้รับประโยชน์แท้จริงจากการดำเนินนโยบาย ข้อสงสัยไม่เข้าใจนโยบายจะทำให้ผู้ปฏิบัติขาดความมั่นใจ ขาดความไว้วางใจต่อนโยบาย ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ยิ่งไปกว่านั้น หากผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อนโยบาย เพราะเห็นว่านโยบายที่รับผิดชอบไม่ค่อยเป็นประโยชน์ต่อ

องค์กร หรือไม่ค่อยเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ หรือบางที่อาจเห็นว่าเป้าหมายของนโยบายดี แต่วิธีการปฏิบัติไม่ค่อยดี อาจปฏิบัติงานแบบเฉื่อยชา เพราะมีความรู้สึกไม่ชอบนโยบาย หากผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มีความรู้สึกต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติเช่นนี้ นโยบายที่นำไปปฏิบัติมีโอกาสที่จะไม่สำเร็จสูง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้านโยบายใดผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีปฏิบัติชัดเจน รู้สึกพอใจสูง เพราะเห็นว่านโยบายที่ประกาศใช้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง และองค์กรก็จะได้ประโยชน์จากการดำเนินนโยบายนี้ การมีพื้นฐานความคิดต่อนโยบายเช่นนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติ จะทุ่มเทความสามารถและอุทิศเวลาในการปฏิบัติ โดยอาจจะเข้าไปมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวปฏิบัติตามความเหมาะสม ตามสถานการณ์แห่งความเป็นจริงจะส่งผลให้นโยบายบรรลุผลสอดคล้องกับการศึกษาของเก็กนง เอื้อวงศ์ ที่พบว่าการสร้าง ความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินการที่ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติงาน จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายหรือนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลายการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นการดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้า และเป็นไปตามแผนงาน โครงการของนโยบายที่กำหนด และมีการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและนำสารสนเทศจากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง เป็นการดำเนินการที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือโครงการตามนโยบายมีความคงอยู่และต่อเนื่อง โดยการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ และมีการสร้างความร่วมมือกับบุคลากรภายในและสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สิ่งสนับสนุนการปฏิบัตินโยบายก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม ทรัพยากรที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงจำนวนบุคลากรที่พอเหมาะและมีความชำนาญเพียงพอ มีระบบสารสนเทศที่สอดคล้องและพอเพียง และได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้ สอดคล้องกับการศึกษาของปิยบุษ ลอยเลิศหล้า ที่พบว่าการนำนโยบายสู่การปฏิบัติประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)การจัดระบบบริหารจัดการที่ดี 2)การเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3)การจัดกระบวนการบริหารนโยบาย 4)การจัดระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม และการทำให้ให้นโยบายนั้นได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องเห็นความสำคัญของนโยบายพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายนั้น มีระบบข้อมูลข่าวสารที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานนโยบายขององค์กรมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ต้องมีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยนโยบายนั้นต้องถูกนำมาตีความเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ แสดงถึงผลงานหรือจุดหมายสุดท้ายที่ต้องการในการทำงานตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดขึ้นให้แน่นอน

ชัดเจน ไม่คลุมเครือเพื่อให้โครงการและวิธีดำเนินงานบรรลุผลสุดท้ายที่ต้องการเป็นไปด้วยวิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด และในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นควรให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ กลยุทธ์ในการดำเนินนโยบาย นอกจากนี้การมีโครงสร้างการบริหารงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จต่อการดำเนินงานตามนโยบายสูง เนื่องจากนโยบายมีความหลากหลายรูปแบบ ซึ่งบางครั้งองค์กรมีความไม่พร้อม และมีข้อจำกัดของจำนวนและทักษะความสามารถของบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจของนโยบาย รวมทั้งอำนาจในการสั่งการโครงการเฉพาะกิจที่ไม่ชัดเจน รวมถึงการประสานงานระหว่างองค์กร และพื้นที่นโยบายครอบคลุมไปถึงหน่วยงานอื่น ความเข้าใจในทิศทางของนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันไม่ไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน จึงเกิดปัญหาการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรของแต่ละองค์กรว่าใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในด้านใด ความไม่รู้จักคุ้นเคย อาจมีความสับสนและไม่ชัดเจนเกิดขึ้นได้ ซึ่งการจัดโครงสร้างองค์กร เป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการจัดโครงสร้างองค์กร หรือกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการมอบหมายและแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และกำหนดภารกิจในการทำงาน และพิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของบุคลากรกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของของสุภาภรณ์ นฤภัย ที่พบว่าโครงสร้างที่มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีอำนาจในการสั่งการนั้นเหมาะสม จะเอื้ออำนวยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายที่มีประสิทธิภาพ สามารถสั่งการได้อย่างเป็นเอกภาพ และเกิดการบูรณาการกันอย่างแท้จริง ความเชื่อมโยงของแต่ละหน่วยงานเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลไปถึงการเสนอขอรับงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณในอัตราสูง นอกจากนี้การมีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว เพื่อสื่อสารการปฏิบัติตามนโยบาย โดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายที่ชัดเจนครบถ้วนสมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย การสื่อสารการทำงานใช้การสื่อสารสองทางไม่เพียงพอแล้ว ต้องใช้หลายทางทั้งการสื่อสารทางสังคมทางดิจิทัล และควรมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่นโยบายและแนวปฏิบัติอย่างทั่วถึง รวมทั้งมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบและประสานงานระดับสถาบันพระบรมราชชนก คณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัยพยาบาลอย่างชัดเจน ซึ่งการทำงานระดับนโยบายส่วนกลาง มีการแยกส่วนกันตามหน้าที่ของหน่วยงาน จึงทำให้ขาดหน่วยงานหลักดูแล และกำกับติดตามงานตามนโยบาย ดังนั้นการสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย การสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การ

ปฏิบัติ และการสื่อสารด้านกระบวนการบริหารนโยบาย การตัดสินใจนโยบายและคำสั่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ถ่ายทอดไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติยังมีความชัดเจน (Clarity) เพียงตรง (Accuracy) และมีความคงเส้น คงวา (Consistency) จะยังทำให้โอกาสของการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จสูง ความผิดพลาดในการถ่ายทอดข้อความไปสู่การปฏิบัติ คือ สาเหตุเบื้องต้นของความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติและการสื่อสารข้อความถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของปฏิม่า พุนทรัพย์คณะ ที่พบว่า การสื่อสาร มีผลต่อการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ การสื่อสารในการทำงาน การสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารที่ชัดเจนถูกต้องตามนโยบาย สอดคล้องกับการศึกษาของนิภาพร รอดไพบุลย์และคณะ ที่พบว่าด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจที่ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และแนวทางจนบรรลุเป้าหมายของนโยบายที่วางไว้

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีความสำคัญเป็นอันดับที่สองของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายบางนโยบายแม้ผู้เกี่ยวข้องจะมองว่าเป็นนโยบายที่ดี หากแต่ผู้นำหรือผู้บริหารไม่เห็นด้วย หรือผู้บริหาร ไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย ก็จะทำให้การดำเนินงานตามนโยบายสำเร็จได้ยาก ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรและเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในพัฒนางานให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะการบริหารจัดการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา มีการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ โดยประสานความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายกับหน่วยงานภายในและภายนอกวิทยาลัย ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการผลักดันการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อการบรรลุความสำเร็จของนโยบาย เป็นผู้จัดการและประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตามเจตจำนงของนโยบาย และเป็นผู้ที่จะนำการตัดสินใจเลือกทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและจำเป็นต้องมีการสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล สอดคล้องกับแนวคิดของแคมพอร์ส และริชส์ (Campos and Reich) กล่าวว่า ทักษะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีผลกระทบโดยตรงต่อผลลัพธ์ขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารต้องมีทักษะในการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ดีกว่า เช่น ความสามารถในการใช้ทรัพยากร

ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจะบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นขึ้นอยู่กับทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร จะต้องมีความสามารถทางการบริหารจัดการ และมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับการศึกษาของเอมอร์ บุรณศักดิ์และคณะที่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากเมื่อใดที่ผู้นำสำคัญในการปฏิบัติงานหายไป จะทำให้เกิดความวุ่นวายในโครงการ เช่นเดียวกับการศึกษาของเก็จกนก เอื้อวงศ์ ที่พบว่าผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีสมรรถนะที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย และมีการวิเคราะห์นโยบาย เพื่อจะแปลงนโยบายให้ออกมาเป็นโครงการหรือแนวปฏิบัติที่มีการกำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินงาน และการศึกษาของไพศาล บรรจสุวรรณ์ที่พบว่า กลยุทธ์การนำนโยบายหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติ ประกอบด้วยขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของนิภาพร รอดไพบูลย์และคณะ ที่พบว่าผู้บริหารมีทัศนคติเชิงบวกต่อนโยบาย ส่งผลให้ทุกฝ่ายมีการรับรู้และเข้าใจ เกิดการยอมรับ และสามารถตอบสนองต่อนโยบายได้เป็นอย่างดี ทำให้การนำนโยบายมาปฏิบัติประสบความสำเร็จได้ จุดสำคัญ ที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้ คือ กระบวนการนโยบายในขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบายนั้น

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล มีความสำคัญเป็นอันดับที่สามของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก การประเมินผลเป็นการดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้า และเป็นไปตามแผนงาน โครงการของนโยบายที่กำหนด มีการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย และนำสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากนโยบายหลักๆ อาจกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ จึงต้องมีกระบวนการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติได้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของเก็จกนก เอื้อวงศ์ ที่กล่าวว่าปัจจัยความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายต้องมีความชัดเจน สามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ คุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ สภาวะทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การสนับสนุนของหน่วยปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของรัชยา รัตนธาวรร ที่พบว่าปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย การจัดองค์กร การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน 4) ทรัพยากรในการดำเนินการ การประเมินผล และการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องและใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่

การปฏิบัติจะยิ่งทำให้นโยบายสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับการศึกษาของศิรินันท์ หล่อตระกูล ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วยด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านสมรรถนะขององค์กร และ ด้านการติดตาม ควบคุม และประเมินผลอย่างเป็นระบบจะและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติตามนโยบายเนื่องจากความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่หนึ่ง ไม่ได้หมายความว่าประสบความสำเร็จในพื้นที่อื่น เพราะบริบทเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงควรปรับนโยบายให้เหมาะสมต่อบริบทเพราะหากไม่ปรับนโยบายให้มีความเหมาะสมกับบริบท โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็จะลดน้อยลง วิธีการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติต้องมีความหลากหลาย และปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้มอบและรับนโยบายจะต้องมีความชัดเจนเรื่องกระบวนการบริหารนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับนโยบายจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของนโยบายและสามารถแปลความหมายของนโยบายได้อย่างถูกต้อง และมีการประเมินผลที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากโดยทั่วไปนโยบายอาจจะมีลักษณะที่ขาดความชัดเจนในตัวเองอยู่บ้าง กล่าวคือนโยบายส่วนหนึ่งมีลักษณะเป็นเชิงอุดมการณ์ บางครั้งผู้กำหนดทำให้มีความชัดเจนมากขึ้นคือมีลักษณะเป็นเชิงทางเลือก และนโยบายที่ดีจะมีความชัดเจนถึงขั้นที่บอกแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนด้วยคือมีลักษณะเป็นเชิงมาตรการ ในเรื่องการบริหารนโยบายนี้จะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มอบนโยบายตระหนักถึงความชัดเจนในนโยบายที่ตนกำหนดขึ้น อันจะทำให้ผู้รับนโยบายเกิดความเข้าใจชัดเจนง่ายต่อการรับนำไปตีความและจัดทำเป็นนโยบายรอง และแผนปฏิบัติงานง่ายขึ้นในขณะเดียวกันก็จะช่วยให้ผู้รับนโยบายสามารถแยกแยะส่วนสำคัญของนโยบายและแปลความหมายได้อย่างถูกต้องและชัดเจนง่ายขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหญ่ให้เป็นนโยบายย่อยก็ดี การแปลงนโยบายให้เป็นแผนปฏิบัติที่ดีจะต้องจัดวัตถุประสงค์แนวทางดำเนินการและกลไกให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เช่นเดียวกับการศึกษาของวรารณ ทรัพย์รวงทอง ที่พบว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือเป็นกระบวนการมีความต่อเนื่องมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมและเป็นการดำเนินการตามขั้นตอนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบายที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการเปลี่ยนผู้กำหนดนโยบายหรือรัฐบาลบ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นการกำหนดนโยบายที่ทันสมัยและระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนโยบาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย และไปในทิศทางพัฒนาประเทศ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง มีความสำคัญต่อองค์กร หรือระบุมาตรฐานนโยบายหรือมาตรฐานแผนงานชัดเจนถึงลงไปถึงแผนกลยุทธ์หรือแผนงานหรือโครงการที่รองรับนโยบาย ขอบข่ายที่นโยบายครอบคลุม แม้กระทั่งระเบียบวิธีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล หากข้อความนโยบายมีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ โอกาสที่นโยบายจะประสบ

ผลสำเร็จในขั้นนำไปปฏิบัติจะมีมาก แต่หากข้อความนโยบายมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ชัดเจนหรือขัดแย้งกัน การประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่ชัดเจนอาจเป็นอุปสรรคในขั้นการนำไปปฏิบัติ ทำให้โอกาสที่นโยบายจะบรรลุผลสำเร็จเป็นไปได้ยาก

2 ผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 คือผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกที่ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การบริหารจัดการ ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การประเมินผล มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า เมื่อได้พิจารณาองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกแล้ว ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบสามารถนำไปเป็นวิธีการในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ และยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสลับซับซ้อนมากมายทั้งในแง่บทบาทของหน่วยงานที่รับเอานโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติหลายประการ เป็นต้นว่าปัญหาด้านศักยภาพขององค์การซึ่งเป็นความพร้อมและความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านการบริหารจัดการถือว่าเป็นความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงานหรือโครงการ รวมไปถึงปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่เข้าใจในนโยบาย ความไม่เชื่อในนโยบาย การไม่เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติ ระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ไม่ดี การขัดผลประโยชน์ของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การขาดความชอบธรรมของผู้ที่ตัดสินใจนโยบาย หรือกำหนดนโยบาย นอกจากนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนและประสานงานองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากนโยบายบางนโยบายต้องอาศัยทั้งองค์กรหลักระดับสถาบันพระบรมราชชนก ระดับคณะพยาบาล ระดับวิทยาลัยพยาบาล และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของเวียร์เนอร์

และพอสัน (Viennet and Pont) กล่าวว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการแปลงนโยบายให้เป็นแผนหรือโครงการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง การจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายนั้นต้องมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีหลักสาเหตุและผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ และผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความเข้าใจและความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการแปลงนโยบายถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเพราะหากมีการแปลงนโยบายให้เบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์แล้วก็อาจจะกล่าวได้ว่า ความล้มเหลวของนโยบายนั้นย่อมเกิดขึ้นตั้งแต่แรก สอดคล้องกับแนวคิดของ ดันส์ (Dunn) ที่กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่มุ่งหวัง ทำให้ทางเลือกนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณค่าที่กำหนดไว้ ปัจจัยความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายต้องมีความชัดเจน สามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติ งบประมาณและแรงจูงใจอื่นๆ ต่างเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการยึดหลักการมีส่วนร่วมหรือเป็นการบริหารงานแบบประชาธิปไตย การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกันหรือระหว่างองค์การได้เป็นอย่างดี คุณลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ สภาวะทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การสนับสนุนของหน่วยปฏิบัติ หน่วยปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของสัญญา เคนา ภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง ที่กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติยังคงดำเนินการพัฒนาอยู่ ทั่วไปทั้งนี้เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับความสลับซับซ้อนในภารกิจขององค์กรที่เพิ่มทวีคูณขึ้นเรื่อย องค์กรประกอบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนนโยบายที่มุ่งการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของหน่วยงาน และผู้รับบริการอยู่ตลอดไป สอดคล้องกับการศึกษาของเอมอร์ บุรณศักดิ์และคณะ พบว่าการนำนโยบายการขยายผลการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษานาตาลีประกอบด้วย ด้านมาตรฐานนโยบาย ด้านทรัพยากร ด้านการสื่อข้อความ ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ด้านลักษณะหน่วยงาน ด้านเงื่อนไขทางการเมือง ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และด้านภาวะผู้นำ เช่นเดียวกับการศึกษาของปิยนุช ลอยเลิศหล้า ที่พบว่าองค์กรประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดระบบบริหารจัดการที่ดี การเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจัดกระบวนการบริหารนโยบาย การจัดระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในระดับ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งผู้บริหารระดับวิทยาลัยพยาบาล ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำ ข้อค้นพบที่ได้นี้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติกับหน่วยงานของตนในบริบทดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ควรนำองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทั้ง 3 องค์ประกอบ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ระดับคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และระดับวิทยาลัยพยาบาล ควรมีการบริหารเน้นการมีส่วนร่วม โดยกระจายอำนาจการดำเนินงานและการตัดสินใจให้บุคลากรร่วมดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการที่มาจากบุคคลกรที่หลากหลายตำแหน่งและระดับ โดยกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรร่วมดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ คือ การวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล โดยผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และความพึงพอใจแก่บุคลากรจะทำให้ผลการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายของนโยบายตามพันธกิจของสถาบัน คือ การผลิตบัณฑิตเป็นภารกิจหลัก ส่วนงานวิจัย/การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสนับสนุน โดยกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงาน และการสนับสนุนการดำเนินงานทำให้มีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

2. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านนโยบายของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกให้มีประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย เนื่องจากการที่วิทยาลัยจะดำเนินงานให้มีประสิทธิผลปัจจัยนำเข้าต้องมีความพร้อมและเพียงพอในการดำเนินงานซึ่งมีหลายวิทยาลัยที่มีจำนวนบุคลากรจำกัด ประกอบกับกฎระเบียบต่างๆในการควบคุมคุณภาพมีตัวชี้วัดที่ยากในการปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายของวิทยาลัยให้มีประสิทธิผล นอกจากนี้เริ่มดำเนินการในกลุ่มงานย่อยซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของวิทยาลัย โดยใช้การบูรณาการงานเข้าด้วยกัน บุคลากรร่วมวางแผนและร่วมดำเนินงาน และร่วมประเมินผล และหลังจากหน่วยงานย่อยประสบผลสำเร็จจึงขยายไปยังหน่วยงานย่อยอื่นๆ ในวิทยาลัยต่อไปใช้การบริหารที่ยืดหยุ่น และการบริหารเน้นการมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรทุกระดับร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามประเมินผล ใช้การดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการที่รวมความแตกต่างและหลากหลายของบุคลากรแต่ละระดับ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านเวลา งบประมาณ สถานที่ วัสดุต่างๆ การยกย่องชมเชย พร้อมให้อิสระการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ขัดแย้งกับภาระงานรายบุคคล ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ต้องมีการประสานงานกับวิทยาลัยพยาบาลอย่างทั่วถึง และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
2. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายที่ต้องปฏิบัติให้กับผู้บริหารระดับวิทยาลัย เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย
3. ควรมีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอเพื่อดูความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และรวบรวมปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินงาน เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทันที่
4. สำหรับวิทยาลัยพยาบาล ควรนำองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทั้ง 3 องค์ประกอบ ไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้
 - 4.1 ต้องมีการจัดระบบบริหารจัดการ โดยการกระตุ้นให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความเอาใจใส่อย่างต่อเนื่องในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและควรมีการเสริมแรงและจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
 - 4.2 ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์

ที่ดี และคอยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานตามนโยบาย

4.3 ต้องมีการแปลงนโยบายให้อยู่ในรูปของแผนงานหรือโครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย

4.4 วิทยาลัยควรสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งด้านการเมือง ผู้ปกครอง และชุมชน ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อช่วยสนับสนุนให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้นสำเร็จได้ง่ายยิ่งขึ้น

4.5 วิทยาลัยต้องมีการกำกับติดตาม และประเมิน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นระยะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก”
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเอื้อและเป็นอุปสรรค ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก”
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกในอนาคต”
4. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาให้เหมาะสมในหน่วยงานของคณะพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนกทุกระดับ
5. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างในการขับเคลื่อนนโยบายที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล”

รายการอ้างอิง



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กาญจน์หทัย กองภา และสมิหรา จิตตลดากร. “ศึกษาการนำนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา SMART HOSPITAL ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี.” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ** 6 3 (มีนาคม 2564): 152-164.
- เก็จนก เอื้อวงศ์. “การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา.” **ครุศาสตร์สาร** 16,1 (มกราคม-มิถุนายน 2565): 77-92.
- เก็จนก เอื้อวงศ์ และ ศศิธร บัวทอง. “สมรรถนะการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2561.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุติมา ศรีจารุเมธีญาณ. “การนำนโยบายไปปฏิบัติ.” **วารสารวิจัยธรรมศึกษา** 3, 1(มกราคม - มิถุนายน 2563): 19-26.
- จุมพล หนิมพานิช. **การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- ชาญฤทธิ์ แต่งอ่อน กมลพร กัลยาณมิตร สติธย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักษณะภิชนชัย, “การนำนโยบายมาตรฐานการบริการสุขภาพไทยยุค 4.0,” **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย** 8, 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2564): 351-364.
- ณัฐฐา วินิจนัยภาค. **นโยบายสาธารณะและการจัดการเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555.
- ณัฐพล พัวประเสริฐ. **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะกับโลกาภิวัตน์.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2560.
- ธนา มณีพุกษ์. “ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กรณีศึกษานโยบายการสร้างงานในเมืองโอ๊คแลนด์ รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา”. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9. วันที่ 20 – 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2561.
- นิภาพร รอดไพบูลย์, ชิตพล ชัยมะดัน และสุปราณี ธรรมพิทักษ์. “การนำนโยบายการจัด

การศึกษาสำหรับเด็กต่างด้าวไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว.” **วารสารด้านการบริหาร
รัฐกิจและการเมือง** 9, 1 (มกราคม-เมษายน 2563): 22-43.

นันทรัตน์ เจริญกุล. **การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2564.

บุญทิพย์ ลิขิตพงษ์วิทย์. “ปัจจัยความเป็นเลิศในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

ปฎิมา พูนทรัพย์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณณ์, อัจฉรา นิยมภา และรังสรรค์ มณีเล็ก. “แนวทางการนำ
นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล”.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 24, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2561): 75-86.

ปิยากร หวังมหาพร. **การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ : มองผ่านนโยบายประชารัฐ**.
กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์ จำกัด, 2564.

ปิยนุช ลอยเลิศหล้า. “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2559.

พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562” **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 136, ตอนที่ 43ก
(เมษายน 2562): 40-65.

พิบูล ทีปะปาลและธนวัฒน์ ทีปะปาล. **การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ:
อมรการพิมพ์, 2559.

ไพศาล บรรจสุวรรณ์, “การนำนโยบายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558), บทคัดย่อ.

มยุรี อนุมานราชธน. **นโยบายสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : แอคทีฟ พริน, 2556.

รัชยา รัตนะถาวร. “รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.”

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 5, 3
(กันยายน - ธันวาคม 2558): 281-293.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. **นโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2557.

วรเดช จันทรศร, **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**, พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
สมาคมนักวิจัย มหาวิทยาลัยไทย, 2559

วรารณณ์ ทรัพย์รวงทอง, ฤทธิศักดิ์ ทรัพย์รวงทอง และกมลธิดา พังสุบุตร. “ปัญหาการนำ
นโยบายไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1.” **วารสารรัชติภากย์** 15, 40 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2564): 292-306.

วรรณภา วามานนท์. กระบวนการนโยบายสาธารณะในประเทศไทย. “**วารสารเกษมบัณฑิต**.” 19 (พิเศษ), (2561) : 197-107.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. **นโยบายสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ศุภชัย ยาวะประภาษ และ ปิยากร หวังมหาพร. **นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, 2563.

ศิรินันท์ หล่อตระกูล, “รูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์” **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 2560.

ศิริมาตา ร่มเนตร และ สุดารัตน์ สารสว่าง. “แนวทางการนำนโยบายการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศไปสู่การปฏิบัติของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** 12, 2 (มีนาคม-เมษายน 2567) : 462 – 472.

สมบัติ อารังธัญวงศ์, **นโยบายสาธารณะ : แนวคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**, พิมพ์ครั้งที่ 27 กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2560.

สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง, “ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ”, **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น** 3, 1 (มกราคม-เมษายน 2562) : 95-116.

สัญญา เคนาภูมิ. “กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ”. **วารสารแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน** 16, 1 (มกราคม- มิถุนายน 2562) : 243-260.

สุดใจ ดิลกทรรศนนท์. **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, 2562.

สุภาภรณ์ นฤภัย. “การนำนโยบายการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ไปปฏิบัติ.” **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคงคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**,

2560.

สุภางค์ จันทวานิช. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, 2557.

สถาบันพระบรมราชชนก. **แผนยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570** กองยุทธศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, 2565

อลงกต แผนสนธิ. “การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัด นครราชสีมา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ , มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2557), บทคัดย่อ.

เอมอร บุณศักดิ์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรา, อัจฉรา นิยมภา และสุพจน์ เกิดสุวรรณ. “การพัฒนารูปแบบ การนำนโยบายการขยายผลการศึกษาก้าวไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขนาด เล็ก.” **สุทธิปริทัศน์** 31, 99 (กรกฎาคม - กันยายน 2560): 41-53.

ภาษาต่างประเทศ

Alexander, E.R., From Idea to Action: Note for a contingency Theory of policy Implementation Process, **Administration & Society** 16 (February 1985): 403-426.

Althaus. C, Bridgman, P and Davis G., **The Australian policy handbook**. 4th ed., Crows Nest, N.S.W.: Allen & Unwin, 2007.

Brower R.L., “Comprehensive Developmental Education Reform in Florida: A Policy Implementation Typology.” **The Journal of Higher Education**, 88, 6 (December 2017): 809–834.

Bardach, E., **The Implementation Game**. Cambridge, Mass: MIT Press. 1977.

Best, John W., and Jame, Kahn V. Research in Education. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc., 2006.

Campos, P.A, and Reich, M.R. “Political Analysis for Health Policy mplementation” **Health Systems & Reform**, 5, 3 (August 2019): 224–235.

David F. R., **Strategic Management : Concepts and Cases**, 14th ed. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2013.

- Dye, T.R. **Understanding Public Policy** 15th ed. Florida State University, NJ: Prentice-Hall, 2017.
- Dunn, W.N. **Policy analysis :An integrated approach.** 6th ed. New York : Third Avenue, 2018.
- Kaiser Quoted in Barbara G. Tabachink and Linda S. Fidell, *Using Multivariate Statistics* New York: Haper & Row, 1983.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities." **Educational and Psychological Measurement** 30, (1970): 607-610.
- Greenwood, W. T., Judd, R and Becker, F W., Prepared under the Auspices of the Policy Studies Organization (New York : Greenwood Publishing Group, 1988), 28.
- Hill, M., and Hupe, P. **Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance.** 3rd ed., London : Sage SAGE Publications, 2014.
- Howard, Lee B., and Andrew, Comrey L. *A first course in factor analysis.* 2nd ed. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Association, Publishers, 1998.
- Hogwood B W. and Gunn L A.. **Policy Analysis for the Real World.** Oxford University Press: ELBS, 1990.
- Lester, J. P. and Stewart, J., **Public policy : An evolutionary approach.** 2nd ed. (Belmont CA : Wadsworth, 2000), 104
- Leys, W. A. R.. **Ethics for Policy Decision.** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1952.

- Moullin Joanna C, Sabater-Hernandez D, Fernandez-Llimos F and Benrimoj Shalom I. "A systematic review of implementation frameworks of innovations in healthcare and resulting generic implementation framework" **Health Research Policy and Systems**, (2015) : 13 – 16.
- Pitts. Robert A, and Lei. David. **Strategic Management**, 4th ed. USA : Thomson South-

Western, 2006.

Pressman, J. L, and Wildavsky, A., *Implementation*, (2nd ed). San Francisco: University of California Press, 1979, 125.

Quoted, Kaiser in Barbara, Tabachink, G., and Linda, Fidell S. *Using Multivariate Statistics*. New York: Haper & Row, 1983.

Sabatier, P.A and Mazmanian, D.A., **Implementation Public Policy**. Latham, Maryland : University Press of America, 1989.

Van Meter, D.S., Van Horn, C.E, " The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework", **Administration & Society** 6, 4 (Published – Jan 1975): 445-488.

Van Meter, D.S. and Van Horn, C.E., **The Implementation of Intergovernmental Policy**. Public Policy Making in a Federal System, California : Sage Publications, Inc., 1976.

Viennet R, Pont, B., **Education policy implementation: A literature review and proposed framework**. OECD Education Working Paper., 2017.

Wheelen T. L., and Hunger D. J., **Strategic Management and Business Policy : Toward Global Sustainability**, 12th ed. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2012.

Williams, W. **Social Policy Research and Analysis: The Experience in Federal Social Agencies** New York: American Elsevier Publishing Co. 1971.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอสัมภาษณ์งานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ





ที่ อว 8612.2/ 529

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เรียน ดร.ปิ่นนเรศ กาศอุดม

ด้วย นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม รหัสนักศึกษา 620630005 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบัน
พระบรมราชชนก” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านใน
ฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์งานวิจัย

- | | |
|------------------------------|--|
| ผศ.ดร.ปิ่นนเรศ กาศอุดม | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ |
| ผศ.ดร.พนารัตน์ วิสวเทพนิมิตร | รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| ผศ.ดร.พรฤดี นิธิรัตน์ | รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |
| อาจารย์เพ็ญจมาศ คำธนะ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
นักวิชาการศึกษาระดับเชี่ยวชาญ |
| ผศ.ดร.วารุณี มีเจริญ | รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก |



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการรวบรวมข้อมูลหรือตัวแปรต่างๆสำหรับคุณูปการเรื่องการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (THE POLICY IMPLEMENTATION OF NURSING COLLEGES UNDER FACULTY OF NURSING PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE) ข้อมูลหรือตัวแปรที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ท่านมีค่ายิ่งต่อการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยจะได้นำไปสังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์สำหรับการพิจารณากำหนดตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการวิจัยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี

จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม)

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

จากการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ท่านมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

○ นาย ○ นาง ○ นางสาว
ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....
วันเดือนปีที่ให้สัมภาษณ์.....
ลงชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์สำหรับการพิจารณากำหนดตัวแปรเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย

1. ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญโปรดให้นิยามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

.....
.....

2. ท่านคิดว่าการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ให้ประสบความสำเร็จองค์ประกอบใดที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุใด

.....
.....

3. ขอคิดเห็นและขอเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

.....
.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์(IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย





ที่ อว 8612.2/152

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

8 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

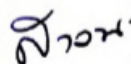
เรียน ดร.พิชญ์วีร์ สินสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม รหัสนักศึกษา 620630005 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

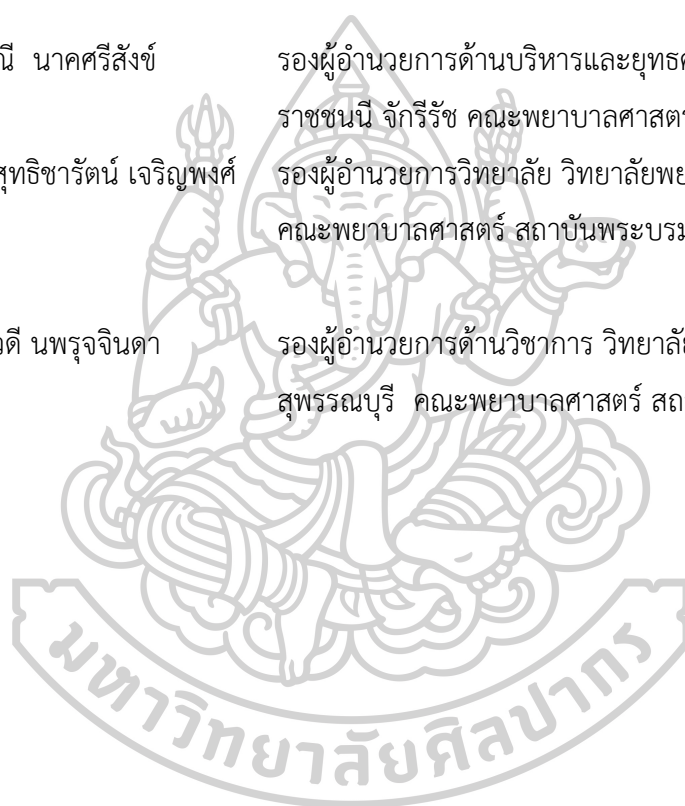
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ดร.บุญทิพย์ ลิขิตพงษ์วิทย์	อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ผศ.ดร.พิชญายีวีร์ สิ้นสวัสดิ์	รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ดร.วัลลภี นาคศรีสังข์	รองผู้อำนวยการด้านการบริหารและยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี จักรีรัช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ผศ.ดร. สุทธิชาร์ตน์ เจริญพงศ์	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ดร.สุภาวดี นพจรจินดา	รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

ตารางวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	นโยบายมีความชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
2	การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
3	ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
4	นโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย	+1	0	0	0	+1	0.4		✓
5	การประเมิน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
6	นโยบายมีความชัดเจนสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
7	นโยบายมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
8	ความมีอิทธิพลทางการเมืองต่อนโยบาย	+1	+1	0	0	0	0.4		✓
9	การกำหนดนโยบายเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
10	การกำหนดนโยบายที่รวดเร็วและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	0	+1	+1	+1	0	0.6	✓	
11	การถ่ายทอดนโยบายมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
12	ความรวดเร็วในการสื่อสารด้านนโยบาย	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
13	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	0	0	0.6	✓	
14	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
15	บุคลากรมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	0	0	0.6	✓	
16	การสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
	เกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ								
17	บุคลากรมีความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
18	แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
19	สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	-1	+1	+1	+1	+1	0.8	✓	
20	การสื่อสารเรื่องนโยบายที่ชัดเจนถูกต้อง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
21	กำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
22	โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
23	โครงสร้างองค์กรและลำดับขั้นการบังคับบัญชามีความเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
24	จัดโครงสร้างองค์กร เพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	+1	+1	0	0	+1	0.6	✓	
25	มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบงานตามนโยบาย	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
26	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
27	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับนโยบาย	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	✓	
28	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
29	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการ	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
30	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
31	ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
32	ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆทั้งในองค์กร และนอกองค์กรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
34	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี และสามารถในการคาดการณ์การต่อต้านนโยบาย	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
35	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
36	ผู้บริหารมีทักษะการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
37	ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
38	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบจากผลการดำเนินงานตามนโยบาย	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
39	ผู้บริหารสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของบุคลากร ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
40	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารด้านนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
41	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	✓	
42	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	✓	
43	ผู้บริหารมีความสามารถในการแปลงนโยบายไปสู่ปฏิบัติ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	✓	
44	ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
45	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามนโยบาย	0	+1	+1	0	0	0.4		✓
46	บุคลากรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
47	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
48	บุคลากรมีสมรรถนะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
49	บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
50	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติตามนโยบาย	0	+1	0	+1	+1	0.6	✓	
51	สนับสนุน ทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการตามนโยบาย	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
52	ความจำกัดของระยะเวลาในการทำตามนโยบาย	0	+1	0	+1	+1	0.6	✓	
53	บุคลากรมีส่วนได้ส่วนเสียในความสำเร็จของการทำตามนโยบาย	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
54	ให้รางวัลกับผู้ทำนโยบายไปปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	✓	
55	บุคลากรสามารถวิเคราะห์นโยบาย และแปลงนโยบายเป็นแผนงานและโครงการ	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
56	แปลงนโยบาย แผนงานหรือโครงการให้ออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
57	การตีความนโยบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจนโยบายอย่างชัดเจน	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
58	จัดทำแผนงาน/โครงการที่รองรับนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
59	จัดทำแผนเพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
60	จัดทำปฏิทินและผังการปฏิบัติงาน (Gantt chart) ตามแผนงาน/โครงการในการกำกับการติดตามงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
61	กำหนดเวลาในการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
62	ความจำกัดของระยะเวลาในการทำตามนโยบาย	+1	0	0	0	+1	0.4		✓
63	วางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
64	วางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรและชุมชนในนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	0	0	+1	+1	0	0.4		✓
65	กำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
66	นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนเชื่อมโยงและแสดงให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัด	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
67	ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
68	แต่งตั้งคณะทำงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
69	ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
70	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
	มาใช้ในการบริหารจัดการนโยบาย								
71	ใช้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายผลักดันให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการดำเนินงานด้านนโยบาย	+1	0	0	0	+1	0.4		✓
72	สรรหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย	0	+1	+1	+1	0	0.6	✓	
73	บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
74	สรรหาทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วน นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน	+1	+1	+1	0	0	0.6	✓	
75	บริหารจัดการนโยบายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	✓	
76	จัดทำตารางเวลาการดำเนินงานนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	✓	
77	มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
78	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
79	สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
80	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมพัฒนาเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานการดำเนินงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
81	สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
82	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
	ในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร								
83	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
84	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
85	บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและค่าเป้าหมายของนโยบาย	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
86	การให้รางวัลตอบแทน และยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำงานได้สำเร็จตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
87	บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
88	องค์กรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
89	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
90	พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
91	ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
92	การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
93	สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
94	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
95	มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนํานโยบายสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	✓	
96	การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก ในการปฏิบัติตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	✓	
97	ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	0.8	✓	
98	มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	0	+1	+1	0	+1	0.6	✓	
99	คุณภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	0	+1	0	0	+1	0.4		✓
100	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
101	จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
102	บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนํานโยบายไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
103	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
104	สรรหา/ผลิตเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย	0	+1	+1	0	0	0.4		✓
105	มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
106	มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนํานโยบาย	+1	+1	0	+1	0	0.6	✓	

ข้อ	รายการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
	สู่การปฏิบัติ								
107	ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
108	โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
109	กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	✓	
110	มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
111	ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite	+1	+1	+1	+1	+1	1	✓	
112	องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้	+1	+1	+1	+1	0	0.8	✓	
113	ระดับความเข้าใจในสภาพความเป็นจริงในการให้บริหาร ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ	+1	0	+1	0	0	0.4		✓

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย
รายชื่อวิทยาลัยที่ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย





ที่ อว 8612.2/261

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม รหัสนักศึกษา 620630005 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่ม ตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อวิทยาลัยที่ขอขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย จำนวน 2 วิทยาลัย

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded	0	.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.994	.994	100

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการวิจัย

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
001	426.17	3984.351	.624	.994
002	426.07	3987.099	.657	.994
003	425.93	3999.444	.611	.994
004	426.13	3996.602	.600	.994
005	426.17	3999.868	.533	.994
006	426.20	3994.786	.558	.994
007	426.33	3973.126	.670	.994
008	426.23	3965.633	.775	.994
009	426.27	3967.306	.734	.994
010	426.37	3961.344	.723	.994
011	426.33	3986.230	.581	.994
012	426.50	3964.190	.745	.994
013	426.27	3979.789	.723	.994
014	426.47	3960.947	.827	.994
015	426.40	3971.766	.734	.994

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
016	426.47	3947.499	.910	.994
017	426.33	3977.126	.731	.994
018	426.27	3969.582	.784	.994
019	426.20	3971.545	.790	.994
020	426.43	3964.944	.775	.994
021	426.33	3958.437	.872	.994
022	425.93	4012.271	.500	.994
023	426.03	3990.585	.620	.994
024	425.90	3998.507	.628	.994
025	426.07	3983.444	.694	.994
026	426.17	3984.075	.698	.994
027	426.07	3978.754	.790	.994
028	426.20	3974.579	.804	.994
029	426.07	3976.892	.810	.994
030	426.13	3967.775	.816	.994
031	426.50	4003.914	.338	.994
032	426.10	3975.748	.776	.994
033	426.13	3964.533	.896	.994
034	426.10	3970.714	.828	.994
035	426.23	3980.599	.707	.994
036	426.03	3963.137	.855	.994
037	426.00	3964.000	.895	.994
038	426.13	3963.154	.819	.994
039	426.07	3962.271	.913	.994
040	426.23	3958.599	.881	.994
041	426.30	3978.010	.752	.994
042	426.20	3966.097	.894	.994
043	426.37	3967.344	.843	.994
044	426.30	3962.631	.863	.994
045	426.43	3976.806	.780	.994
046	426.23	3968.185	.882	.994
047	426.47	3969.223	.788	.994

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
048	426.23	3956.599	.900	.994
049	426.27	3954.478	.887	.994
050	426.33	3961.678	.841	.994
051	426.20	3957.200	.886	.994
052	426.17	3960.489	.893	.994
053	426.23	3952.461	.896	.994
054	426.20	3951.407	.898	.994
055	426.27	3953.375	.897	.994
056	426.23	3955.357	.870	.994
057	426.23	3941.909	.913	.994
058	426.17	3964.902	.899	.994
059	426.07	3965.444	.880	.994
060	426.20	3992.855	.653	.994
061	426.33	3994.575	.591	.994
062	426.33	3996.092	.575	.994
063	426.20	3961.752	.888	.994
064	426.27	3959.513	.882	.994
065	426.23	3971.702	.844	.994
066	426.33	3951.195	.827	.994
067	426.30	3963.114	.816	.994
068	426.13	3981.292	.826	.994
069	426.17	3980.075	.848	.994
070	426.10	3986.576	.823	.994
071	426.23	3974.392	.816	.994
072	426.30	3969.252	.897	.994
073	426.27	3969.306	.882	.994
074	426.30	3997.114	.591	.994
075	426.23	3976.875	.744	.994
076	426.27	3962.409	.854	.994
077	426.30	3966.976	.867	.994
078	426.03	3967.620	.857	.994
079	426.30	3973.597	.798	.994

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
080	426.23	3962.668	.842	.994
081	426.07	3969.306	.840	.994
082	426.10	3973.541	.850	.994
083	426.23	3960.806	.906	.994
084	426.37	3973.895	.737	.994
085	426.30	3979.666	.735	.994
086	426.47	3988.120	.528	.994
087	426.30	3966.493	.825	.994
088	426.30	3962.148	.867	.994
089	426.33	3956.230	.852	.994
090	426.20	3966.166	.844	.994
091	426.27	3958.754	.847	.994
092	426.30	3973.390	.800	.994
093	426.23	3964.116	.873	.994
094	426.20	3975.338	.796	.994
095	426.23	3966.323	.850	.994
096	426.23	3977.978	.831	.994
097	426.17	3977.937	.873	.994
098	426.20	3955.062	.907	.994
099	426.20	3977.338	.891	.994
100	426.17	3965.592	.891	.994

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
รายชื่อวิทยาลัยที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก



ที่ อว 8612/2598



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
นครปฐม 73000

14 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

- | | | |
|------------------|--|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลที่เก็บข้อมูล | จำนวน 1 ชุด |
| | 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | จำนวน 1 ชุด |
| | 3. เอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ชุด |

ด้วย นางสาวโศภิตา เชื้อเอี่ยม รหัสนักศึกษา 620630005 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลที่อยู่ในสังกัด ของท่าน คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ประธาน สาขาวิชา หัวหน้างาน และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วนิชวัฒนวรชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช

**ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม**

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย P๕/๒๕๖๗

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช จังหวัดราชบุรี แล้ว คณะกรรมการมีความเห็นว่า ข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้ ในการพิจารณาจริยธรรมประเภท

- ☐ Exemption review
☒ Expedited review
☐ Full Board review

ชื่อข้อเสนอการวิจัย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก
สถาบันที่สังกัด มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้วิจัยหลัก นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชนรา รัตนศิริประภา

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช ว่าสอดคล้องกับแนวทางจริยธรรมสากล ได้แก่ ปฏิญญาเฮลซิงกิ รายงานแบบลอมองด์แนวทางจริยธรรมสากลสำหรับการวิจัยในมนุษย์ของสภาองค์การสากลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ (CIOMS) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยที่ดี (ICH GCP)

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ลดา อนันต์ศิริเกษม)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗

หมายเลขใบรับรอง P๕ - ๕ - ๒๕๖๗

วันที่ให้การรับรอง ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗

วันที่หมดอายุใบรับรอง ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

รายชื่อวิทยาลัยที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 28 วิทยาลัย

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช
4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีจังหวัดนนทบุรี
5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท
7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่
8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
9. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา
10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
11. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช
12. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพระพุทธบาท
13. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
14. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพุทธชินราช
15. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแพร่
16. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา
17. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
18. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์
19. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
20. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์
21. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
22. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
23. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
24. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี
25. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์
26. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพชรบุรี
27. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
28. วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระ
บรมราชชนก

THE POLICY IMPLEMENTATION OF NURSING COLLEGES UNDER FACULTY OF NURSING PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับ 1) ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาล 2) ประธานสาขาวิชา /หัวหน้างาน 3) อาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จึงขอความกรุณาจากท่านได้
โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านในสิ่งที่คิดว่าน่าจะเป็นองค์ประกอบการนำ
นโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
คำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

3. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกข้อ โปรดส่งแบบสอบถามคืนให้เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานใน
วิทยาลัยพยาบาลของท่าน เพื่อรวบรวมใส่ซองที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้แล้วจัดส่งทางไปรษณีย์คืนให้
ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง สำหรับความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามในครั้งนี้

4. มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยสามารถติดต่ออาจารย์สไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี จักรีรัช โทรศัพท์ 087-6071756, Email : sabaitip@ckr.ac.th, line ID: sabaigirl

นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ชื่อสถานที่ปฏิบัติงาน.....
2. เพศ ☐ 1 ชาย ☐ 2 หญิง
3. อายุ ☐ 1 อายุไม่เกิน 30 ปี ☐ 2 อายุ 31-40 ปี
☐ 3 อายุ 41-50 ปี ☐ 4 อายุ 51 ปีขึ้นไป
4. การศึกษาสูงสุด
☐ 1 ปริญญาตรี ☐ 2 ปริญญาโท
☐ 3 ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
☐ 1 ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
☐ 2 ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้างาน
☐ 3 อาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล
6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
☐ 1 ทำงานไม่เกิน 5 ปี ☐ 2 ทำงาน 6 – 10 ปี
☐ 3 ทำงาน 11 – 15 ปี ☐ 4 ทำงาน 16 – 20 ปี
☐ 5 ทำงาน 20 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ในช่องด้านขวามือ ที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกน้อย

ระดับ 3 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมาก

ระดับ 5 หมายถึง เป็นตัวแปรสำคัญของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมากที่สุด

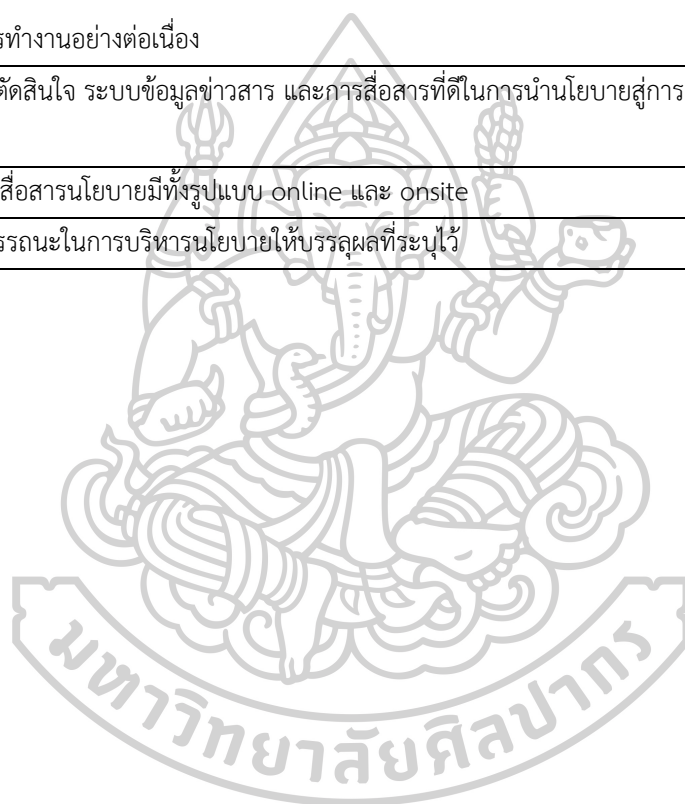
ข้อ	ตัวแปร	ระดับ ความสำคัญของตัวแปร				
		1	2	3	4	5
1	นโยบายมีความชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่					
2	การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายที่ชัดเจน					
3	ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ					
4	นโยบายที่นำสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย					
5	การประเมิน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
6	นโยบายมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
7	การกำหนดนโยบายเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
8	การกำหนดนโยบายที่รวดเร็วและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
9	การถ่ายทอดนโยบายมีความชัดเจน					
10	ความรวดเร็วในการสื่อสารด้านนโยบาย					
11	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
12	บุคลากรมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
13	การสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
14	บุคลากรมีความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
15	แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติชัดเจน					
16	สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย					
17	การสื่อสารเรื่องนโยบายที่ชัดเจนถูกต้อง					

ข้อ	ตัวแปร	ระดับ ความสำคัญของตัวแปร				
		1	2	3	4	5
18	กำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน					
19	โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน					
20	โครงสร้างองค์กรและลำดับชั้นการบังคับบัญชามีความเหมาะสม					
21	จัดโครงสร้างองค์กร เพื่อการรองรับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ					
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย					
23	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับนโยบาย					
24	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
25	ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
26	ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
27	ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย					
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆทั้งในองค์กร และนอกองค์กรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
29	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย					
30	ผู้บริหารเฝ้าระวังการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ					
31	ผู้บริหารมีการติดตามความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
32	ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบจากผลการดำเนินงานตามนโยบาย					
33	ผู้บริหารสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของบุคลากร ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
34	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารด้านนโยบาย					
35	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย					
36	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา					
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการแปลงนโยบายไปสู่ปฏิบัติ					
38	ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนการนำนโยบายไปสู่ปฏิบัติ					
39	บุคลากรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย					
40	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในตัวนโยบาย					
41	บุคลากรมีสมรรถนะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
42	บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล					
43	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติตามนโยบาย					
44	สนับสนุน ทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการตามนโยบาย					

ข้อ	ตัวแปร	ระดับ ความสำคัญของตัวแปร				
		1	2	3	4	5
45	ความจำกัดของระยะเวลาในการทำตามนโยบาย					
46	บุคลากรมีส่วนได้ส่วนเสียในความสำเร็จของการทำตามนโยบาย					
47	ให้รางวัลกับผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ					
48	บุคลากรสามารถวิเคราะห์นโยบาย และแปลงนโยบายเป็นแผนงานและโครงการ					
49	แปลงนโยบาย แผนงานหรือโครงการให้ออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน					
50	การตีความนโยบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจนโยบายอย่างชัดเจน					
51	จัดทำแผนงาน/โครงการที่รองรับนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
52	จัดทำแผนเพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน					
53	จัดทำปฏิทินและผังการปฏิบัติงาน (Gantt chart) ตามแผนงาน/โครงการในการกำกับการติดตามงาน					
54	กำหนดเวลาในการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
55	วางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
56	กำหนดขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินงาน					
57	นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนเชื่อมโยงและแสดงให้เห็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัด					
58	ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
59	แต่งตั้งคณะทำงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
60	ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย					
61	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการนโยบาย					
62	สรรหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย					
63	บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการดำเนินงานตามนโยบาย					
64	สรรหาทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วน นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน					
65	บริหารจัดการนโยบายโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
66	จัดทำตารางเวลาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน					
67	มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว					
68	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตามนโยบาย					
69	สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่					

ข้อ	ตัวแปร	ระดับ ความสำคัญของตัวแปร				
		1	2	3	4	5
	การปฏิบัติ					
70	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมพัฒนาเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานการดำเนินงานตามนโยบาย					
71	สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน					
72	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร					
73	สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร					
74	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานตามนโยบาย					
75	บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและค่าเป้าหมายของนโยบาย					
76	การให้รางวัลตอบแทน และยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำงานได้สำเร็จตามนโยบาย					
77	บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม					
78	องค์กรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับนโยบาย					
79	มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามนโยบาย					
80	พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย					
81	ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ					
82	การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด					
83	สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมาย ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
84	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย					
85	มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ					
86	การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก ในการปฏิบัติตามนโยบาย					
87	ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น					
88	มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
89	นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
90	จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน					
91	บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ					
92	มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย					

ข้อ	ตัวแปร	ระดับ ความสำคัญของตัวแปร				
		1	2	3	4	5
93	มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ					
94	มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ					
95	ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ					
96	โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน					
97	กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
98	มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ					
99	ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite					
100	องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้					



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันผลองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การ
ปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลการวิจัย
แบบสอบถามยืนยันผลการวิจัย





ที่ อว 8612.2/731

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันผลการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลรัตน์ เทอร์เนอร์

ด้วย นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม รหัสนักศึกษา 620630005 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันผลการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

ผศ.ดร. กมลรัตน์ เทอร์เนอร์	คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ผศ.ดร. คมวัฒน์ รุ่งเรือง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ผศ.ดร.นิสากร วิบูลชัย	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
ผศ.ดร.พิศิษฐ์ พลธนะ	ผู้ช่วยอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก
ผศ.ดร.อติญาน์ ศรีเกษตริณ	รองคณบดีด้านวิจัย นวัตกรรม บริการวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก





แบบสอบถามยืนยันผลการวิจัย

เรื่อง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็น เพื่อยืนยันการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ของงานวิจัยเรื่อง “การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

2. ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยดำเนินการวิจัยดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 2) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) 3) สรุปผลการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ (Analysis) เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) นำตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มาพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น

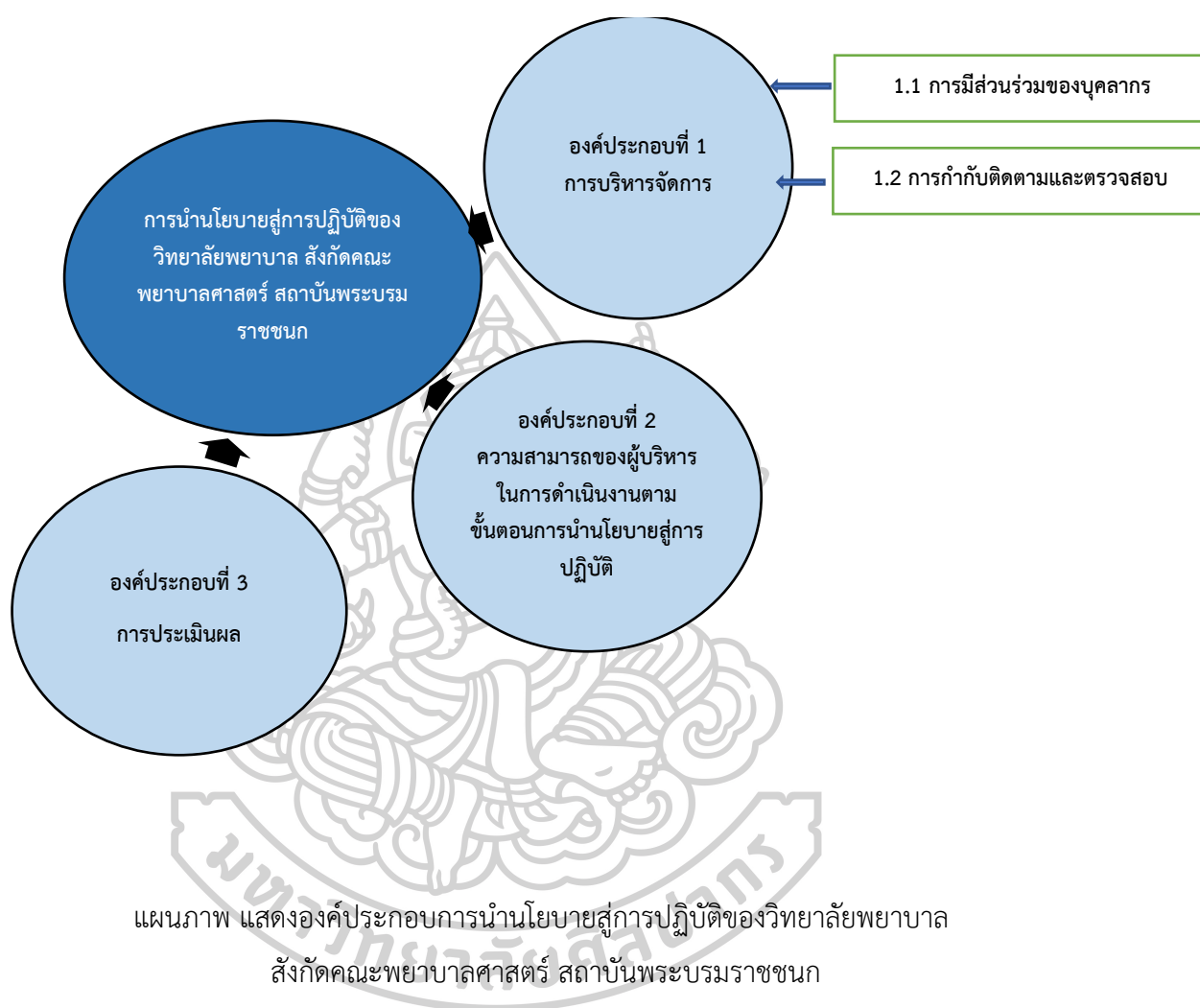
(Opinionnaire) 2) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้านความตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.6 -1.00 และปรับปรุงแก้ตามข้อเสนอแนะ 3) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยทั้งฉบับด้านความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 28 วิทยาลัย มีผู้ให้ข้อมูลวิทยาลัยละ 15 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน 2) ประธานสาขาวิชา/หัวหน้างาน จำนวน 5 คน 3) กลุ่มอาจารย์/เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 420 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 390 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อให้ได้องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นที่ 4 การยืนยันผลการวิจัย โดยผู้วิจัยยืนยันองค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย พิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3. ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ตัวแปรการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 100 ตัวแปร ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า องค์ประกอบที่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นแต่ละองค์ประกอบ (Component) มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของไคเซอร์ (Kaiser) ค่าน้ำหนักปัจจัยแต่ละตัว (Factor Loading) มากกว่า 0.70 และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป ซึ่งสรุปได้ว่าตัวแปรการนำนโยบายสู่

การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 100
ตัวแปร สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 39 ตัวแปร ดังแผนภาพ



จากแผนภูมิ องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ
รวมทั้งสิ้น 39 ตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรดังนี้

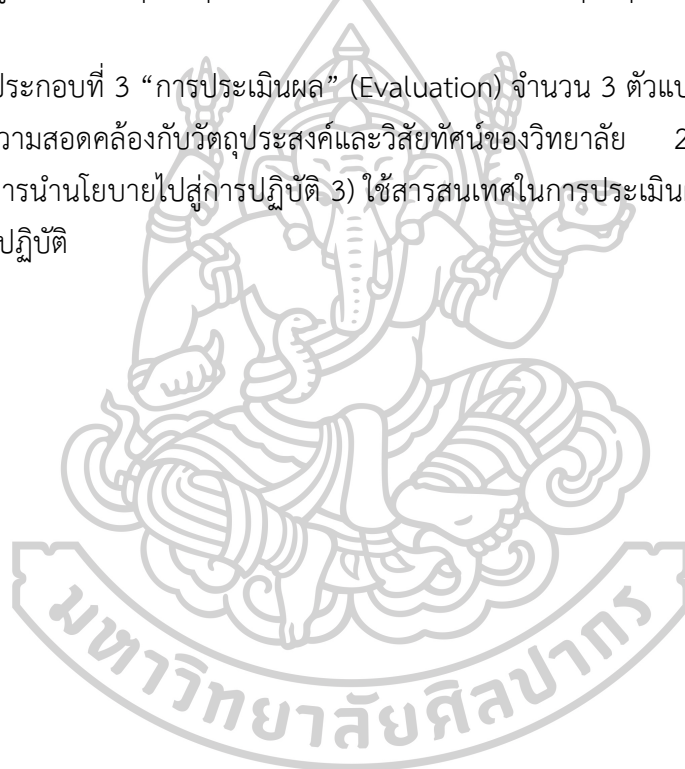
องค์ประกอบที่ 1 “การบริหารจัดการ”(Management)” จำนวน 28 ตัวแปร แบ่งออกเป็น องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร จำนวน 11 ตัวแปร องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การกำกับติดตามและตรวจสอบ จำนวน 17 ตัวแปร

องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 “การมีส่วนร่วมของบุคลากร” (Employee participation) จำนวน 11 ตัวแปร คือ 1) การจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ใช้ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด 2) พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรที่รับผิดชอบนโยบาย 3) ระบบการสื่อสารเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ 4) สนับสนุนบุคลากรในกระบวนการทำงานเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในทุกชั้นตอน 5) บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการแปลงนโยบายมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม 6) สร้างความเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำระบบและขั้นตอนในการดำเนินงานตามนโยบาย 8) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดสัดส่วนตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานตามนโยบาย 9) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร 10) สนับสนุนความร่วมมือกันในการทำงานตามนโยบาย ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร 11) มีระบบส่งต่อข้อมูลจากผู้บริหารไปยังบุคลากรที่สะดวกและรวดเร็ว

องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 “การกำกับติดตามและตรวจสอบ” (Monitoring and Evaluation) จำนวน 17 ตัวแปร คือ 1) มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย 2) มีการชี้แจงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3) กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบาย 5) จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน 6) สื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้เป้าหมายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 8) ประเมินผลและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ 9) มีระบบการตัดสินใจ ระบบข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารที่ดีในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 10) บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 11) องค์กรมีสมรรถนะในการบริหารนโยบายให้บรรลุผลที่ระบุไว้ 12) ช่องทางการสื่อสารนโยบายมีทั้งรูปแบบ online และ onsite 13) ประเมินขั้นตอน และระบบการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น 14) มีระบบการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 15) มีการจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน 16) มีการตรวจสอบข้อมูลความพร้อมขององค์กรก่อนที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 17) โครงสร้างการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 “ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานตามขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ” (The ability of executives to implementation policies) จำนวน 8 ตัวแปร คือ 1) ผู้บริหารสนับสนุนในการปฏิบัติตามนโยบาย 2) ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารจัดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 3) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย 4) ผู้บริหารมีความสามารถที่จะจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 5) ผู้บริหารใหม่มีทักษะการนิเทศ ติดตาม ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานความร่วมมือในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆทั้งในองค์กร และนอกองค์กรในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 7) ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจ และความสามารถในการแก้ปัญหา 8) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย

องค์ประกอบที่ 3 “การประเมินผล” (Evaluation) จำนวน 3 ตัวแปร คือ 1) นโยบายที่นำสู่การปฏิบัติมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย 2) การประเมิน ผลผลิต/ ผลลัพธ์ ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 3) ใช้สารสนเทศในการประเมินผล และปรับปรุงการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ



4. โปรดแสดงความคิดเห็นเพื่อยืนยันการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างใต้ เครื่องหมายที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดเขียนลงในช่อง ข้อเสนอแนะ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เห็นด้วยว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนกมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ไม่เห็นด้วยว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการ ยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ มา ณ โอกาสนี้



นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม

นักศึกษาปริญญาเอก

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 087-607-1756

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ทรงคุณวุฒิ/ เชี่ยวชาญ

ชื่อ – นามสกุล

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

**ตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะ
พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาล
ศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

ที่	องค์ประกอบ	การยืนยันผลการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ							
		ความถูกต้อง		ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
		ถูกต้อง	ไม่ ถูกต้อง	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	เป็น ไปได้	เป็นไป ไม่ได้	เป็น ประโยชน์	ไม่เป็น ประโยชน์
1	การบริหารจัดการ								
1.1	การมีส่วนร่วมของ บุคลากร								
1.2	การกำกับติดตามและ ตรวจสอบ								
2	ความสามารถของ ผู้บริหารในการ ดำเนินงานตาม ขั้นตอนการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ								
3	การประเมินผล								

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม
วัน เดือน ปี เกิด	27 เมษายน 2522
สถานที่เกิด	จันทบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2535 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านต้นกระบก พ.ศ. 2540 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัย บูรพา พ.ศ. 2565 ศึกษาต่อระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช 99 หมู่3 ต.ลาดบัวขาว อ.บ้านโป่ง จ. ราชบุรี 70110

