



รายงานการวิจัย

การสำรวจภาพลักษณ์
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
(ผลการวิจัยเชิงปริมาณ)

เสนอต่อ
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

โดย
สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา
แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สิงหาคม 2546



รายงานการวิจัย

การสำรวจภาพลักษณ์
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
(ผลการวิจัยเชิงปริมาณ)

เสนอต่อ
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

โดย
สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา
แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สิงหาคม 2546

เลขที่.....
เลขทะเบียน หร 1148
วันที่.....เดือน.....ปี 2548

หัวหน้าโครงการวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ พิมลสินธุ์

ทีมงานวิจัย

นายสุวัฒน์

ทองธนากุล

นางสาวนิโลบล

บุญสลับ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความนำ	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
3 ขอบเขตของการวิจัย	2
4. ระเบียบวิธีการวิจัย	2
4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	8
4.3 การประเมินผล	10
4.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	10
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 ผลการวิจัยภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)	13
1. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.	14
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	14
ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.	17
ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.	23
ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะ ในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.	41

สารบัญ

	หน้า
2. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.	47
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	47
ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการณ์การรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.	49
ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.	53
ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะ ในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.	66
3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.	70
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	70
ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการณ์การรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.	72
ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.	75
ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะ ในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.	87
ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงาน	89
บทที่ 3 สรุป และวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)	97
1. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.	98
□ สรุปผลการวิจัย	98
□ วิเคราะห์ผลการวิจัย	108

สารบัญ

	หน้า
2. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.	114
สรุปผลการวิจัย	114
วิเคราะห์ผลการวิจัย	123
3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.	128
สรุปผลการวิจัย	128
วิเคราะห์ผลการวิจัย	138
บทที่ 4 สรุป วิเคราะห์ เสนอแนะ	144
สรุป วิเคราะห์ผลการวิจัย	144
ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย	151

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

1. ความนำ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) จ้างตั้งขึ้นตาม “พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. 2535” มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำหน้าที่ศึกษา ค้นคว้าและวิจัยองค์ความรู้ สำหรับใช้วางแผนเป้าหมาย นโยบาย และแผนเพื่อพัฒนาระบบสุขภาพของชาติอย่างมีระบบ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งเป็นองค์กรที่สร้างกระบวนการปฏิรูประบบสุขภาพด้วยการเชื่อมโยงความร่วมมือของประชาคมและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ เข้ากับการพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พันธกิจหลักของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการในการใช้กระบวนการทางวิชาการ และงานวิจัยเป็นเครื่องมือและกลไกในการประสานและสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายนักวิชาการ ประชาคม และภาคการเมือง เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการจัดการระบบสุขภาพ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของคนไทย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน

การดำเนินการดังกล่าวได้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ภารกิจงานวิจัยของ สวรส. ให้เป็นที่รับรู้ในกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ทำงานวิจัย นักวิจัย นักวิชาการ) เพื่อให้เกิดความเข้าใจและทัศนคติที่ดี ทำให้เกิดภาคีความร่วมมือขยายผลการทำวิจัยและการใช้งานวิจัยในการปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ อย่างไรก็ตาม สวรส. ยังไม่เคยมีการสำรวจและวิจัยภาพลักษณ์ขององค์กรมาก่อน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการทำวิจัยเพื่อให้ทราบภาพลักษณ์ของ สวรส. ในสายตาของกลุ่มเป้าหมาย ณ ปัจจุบัน เพื่อนำมาประกอบการวางแผนและการดำเนินงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในระยะยาวต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อค้นหาภาพลักษณ์ของ สวรรส. ในปัจจุบันจากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายภายนอกต่างๆ และภายในองค์กร
- 2.2 เพื่อประเมินการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรรส.
- 2.3 เพื่อศึกษาและสำรวจความต้องการ ความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ จาก สวรรส.
- 2.4 เพื่อสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่ทำงานร่วมกับ สวรรส. ทั้งในเรื่องระบบงาน และตัวบุคคล และบทบาทของ สวรรส.

3. ขอบเขตของการวิจัย

- 3.1 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อภาพลักษณ์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) เป็นระยะเวลา 4 เดือน
- 3.2 การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ทั้งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล และภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด เชียงใหม่ พิษณุโลก ขอนแก่น สงขลา

4. ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การสำรวจภาพลักษณ์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) มีความรัดกุมและสมบูรณ์ในที่สุดจึงแบ่งวิธีการวิจัยเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในประเภทของการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยประมวลและวิเคราะห์ภาพลักษณ์ของ สวรรส. ณ ช่วงเวลาหนึ่งโดยเน้นการวัดครั้งเดียว (One-shot Descriptive Study) เป็นการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (Face – to – Face Interview) มี 3 กลุ่มคือ กลุ่มนักวิจัย/นักวิชาการ ที่เคยทำงานกับ สวรรส. กลุ่มนักวิจัย/นักวิชาการ ที่ยังไม่เคยทำงานกับ สวรรส. และกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สวรรส.

ส่วนที่ 2 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

- (1) การสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะ (Focus-group Interview) เป็นกลุ่มสื่อมวลชนมีจำนวน 7 ท่านมาประชุมให้ข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพและลุ่มลึก
- (2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการงานวิจัยต่างๆ กลุ่มผู้ที่มีส่วนในด้านการกำหนดนโยบาย และกลุ่มคณะกรรมการ สรรส. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร การวิจัยครั้งนี้แบ่งประชากรเป็น 10 กลุ่มคือ

- (1) นักวิจัย นักวิชาการ ที่เคยร่วมงาน
- (2) นักวิจัย นักวิชาการ ที่ยังไม่เคยร่วมงาน แต่เป็นกลุ่มที่ต้องการให้มาร่วมงานทั้งในมหาวิทยาลัย สถาบัน และหน่วยงานวิจัยต่างๆ

มหาวิทยาลัยของรัฐได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกอบด้วยคณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

- คณะแพทยศาสตร์
- คณะพยาบาลศาสตร์
- คณะทันตแพทยศาสตร์
- คณะสาธารณสุขศาสตร์
- คณะเภสัชศาสตร์
- คณะสหเวชศาสตร์
- คณะสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยา
- คณะเศรษฐศาสตร์

- (3) Business Alliances

- กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- TDRI
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สวทช.)

- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (สกว.)
- (4) ผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย ได้แก่
 - สสส.
 - WHO
 - Rockefeller Foundation
- (5) ผู้ที่มีส่วนในด้านการกำหนดนโยบาย เช่น ผู้บริหาร รัฐบาล นักการเมือง ได้แก่
 - รัฐมนตรีกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
 - รองนายกรัฐมนตรีที่ดูแลด้านสุขภาพ
 - คณะกรรมการการ ทั้ง สว. สส. คณะสาธารณสุข/ สิ่งแวดล้อม เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ /แรงงานสังคม
- (6) ผู้ใช้งานวิจัย ได้แก่
 - สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
 - กรมบัญชีกลาง
 - กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น
- (7) นักวิจัยและเจ้าหน้าที่ในเครือข่ายสถาบัน และสถาบันภาคีของ สวรส.
 - (7.1) เครือสถาบัน
 - สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล(พรพ.)
 - สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (IHPP)
 - สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.)
 - โครงการวิจัยระยะยาวในเด็กไทย (PCTC)
 - สำนักงานกลางสารสนเทศบริการสุขภาพ (สกส.)
 - สำนักงานการสำรวจสภาวะสุขภาพอนามัย (สกสอ.)
 - (7.2) สถาบันภาคี
 - สถาบันพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยระดับพื้นที่ (Area Based Research Network)
 - ภาคกลาง ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - ภาคใต้ ร่วมกับ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคเหนือ ร่วมกับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาคอีสาน ร่วมกับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- ศูนย์วิจัยและติดตามความเป็นธรรมทางสุขภาพร่วมกับมหาวิทยาลัยนเรศวร
- สถาบันวิจัยสังคมและสุขภาพ
- แผนงานวิจัยและพัฒนานโยบายสาธารณะ เพื่อสุขภาพและการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA)
- เครือข่ายพลังปัญญาทางสุขภาพ (HIN)
- เครือข่ายประสานงานวิจัยแบบสหสถาบัน (CRCN)

(8) เจ้าหน้าที่ของ สวรส.

(9) สื่อมวลชน

(10) คณะกรรมการ สวรส. (Board) ปัจจุบันและที่เพิ่งพ้นวาระ

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

แผนการสุ่มตัวอย่างจะสุ่มตัวอย่างตามประเภทของ ประชากร (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างแบบเจาะจงในแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายทั้งหมดของ สวรส.

4.1.3 พื้นที่ที่ใช้ในการสำรวจ กำหนดแบบเจาะจงดังนี้

- (1) กรุงเทพฯ และปริมณฑล
- (2) เชียงใหม่
- (3) พิษณุโลก
- (4) ขอนแก่น
- (5) สงขลา

ในแต่ละจังหวัดได้เก็บข้อมูลในอำเภอที่เป็นที่ตั้งของกลุ่มประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเจาะจงไปยังอาชีพและคุณลักษณะต่างๆของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

4.1.4 ขนาดตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการกำหนดแบบเจาะจง (Purposive) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างประมาณร้อยละ 70 ของจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

ตารางแสดงจำนวนตัวอย่างที่กำหนด ในแต่ละกลุ่ม

จังหวัด	สัมภาษณ์ตัวต่อตัว			สัมภาษณ์เชิงลึก						สัมภาษณ์ กลุ่มเฉพาะ
	นักวิจัย ที่เคย ทำงานกับ สวรส.	นักวิจัย ที่ ไม่เคย ทำงานกับ สวรส.	เจ้าหน้าที่ สวรส.	นักวิจัยใน เครือข่าย/ สถาบัน ภาคี	Business Alliances	ผู้ใช้งาน วิจัย	ผู้ให้ทุน สนับสนุน ร่วมกับ สวรส.	ผู้กำหนด นโยบาย	คณะ กรรมการ สวรส.	สื่อมวลชน
กรุงเทพฯ ปริมณฑล	229	20	18	10	3	14	3	17	17	7
เชียงใหม่	37	12	-	2	-	-	-	-	-	-
พิษณุโลก	5	12	-	1	-	-	-	-	-	-
ขอนแก่น	44	13	-	2	-	-	-	-	-	-
สงขลา	29	13	-	1	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ กำหนด	344	70	18	16	3	14	3	17	17	7

ตารางแสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามกลุ่ม ที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง

จังหวัด	สัมภาษณ์ตัวต่อตัว			สัมภาษณ์เชิงลึก						สัมภาษณ์ กลุ่มเฉพาะ
	นักวิจัย ที่เคย ทำงานกับ สวรส.	นักวิจัย ที่ ไม่เคย ทำงานกับ สวรส.	เจ้าหน้าที่ สวรส.	นักวิจัยใน เครือข่าย สถาบัน/ สถาบัน ภาคี	Business Alliances	ผู้ใช้งาน วิจัย	ผู้ให้ทุน สนับสนุน ร่วมกับ สวรส.	ผู้กำหนด นโยบาย	คณะ กรรมการ สวรส.	สื่อมวลชน
กรุงเทพฯ ปริมณฑล	83	16	18	9	2	7	3	7	12	7
เชียงใหม่	37	12	-	2	-	-	-	-	-	-
พิษณุโลก	5	12	-	1	-	-	-	-	-	-
ขอนแก่น	16	17	-	2	-	-	-	-	-	-
สงขลา	29	13	-	1	-	-	-	-	-	-
จำนวนที่ เก็บได้ จริง	170	70	18	15	2	7	3	7	12	7

จำนวน ตัวอย่าง	สัมภาษณ์ตัวต่อตัว			สัมภาษณ์เชิงลึก						สัมภาษณ์ กลุ่มเฉพาะ
	นักวิจัย ที่เคย ทำงานกับ สวรส.	นักวิจัย ที่ ไม่เคย ทำงานกับ สวรส.	เจ้าหน้าที่ สวรส.	นักวิจัยใน เครือข่าย สถาบัน/ สถาบัน ภาคี	Business Alliances	ผู้ใช้งาน วิจัย	ผู้ให้ทุน สนับสนุน ร่วมกับ สวรส.	ผู้กำหนด นโยบาย	คณะ กรรมการ สวรส.	สื่อมวลชน
กำหนดไว้	344	70	18	16	3	14	3	17	17	7
เก็บได้จริง	170	70	18	15	2	7	3	7	12	7
ร้อยละ	49.42	100.00	100.00	93.75	66.67	50.00	100.00	41.18	71.00	100.00

โดยเฉลี่ยแล้วสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ คิดเป็นร้อยละ 77.20 ของจำนวนตัวอย่างที่
กำหนดไว้

ข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในแต่ละกลุ่มเป็นแบบเจาะจง โดยเก็บตามรายชื่อที่ทาง สวรส. ให้มา ซึ่งเป็นกลุ่มที่เก็บข้อมูลได้ยาก ทั้งๆ ที่ได้พยายามหลายรอบ เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงาน เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง และเป็นบุคคลที่มีภารกิจมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการของ สวรส. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีชื่อเสียง เช่น ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ รองเลขาธิการสภาพัฒน์ องคมนตรี และสมาชิกวุฒิสภา เป็นต้น การสัมภาษณ์ต้องนัดหมายเวลา ตามวัน เวลาที่แต่ละท่านสะดวกให้เข้าสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จึงได้จำนวนไม่ครบตามกำหนด

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยภาพลักษณ์ของ สวรส. ได้ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างแน่นอน 3 ชุด แยกตามประเภทกลุ่มตัวอย่าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามสำหรับกลุ่มนักวิจัยนักวิชาการที่เคยร่วมงาน และที่ยังไม่เคยร่วมงาน ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูล

ข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ช่องทาง/สื่อที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.
- ความถี่ของการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.
- ประเภทของข่าวสาร
- ปริมาณข่าวสาร
- จุดเด่น จุดด้อย และข้อเสนอทางการประชาสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ สวรส.

แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านตัวองค์กร
2. ด้านภารกิจขององค์กร
3. ด้านผู้บริหาร
4. ด้านบุคลากร

- ความคาดหวังจาก สวรรส.

ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ด้านบวก ภาพลักษณ์ด้านลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรรส.

แบบสอบถามสำหรับกลุ่มกลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สวรรส. ประกอบด้วยคำถาม

5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรรส. ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ช่องทาง/สื่อที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ สวรรส.
- ความถี่ของการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ สวรรส.
- ประเภทของข่าวสาร
- ปริมาณข่าวสาร
- จุดเด่น จุดด้อย และข้อเสนอทางการประชาสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของ สวรรส. แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านตัวองค์กร
2. ด้านภารกิจขององค์กร
3. ด้านผู้บริหาร
4. ด้านบุคลากร

- ความคาดหวังจาก สวรรส.

ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ด้านบวก ภาพลักษณ์ด้านลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรรส.

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับ สวรรส. ในเรื่อง

1. ระบบงาน
2. ตัวบุคคล
3. บทบาทของ สวรรส.

เพื่อความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หลังจากร่างแบบสอบถามเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้แทนของ สวรส. แล้วได้นำไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มประชาชนเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.9386 (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้นั้นควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.8) ดังนั้นแสดงได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ พร้อมกับการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 การประเมินผล

สำหรับคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์นั้น จะกำหนดเกณฑ์ในการวัดตามระบบ Likert Scales แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนน เป็นดังนี้

คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	3.41 – 4.20	เห็นด้วย
3	2.61 – 3.40	ปานกลาง
2	1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
1	1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 กลุ่ม มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

วิธีที่ 1 ใช้วิธีการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (Face - to - Face Interview) มี 3 กลุ่มคือ

- (1) กลุ่มนักวิจัย/นักวิชาการ ที่เคยทำงานกับ สวรส.
- (2) กลุ่มนักวิจัย/นักวิชาการ ที่ยังไม่เคยทำงานกับ สวรส.
- (3) กลุ่มเจ้าหน้าที่ของ สวรส.

วิธีที่ 2 ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) มี 6 กลุ่มคือ

- (1) กลุ่มนักวิจัยและเจ้าหน้าที่ในเครือสถาบันและสถาบันภาคีของ สวรส
- (2) กลุ่มผู้ใช้งานวิจัย
- (3) กลุ่มผู้ให้ทุนสนับสนุนร่วมกับ สวรส.
- (4) กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย
- (5) กลุ่ม Business Alliance
- (6) กลุ่มคณะกรรมการ สวรส.

วิธีที่ 3 ใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะ (Focus- group Interview) มี 1 กลุ่มคือ

- กลุ่มสื่อมวลชน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 5.1 ทำให้ได้รับทราบภาพลักษณ์ของ สวรส. ในปัจจุบันจากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายทั้งภายนอก และภายในองค์กร ว่าเป็นที่รู้จักของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ ในระดับใด
- 5.2 ทำให้ได้รับทราบพฤติกรรมการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. ของกลุ่มเป้าหมาย
- 5.3 ทำให้ได้รับทราบความต้องการ ความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ จาก สวรส.
- 5.4 ทำให้ได้รับทราบความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่ทำงานร่วมกับสวรส. ทั้งในเรื่องระบบงาน ตัวบุคคล และบทบาทของ สวรส.

รายงานการวิจัยนำเสนอเป็น 3 เล่ม ประกอบด้วย

- เล่มที่ 1 การสำรวจภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
(ผลการวิจัยเชิงปริมาณ)
- บทที่ 1 บทนำ
- บทที่ 2 ผลการวิจัยภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
1. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการ ที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.
 2. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.
 3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.
- บทที่ 3 สรุป และวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (รายกลุ่ม)
การวิจัยภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
- บทที่ 4 สรุป วิเคราะห์ เสนอแนะ (ภาพรวม)
- เล่มที่ 2 การสำรวจภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
(ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ)
- บทที่ 1 บทนำ
- บทที่ 2 ผลการวิจัยภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
1. นักวิจัยในเครือข่ายสถาบัน และสถาบันภาคี
 2. กลุ่มคณะกรรมการ สวรส.
 3. กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย
 4. กลุ่มผู้ใช้งานวิจัย
 5. กลุ่ม Business Alliance
 6. กลุ่มผู้ให้ทุนสนับสนุนร่วมกับ สวรส.
 7. กลุ่มสื่อมวลชน
- บทที่ 3 สรุป วิเคราะห์ เสนอแนะ (ภาพรวม)
- ภาคผนวก การสัมภาษณ์เชิงลึก
การสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะ

- เล่มที่ 3 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (EXECUTIVE SUMMARY REPORT)

บทที่ 2

ผลการวิจัย ภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

บทที่ 2

ผลการวิจัยภาพลักษณ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

ผลการวิจัยภาพลักษณ์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ในบทที่ 2 เป็นการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- | | | | |
|--|-------|-----|----------|
| 1. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. | จำนวน | 170 | ตัวอย่าง |
| 2. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. | จำนวน | 70 | ตัวอย่าง |
| 3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส. | จำนวน | 18 | ตัวอย่าง |

การนำเสนอความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งหัวข้อการนำเสนอเป็น มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.
 - ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.
 - ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.
2. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.
 - ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.
 - ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.
3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.
 - ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.
 - ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.
 - ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงาน

1. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงาน
ร่วมกับ สวรส.

1. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.

จากผลการสำรวจกลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. จำนวน 170 คน
ได้ผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ตารางที่ 1.1 – 1.5)

- จำนวนปีที่เคยร่วมงานกับ สวรส. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.76 เคยทำงานร่วมกับ สวรส. เมื่อ 5 ปีที่แล้ว รองลงมาจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.71 เคยทำงานร่วมกับ สวรส. เมื่อ 3 ปีที่แล้ว และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.18 เคยทำงานร่วมกับ สวรส. เมื่อ 2 ปีที่แล้ว
- เพศ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.65 เป็นเพศหญิง และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.35 เป็นเพศชาย
- อายุ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12 มีอายุมากกว่า 50 ปี รองลงมาจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.18 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี
- ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 65.29 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก รองลงมาจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.82 มีการศึกษาระดับปริญญาโท
- ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างระบุตำแหน่งงาน เป็นอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นักวิจัย ศาสตราจารย์ และผู้อำนวยการ
- อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.41 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี รองลงมาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.24 มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี และกลุ่มตัวอย่าง 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.59 มีอายุการทำงาน 11-15 ปี

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามจำนวนปีที่เคยร่วมงานกับ สวรส.
มาแล้วกี่ปี

จำนวนปีที่เคยร่วมงานกับ สวรส.	จำนวน	ร้อยละ
1 ปี	18	10.59
2 ปี	19	11.18
3 ปี	25	14.71
4 ปี	15	8.82
5 ปี	37	21.76
6 ปี	14	8.24
7 ปี	7	4.12
8 ปี	3	1.76
10 ปี	13	7.65
11 ปี	1	0.59
12 ปี	4	2.35
ไม่ระบุ	14	8.24
รวม	170	100.00

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	72	42.35
หญิง	98	57.65
รวม	170	100.00

ตารางที่ 1.3 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
26-30 ปี	4	2.35
31-35 ปี	9	5.29
36-40 ปี	14	8.24
41-45 ปี	32	18.82
46-50 ปี	53	31.18
มากกว่า 50 ปี	58	34.12
รวม	170	100.00

ตารางที่ 1.4 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4	2.35
ปริญญาโท	49	28.82
ปริญญาเอก	111	65.29
อื่นๆ	6	3.53
รวม	170	100.00

ตารางที่ 1.5 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 ปี	10	5.88
6-10 ปี	10	5.88
11-15 ปี	18	10.59
16-20 ปี	48	28.24
มากกว่า 20 ปี	84	49.41
รวม	170	100.00

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส. (ตารางที่ 1.6 - 1.8)

□ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 82.94 ระบุว่าได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.06 ระบุว่าไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

ประเภทสื่อที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของสวรส. เรียงตามลำดับ ดังนี้

อันดับ 1	เอกสารสิ่งพิมพ์	ได้รับร้อยละ	60.00
อันดับ 2	เว็บไซต์	ได้รับร้อยละ	40.00
อันดับ 3	สื่อบุคคล	ได้รับร้อยละ	38.82

□ ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับเพียงพอและไม่เพียงพอมีจำนวนเท่ากัน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอนั้น ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม ได้แก่

ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม	จำนวนผู้ตอบ
ความเป็นไปได้ของโครงการที่ สวรส. สนับสนุน ทุนวิจัย โจทย์คำถามในการวิจัย หัวข้อที่ให้ทุนวิจัย การเปิดโอกาสให้นักวิชาการรับทราบเกี่ยวกับทุนที่มีอยู่ ว่ามี ทุนด้านใดบ้าง ขาวเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการจัดสรรทุน	16
เอกสารสิ่งพิมพ์ วารสาร วิตีทัศน์ รายงานประจำปี	15
การเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ทาง สวรส. ได้ให้ทุนไป ความก้าวหน้า แหล่งทุนวิจัย หรือมีส่วนร่วมกิจกรรมงานของ สวรส.	7
ควรสรุปผลงานวิจัยส่งตรงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างเสริม สวรส. ทั้งในอดีต และปัจจุบัน	4
ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับโครงการวิจัยที่สนับสนุนให้ทุน และงานวิจัยที่เสร็จแล้ว	3

ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยใหม่ๆ ความก้าวหน้าของงานวิจัย ข้อค้นพบใหม่ๆ	3
ทิศทางการนำงานวิจัยไปใช้ในนโยบายระบบ	2
รายงานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องการประชุมของ สวรส. และรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานในแต่ละปี	2
ความเคลื่อนไหวของ สวรส. ว่ามีภารกิจของงานวิจัยอะไรบ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนของงานวิจัย	2
สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ	1
โครงการต่างๆ ที่ สวรส. ดำเนินการ	1
ภาพรวมงานวิจัยด้านนี้ในทางสาธารณสุข	1
ข่าวสารการผลักดันคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบสาธารณสุข	1
ผลการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อสังคมสาธารณสุข	1
งานวิจัยที่ สวรส. สนับสนุนอยู่ในขณะนี้ มีใครทำอะไร เรื่องอะไร และงานวิจัยที่ สวรส. สนับสนุนต่อไป	1
ข่าวสารด้านการวิจัยระบบสุขภาพ	1
แผนงานวิจัยในเครือข่ายของสถาบัน	1
ข่าวเกี่ยวกับเวทีวิจารณ์งานวิจัย การประชุมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของ สวรส.	1

□ วิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

• กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

วิธีการที่เหมาะสม	จำนวนผู้ตอบ
Internet Email Direct Mail Web site	88
เอกสารสิ่งพิมพ์ ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย ส่งผ่านสถาบันต่างๆ นอกเหนือจากจดหมายข่าว การจัดประชุม	77
ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ โดยสรุปประเด็นเอกสาร	52
ผลงานวิจัยลงในหนังสือพิมพ์	13
โทรทัศน์	12
การประชุมรูปแบบเสวนา เวทีนักวิจัย เผยแพร่ผลงานสำหรับงานที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ สังเคราะห์ความรู้	11

จดหมายข่าวเป็นกลุ่มเฉพาะจะเหมาะสม เป็นการแจ้งข่าวความเคลื่อนไหวของ สวรส.	8
วิทยุ	5
วารสารส่งตามรายชื่อของเครือข่ายที่มีอยู่ ส่งตามหน่วยงาน	5
จุลสาร (Newsletter) ไปยังผู้ที่เคยขอทุนและผู้สนใจอื่นๆ	4
รายงานผลการวิจัยเป็นรูปเล่ม ที่มี ISBN ด้วย	3
แผ่นพับ	2
ข้อมูลบางประเภทที่มีผลต่อประชาชนในวงกว้างประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะ ควรเผยแพร่ผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุหนังสือพิมพ์	2
วีดิทัศน์	2
นิทรรศการ	2
การจัดแสดงนำผลการวิจัยเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชน	1
ระดับชาวบ้านทำสรุปวิจัยเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายๆ ระดับนักวิชาการ รายงานผลการวิจัย	1

□ ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของ สวรส.

ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อดีด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
มีการประชาสัมพันธ์เจาะกลุ่มเป้าหมายที่ สวรส. ต้องการเผยแพร่ชัดเจน เน้นทางวิชาการ เผยแพร่ผ่านเครือข่าย สวรส. ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ NGO อย่างทั่วถึง	20
ข้อมูลข่าวสารมีสาระ กระชับ รวดเร็ว และมีความเป็นวิชาการ โดยเฉพาะเอกสารผลงานวิจัยที่มีลักษณะเชิงนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ มีสาระที่ท้าทายทางความคิด	7
การประชาสัมพันธ์มีความรวดเร็ว ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์	7
ผู้ที่เคยร่วมงานกับ สวรส. จะได้รับข้อมูลข่าวสารผ่าน Email ค่อนข้างสม่ำเสมออย่างทั่วถึง	5
มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	4

ทำให้ทราบความก้าวหน้าของผลงานของ สวรส. การพัฒนางานวิจัย	3
ทำให้ทราบความชัดเจนขององค์กร ทำให้ทราบถึงการทำงานของ สวรส.	3
ผู้ที่รับทุนจะได้รับข่าวสารสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ	2
การมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	2
มีการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพอย่างต่อเนื่องสามารถให้ความรวดเร็วในการทำงาน ให้ทราบข้อมูลอย่างแท้จริง	2
มีเอกสารเผยแพร่หลากหลาย	1

ข้อคัดค้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อคัดค้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
ขาดจุดเด่นการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์น้อย จำกัดวงแคบ ไม่สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงบุคคลต่างๆ นักวิจัยในวงกว้างได้อย่างทั่วถึง	46
ข้อมูลข่าวสารจะได้รับเฉพาะกลุ่มที่ทำงานหรือเป็นเครือข่ายของ สวรส. เท่านั้น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปถึงบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ นักวิจัยมีน้อย เฉพาะนักวิจัยเท่านั้นที่จะได้รับเชิญประชุม หรือร่วมงาน	11
ไม่ทราบถึงการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง และมีผลงานวิจัยใหม่ๆ อะไรบ้าง งานทุกชิ้นที่ทำเสร็จ จะไม่ได้รับทราบในภาพรวม	6
การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ	6
ข้อมูลข่าวสารที่แจ้งให้รับทราบไม่ทันสมัย	5
ข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในเว็บไซต์ ไม่ลงรายละเอียดเท่าที่ควร ไม่ค่อยมีข้อมูลที่ต้องการ	4
ไม่เปิดตัวสู่สาธารณะ ทิศทางและแผนงานหลักขององค์กรไม่ชัดเจน แทบไม่ทราบว่า สวรส. ทำอะไรบ้าง	4
เนื้อหาสาระยังไม่ดึงดูดความสนใจ ภาษาที่ใช้ยากต่อความเข้าใจของคนทั่วไป ยังไม่น่าสนใจเท่าที่ควร	4
การจัดประชุมสัมมนาแต่ละครั้งใช้งบประมาณค่อนข้างมาก	2
ไม่ค่อยมีการประชาสัมพันธ์เรื่องการขอทุนวิจัยและโครงการวิจัย มีขั้นตอนและการคัดกรองโครงการเข้ารับการรับทุนไม่ชัดเจน	2

การสื่อสารประชาสัมพันธ์ค่อนข้างเน้นไปทางเว็บไซต์ อาจทำให้ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ที่สนใจได้ทุกกลุ่ม	2
การประชาสัมพันธ์ไม่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร	1
ไม่มีการศึกษาวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์ที่ดี ทำให้การเลือกวิธีการและการดำเนินการไม่เหมาะสม	1
เอกสารไม่ค่อยได้รับ เมื่อเข้าร่วมประชุมสนใจเอกสารหลายๆ เรื่อง แต่เอกสารไม่มีแจก แจกแล้วจะส่งให้ในภายหลังก็ไม่เคยได้รับเลย	1
ยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคลากรที่ทำงานด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่ด้านสาธารณสุข	1

ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ ขยายกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวางขึ้น ใช้สื่อหลากหลายให้มากกว่าในปัจจุบันให้ประชาชนรับทราบภารกิจขององค์กร	41
ควรมีการส่งข้อมูลข่าวสารถึงผู้ที่เคยร่วมงานกับ สวรส. อย่างต่อเนื่อง	6
ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงง่าย เช่น การเชื่อมเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย หรือเว็บไซต์อื่นที่เข้าถึงง่าย หรือแหล่งรวบรวมผลงานวิจัยในห้องสมุด	6
ควรมีรายละเอียดของข้อมูลให้มากขึ้น	5
ควรมีทำเนียบนักวิจัยทั้งนักวิจัยเก่า และนักวิจัยใหม่ ที่สมบูรณ์ มีการ Update ข้อมูลให้ทันสมัย และเผยแพร่สม่ำเสมอ	3
ควรหาวิธีการประชาสัมพันธ์รูปแบบใหม่แทนการจัดประชุมสัมมนาที่ประหยัด และสามารถมีประสิทธิภาพ	2
ควรนำเสนอผลงานวิจัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง จัดงานเผยแพร่งานวิจัยที่รับทุนจาก สวรส.	2
ควรเผยแพร่ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์	2
ควรมีข่าวสารส่งตรงถึงทุกสถาบัน ห้องสมุด บัณฑิตศึกษา	2
ควรกระจายเพิ่มกลุ่มเป้าหมายไปยังบุคคลที่ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ควรสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัย	2
ควรสร้างเครือข่ายการเผยแพร่งาน กับวารสารทางการแพทย์ สาธารณสุข ที่มีอยู่แล้ว เพื่อลดต้นทุน และให้เข้าถึงผู้ใช้ในวงกว้างขึ้น	2

ควรจัดทำวารสารวิจัย เสนอข่าวสาร ผลงานวิจัย ที่มีข้อมูลในวารสารที่ทันต่อเหตุการณ์ รวดเร็ว และเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ	1
ควรปรับภาษาและรูปลักษณะให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เสนอแนวทางการนำข้อมูลไปปฏิบัติได้จริง ชี้นำประเด็นการนำไปศึกษาต่อ	1
เผยแพร่งานทางจดหมายข่าว	1
ควรส่งข้อมูลต่างๆ ข่าวสารต่างๆ ของ สวรส. ให้แก่ต้นสังกัดของนักวิชาการ	1
ควรนำผลงานวิจัยมาจัดทำในรูปแบบที่สาธารณะจะเข้ามามีส่วนได้ศึกษา ติดตาม และนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น	1

ตารางที่ 1.6 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.	จำนวน	ร้อยละ
ได้รับ	141	82.94
ไม่ได้รับ	29	17.06
รวม	170	100.00

ตารางที่ 1.7 แสดงประเภทของสื่อที่กลุ่มตัวอย่างได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

ประเภทสื่อ	จำนวน	ร้อยละ
เอกสารสิ่งพิมพ์	102	60.00
เว็บไซต์	68	40.00
สื่อบุคคล	66	38.82
ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	27	15.88
นิทรรศการ	13	7.65
วีดิทัศน์	4	2.35

ตารางที่ 1.8 แสดงความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารที่กลุ่มตัวอย่างได้รับ

ความเพียงพอ	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	80	47.06
ไม่เพียงพอ	80	47.06
ไม่ระบุ	10	5.88
รวม	170	100.00

ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.

3.1 ภาพลักษณ์ของ สวรส. ที่นึกถึง

ก่อนที่จะให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นภาพลักษณ์ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าเมื่อเอ่ยถึง สวรส. แล้วกลุ่มตัวอย่างนึกถึงอะไร กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

สิ่งที่นึกถึงเป็นครั้งแรก	จำนวนผู้ตอบ
การวิจัยระบบสาธารณสุข งานวิจัยเชิงระบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย	48
แหล่งทุนวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยด้านสุขภาพอนามัยและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	31
หน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยด้านสุขภาพ งานวิจัยระบบสุขภาพที่มีขนาดใหญ่	21
การวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ความร่วมมือในการวิจัยเพื่อประโยชน์ของประชาชน	4
รูปแบบการบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพ ระบบสุขภาพ และการปรับปรุงระบบสุขภาพ เช่นระบบบริการ ระบบกำลังคน การส่งเสริมสุขภาพ	4
งานวิจัย ทุนวิจัย ผลงานวิจัยกลับไม่ค่อยได้เห็น	3
องค์กรที่รวบรวม เผยแพร่ ความรู้ที่จำเป็นต่อการจัดการระบบสาธารณสุข	3
กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ สนใจงานวิจัย มีอำนาจให้ทุนวิจัยแก่นักวิจัย แต่มักจะให้ทุนอยู่ในวงแคบเฉพาะนักวิจัย ลักษณะผูกขาดเฉพาะกลุ่ม นักวิชาการที่ตนเองรู้จักเท่านั้น	3
การพัฒนาทีมงานวิจัยในลักษณะเครือข่าย	3
แหล่งทุนวิจัยที่ให้บุคคลในพื้นที่มีส่วนร่วมในการวิจัย เพื่อสามารถนำมาพัฒนาท้องถิ่นได้	3
ผู้อำนวยการของ สวรส. คุณหมอสมศักดิ์ คุณหมอวิพุธ	2
หน่วยงานวิจัยของกระทรวงสาธารณสุข	2
สถาบันที่มีลักษณะการทำงานที่คล่องตัวมีศักยภาพ หน่วยงานจัดการวิจัยที่เป็นอิสระ	2

แหล่งรวมนักวิชาการ	2
ผลงานการพัฒนานโยบายทางด้านสาธารณสุขของประเทศ ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน	2
สถาบันการเงินวิจัยจำนวนมากสถาบันหนึ่ง	1
การบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึง user เป็นหลัก และมีผลในเชิง Policy Performs	1
รถแทรกเตอร์ที่จอดเสียกลางทุ่งนา	1
สถาบันที่น่าจะเป็นแหล่งสนับสนุนเงินทุนวิจัยในองค์กรสาธารณสุขทุกระดับ	1
ความไม่ชัดเจนในทิศทางวิจัยในปัจจุบัน	1
คนอาชีพหมอ	1
สถาบันวิจัย	1
บทบาทที่พยายามเชื่อมโยงนโยบายกับการวิจัยเพื่อการวางแผน และการปฏิบัติทางสาธารณสุข	1
การออกกฎเพื่อให้เกิดการบังคับใช้เป็นการปฏิรูปด้านสุขภาพ	1
30 บาทรักษาทุกโรค	1
การผลักดันเชิงนโยบาย สนับสนุนงานที่ภาครัฐไม่สามารถทำได้	1
หน่วยงานให้ทุนวิจัยที่ใจกว้าง เอื้อประโยชน์ต่อนักวิจัยและผลงานวิจัย	1
ผลงานวิจัยที่เชื่อถือได้ แต่มีน้อยและไม่แพร่หลาย ไม่ทั่วถึง	1
การให้ทุนและติดตามงานวิจัยที่เข้มงวด จุกจิก แต่ไม่ค่อยให้คำแนะนำที่ส่งเสริมกำลังใจคนทำวิจัย	1
หน่วยงานที่คณะบุคคลากรอุทิศเพื่อสังคม	1
ความพยายามต่อสู้ในการพัฒนาระบบสุขภาพแห่งชาติ	1

3.2 ภาพลักษณ์ของ สวรส. ทั้ง 4 ด้าน

การสำรวจภาพลักษณ์ของ สวรส. ได้กำหนดการวัดภาพลักษณ์ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านตัวองค์กร ด้านภารกิจองค์กร ด้านผู้บริหาร และด้านบุคลากร ซึ่งในแต่ละด้านประกอบด้วยดัชนีชี้วัดดังนี้

1. ด้านตัวองค์กร ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 10 ดัชนีคือ

- 1.1 เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ
- 1.2 เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม
- 1.3 เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อมโยงนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ
- 1.4 เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1.5 เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
- 1.6 เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ
- 1.7 เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการประสานงานกับเครือข่ายสถาบัน และสถาบันภาคี (สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) ที่ได้รับภารกิจจัดการงานวิจัยเฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.8 เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอกภาพ
- 1.9 เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย / ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้
- 1.10 เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2. ด้านภารกิจขององค์กร ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 4 ดัชนีคือ

- 2.1 เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัย และวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล
- 2.2 เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพ นักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง
- 2.4 เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย

3. ด้านผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 7 ดัชนีคือ

- 3.1 ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ
- 3.2 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 3.3 ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต
- 3.4 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม
- 3.5 ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ
- 3.6 ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม
- 3.7 ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน

4. ด้านบุคลากร ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 5 ดัชนีคือ

- 4.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ
- 4.2 บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำ ที่แจ้งข้อสงสัยต่างๆ
- 4.3 บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม
- 4.4 บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน
- 4.5 บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ผลการวิจัยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องภาพลักษณ์ของ สรรส. นั้น ได้ใช้เกณฑ์ในการวัดตามระบบ Likert Scales แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วง คะแนน เป็นดังนี้

คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	3.41 – 4.20	เห็นด้วย
3	2.61 – 3.40	ปานกลาง
2	1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
1	1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ภาพลักษณ์โดยรวมของ สรรส.

ตารางที่ 1.9 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ของ สรรส. ในแต่ละด้าน และภาพรวมทุกด้าน (กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สรรส.)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย
ด้านผู้บริหาร	4.03
ด้านบุคลากร	3.94
ด้านตัวองค์กร	3.85
ด้านภารกิจขององค์กร	3.74
ภาพรวม	3.89

จากตารางที่ 1.9 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สรรส. มีภาพลักษณ์ต่อ สรรส. เป็นภาพบวก โดยทุกด้านได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก

3.2.2 ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร (จากตารางที่ 1.10)

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร เป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับ ดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ
- เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ในด้านระบบสุขภาพตรงตามวัตถุประสงค์
- เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้าย คือ เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ตารางที่ 1.10 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

ดัชนีชี้วัดด้านตัวองค์กร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แสดงความ คิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ	จำนวน	65	75	18	3	1	8	4.24
	ร้อยละ	38.24	44.12	10.59	1.76	0.59	4.71	
เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพตรงตามวัตถุประสงค์	จำนวน	50	66	32	6	2	14	4.00
	ร้อยละ	29.41	38.82	18.82	3.53	1.18	8.24	

องค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจ สนับสนุนการปฏิรูประบบ สุขภาพเป็นรูปธรรม	จำนวน	37	81	35	9	0	8	3.90
	ร้อยละ	21.76	47.65	20.59	5.29	0.00	4.71	
องค์กรที่มีการให้การสนับสนุน การประสานงานกับเครือข่าย บัณฑิตและสถาบันภาคี (สถาบัน ศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) รับการพิจารณาจัดการงานวิจัย ระดับระบบสุขภาพอย่างมีประ สิทธิภาพ	จำนวน	40	65	52	2	1	10	3.88
	ร้อยละ	23.53	38.24	30.59	1.18	0.59	5.88	
องค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย/ผล วิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ ประกอบการกำหนดนโยบายได้	จำนวน	27	89	39	4	0	11	3.87
	ร้อยละ	15.88	52.35	22.94	2.35	0.00	6.47	
องค์กรที่สามารถใช้งานวิจัย สนับสนุนนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ	จำนวน	35	73	42	7	1	12	3.85
	ร้อยละ	20.59	42.94	24.71	4.12	0.59	7.06	
องค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริม เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้ ทางต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดัน ปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอก ภาพ	จำนวน	33	72	53	4	1	7	3.81
	ร้อยละ	19.41	42.35	31.18	2.35	0.59	4.12	
องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหาร จัดการที่มีคุณภาพ	จำนวน	24	67	49	7	4	19	3.66
	ร้อยละ	14.12	39.41	28.82	4.12	2.35	11.18	
องค์กรที่มีการดำเนินงานอย่าง เปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ	จำนวน	31	51	52	12	2	22	3.66
	ร้อยละ	18.24	30.00	30.59	7.06	1.18	12.94	
องค์กรที่มีบทบาทในการ สนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ ประโยชน์ได้จริง	จำนวน	15	76	57	8	1	13	3.61
	ร้อยละ	8.82	44.71	33.53	4.71	0.59	7.65	
ภาพรวมด้าน ตัวองค์กร								3.85

จากตารางที่ 1.10 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการ ที่เคยทำงานร่วมกับ
สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 โดยทุกดัชนีชี้วัด
ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนี
ดังนี้

- เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.12 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 38.24 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.24
- เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัยสร้างองค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.82 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 29.41 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.00
- เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.65 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 21.76 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20.59 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.90
- เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการประสานงานกับเครือข่ายสถาบัน และสถาบันภาคี (สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) ที่ได้รับการบริหารจัดการงานวิจัยเฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.24 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 30.59 มีความเห็นในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 23.53 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.88
- เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย / ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.35 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 22.94 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.87
- เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อมโยงนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.94 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 24.71 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.85
- เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.35 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 31.18 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.81
- เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.41 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 28.82 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.66

- เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนไข กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.59 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.65
- เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.71 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 33.53 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.61

3.2.3 ภาพลักษณ์ด้านภารกิจองค์กร (จากตารางที่ 1.11)

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย
- เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัย และวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับการระบบสุขภาพอย่างได้ผล

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้าย คือ เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1.11 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กร

ดัชนีชี้วัดด้านภารกิจขององค์กร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แสดง ความคิด เห็น	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย	จำนวน	31	87	39	4	1	8	3.88
	ร้อยละ	18.24	51.18	22.94	2.35	0.59	4.71	
เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัยและวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับการจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล	จำนวน	35	79	37	9	1	9	3.86
	ร้อยละ	20.59	46.47	21.76	5.29	0.59	5.29	
เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง	จำนวน	19	73	59	6	1	12	3.65
	ร้อยละ	6.65	42.96	34.71	3.53	0.59	7.06	
เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนาระบบการจัดการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน	18	70	55	13	1	13	3.58
	ร้อยละ	10.59	41.18	32.35	7.65	0.59	7.65	
ภาพรวมด้านภารกิจขององค์กร								3.74

จากตารางที่ 1.11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.18 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 22.94 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.88

- เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัย และวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับ จัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.47 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 21.76 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่า กับ 3.86
- เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและ สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.94 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 34.71 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพ บวก เท่ากับ 3.65
- เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการ งานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.18 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 32.35 มีความเห็นใน ระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.58

3.2.4 ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร (จากตารางที่ 1.12)

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร เป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนี ชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต
- ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ
- ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความกล้าใน การพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน

ตารางที่ 1.12 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

ดัชนีชี้วัดด้านผู้บริหาร	จำนวน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แสดง ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	43	47	26	2	0	52	4.11
	ร้อยละ	25.29	27.65	15.29	1.18	0.00	30.59	
ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	จำนวน	43	57	26	2	0	42	4.10
	ร้อยละ	25.29	33.53	15.29	1.18	0.00	24.71	
ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ	จำนวน	43	81	16	5	1	24	4.10
	ร้อยละ	25.29	47.65	9.41	2.94	0.59	14.12	
ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม	จำนวน	40	53	25	2	0	50	4.09
	ร้อยละ	23.53	31.18	14.71	1.18	0.00	29.41	
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	จำนวน	41	74	20	6	1	28	4.04
	ร้อยละ	24.12	43.53	11.76	3.53	0.59	16.47	
ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม	จำนวน	32	57	29	3	2	47	3.93
	ร้อยละ	18.82	33.53	17.06	1.76	1.18	27.65	
ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้ เกิดความถูกต้องในการทำงาน	จำนวน	28	58	33	6	1	44	3.84
	ร้อยละ	16.47	34.12	19.41	3.53	0.59	25.88	
ภาพรวมด้านผู้บริหาร								4.03

จากตารางที่ 1.12 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

□ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 69.41 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 27.65 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 25.29 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 15.29 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.11

□ **ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 128 คนคิดเป็นร้อยละ 75.29 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.71 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.53 มีความเห็นที่เห็นด้วยรองลงมาร้อยละ 25.29 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.10

□ **ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 146 คนคิดเป็นร้อยละ 85.88 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.12 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.65 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 25.29 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.10

□ **ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 70.59 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.18 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 23.53 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.09

□ **ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 83.53 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.47 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.53 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 24.12 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.04

□ **ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 123 คนคิดเป็นร้อยละ 72.35 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.65 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.53 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 18.82 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 17.06 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.93

[] ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 74.12 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.88 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.12 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 19.41 มีความเห็นในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 16.47 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.84

3.2.5 ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร (จากตารางที่ 1.13)

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการ ที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- ☐ บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน
- ☐ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม
- ☐ บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 1.13 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

ดัชนีชี้วัดด้านบุคลากร	จำนวน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แสดง ความคิด เห็น	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และ รับผิดชอบในการทำงาน	จำนวน	36	63	27	2	0	42	4.04
	ร้อยละ	21.18	37.05	15.88	1.18	0.00	24.71	
บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม	จำนวน	32	62	29	1	0	46	4.01
	ร้อยละ	18.82	36.47	17.06	0.59	0.00	27.06	

บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ใน การพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่ง ขึ้น	จำนวน	33	68	31	3	0	35	3.97
	ร้อยละ	19.41	40.00	18.24	1.76	0.00	20.59	
บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ มีความกระตือรือร้น ในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำ ที่แจ่มชัดอย่างสม่ำเสมอ	จำนวน	29	77	34	7	1	22	3.85
	ร้อยละ	17.06	45.29	20.00	4.12	0.59	12.94	
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็น ที่ยอมรับ	จำนวน	20	87	36	5	1	21	3.81
	ร้อยละ	11.76	51.18	21.18	2.94	0.59	12.35	
ภาพรวมด้านบุคลากร								3.95

จากตารางที่ 1.13 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง นักวิจัย นักวิชาการ ที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 โดยทุกดัชนีชี้วัด ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนี ดังนี้

□ บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 128 คนคิดเป็นร้อยละ 75.29 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.71 รายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.05 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 21.18 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.04

□ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 124 คนคิดเป็นร้อยละ 72.94 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 รายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.47 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 18.82 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 17.06 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.01

□ บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 79.41 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 19.41 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 18.24 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.97

□ บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำ ชี้แจงข้อสงสัยต่างๆ

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 87.06 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.29 มีความเห็นที่เห็นด้วยรองลงมาร้อยละ 20.00 มีความเห็นในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 17.06 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.85

□ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 87.65 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.18 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 21.18 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.81

3.3 สิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

สิ่งที่ต้องการ และคาดหวังจาก สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
เป็นแหล่งกลางที่จะเชื่อมเครือข่ายผู้ทำวิจัยระบบสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น ขยายเครือข่ายความร่วมมือให้กว้างขวางยิ่งขึ้น	18
การสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง คือการกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบสุขภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม	16
เป็นองค์กรที่สนับสนุนการวิจัยด้านสุขภาพอย่างครอบคลุมทุกแง่มุม	8
ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเผยแพร่สู่สาธารณะสุข เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมากขึ้น	8
การพัฒนานักวิจัยให้มีในลักษณะสหสาขาวิชาเพิ่มมากขึ้น ทั้งปริมาณและคุณภาพ	7
ควรกำหนดนโยบายให้แน่นอน การกำหนดแนวทางการศึกษาวิจัยที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการทำงานของนักวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	6
ควรมีความชัดเจนในเรื่องการพิจารณาเงินทุนในการทำวิจัย	6
สถาบันวิจัยต้องเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ของผู้วิจัยให้หลากหลาย เพื่อนำความรู้ไปใช้ในเชิงระบบการกำหนดนโยบายสุขภาพ	5
มีความสำเร็จจากการผลักดันนโยบายที่ดี ผลงานที่ถูกผลักดันไปสู่การกำหนดนโยบายที่รวดเร็วกว่านี้	5
นำผลการวิจัยไปปฏิบัติพัฒนาสาธารณสุขในชุมชนอย่างแท้จริง แก้ปัญหาชุมชนได้ตรงกับความต้องการของชุมชน	3
ควรเปิดรับนักวิจัยใหม่ๆ หรือนักวิจัยทั่วไปด้วย	3
ให้เกิดความเชื่อมโยงงานวิชาการผลงานวิจัยที่มีผลกระทบ และขึ้นารบบสาธารณสุข และได้ผลงานที่ทำให้ผู้มีอำนาจบริหาร(ฝ่ายการเมืองที่กำหนดนโยบาย)นำไปใช้จริง คุ่มค่ากับเงินที่ลงทุนไป(เงินงบประมาณต่างๆ)	3
การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สามารถขอทุนเข้าไปได้ และมีการพิจารณาอย่างชัดเจน หรือกำหนดโจทย์วิจัยมาให้ นักวิชาการหรือผู้ที่สนใจนำไปดำเนินงาน โดย สวรส. เป็นผู้สนับสนุนทุนในการดำเนินการ	3

สวรส. ควรเปิดใจให้กว้างพยายามดึงนักวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ มิใช่รับฟังข้อมูลจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเท่านั้น สวรส. ต้องไม่มีอคติกับนักวิจัยในระดับบุคคลและองค์กร เปิดให้มีการทำงานร่วมกับหน่วยงาน สถาบันอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น ปรับเปลี่ยนมุมมองบุคลากร โดยหันมองถึงสหสาขามากขึ้น	3
เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยอย่างถูกต้องและเป็นกลาง สนับสนุนนักวิจัยที่มีศักยภาพโดยปราศจากการเมือง มีการประเมินองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	2
การเป็นผู้นำวิจัยปัญหาสังคมในปัจจุบัน มีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดนโยบาย ปัญหาเร่งด่วนในสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด พฤติกรรมของการใช้ความรุนแรง ของวัยรุ่นปัญหาชายแดนภาคใต้ ตลอดจนการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยจริง	2
มีความใจกว้างและบริหารงานแบบมืออาชีพร เพื่อจูงใจให้เกิดการวิจัยมากกว่านี้ ผู้บริหารโครงการวิจัยไม่ควรเป็นผู้วิจัยเสียเอง เพราะจะเกิด Conflict of Interest และอคติทางวิชาการอย่างมาก (สกว. เป็นตัวอย่าง)	2
เป็นองค์กรที่มีข้อมูลวิจัยมาก	2
ได้รับทุนวิจัยเพิ่มขึ้นในการจัดทำวิจัย	2
ต้องการให้ทำงานในด้านการสนับสนุนให้ทุนการวิจัยอย่างแท้จริง ควรเปิดโอกาสให้นักวิจัยทำงานอย่างอิสระ ให้ศักยภาพของนักวิจัยเองในการทำงาน	2
ต้องการให้ สวรส. ตอบสังคมว่า สวรส. ผลักดันนโยบายอะไรออกมาสำเร็จได้บ้าง ผลงานของนักวิจัยที่ทำได้เกิดประโยชน์อะไรออกมาบ้าง	2

ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้าง
ภาพลักษณ์ของ สวรส.

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ การดำเนินการแก้ไข
ภาพลักษณ์ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.

□ ภาพลักษณ์ทางบวก

ภาพลักษณ์ทางบวกของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
การสนับสนุนงานวิจัย และทุนในการพัฒนาการวิจัย	22
เป็นองค์กรอิสระ องค์กรหลักในการวิจัยด้านสาธารณสุข ระบบสุขภาพ ของประเทศ	14
สร้างระบบให้เกิดการวิจัย และพัฒนาซึ่งผลลัพธ์จะไปสู่ผู้ใช้งานวิจัยนั้น มีการ บริหารจัดการงานวิจัยโดยใช้หลักการและวิธีการเพื่อตักตวงภาพของคนในสังคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงคือความรู้ ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	12
ความ คล่องตัว มีอิสระในการทำงาน	9
มีการระดมนักวิชาการสหสาขามาร่วมทำงานวิจัย มีวิธีคิดกว้างขวางยอมรับ ความแตกต่างของนักวิจัยได้	8
มีการดำเนินงานในการสนับสนุนและสร้างงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8
เป็นองค์กรที่ทำงานวิจัยทางสุขภาพอย่างจริงจัง	6
เป็นหน่วยงานที่มีผู้นำองค์กรที่มีความสามารถ บุคลากรมีความพร้อมค่อนข้างดี ในการทำงาน	6
เป็นหน่วยงานที่พยายามนำผลงานวิจัย สร้างรูปธรรมกับนโยบายสุขภาพของรัฐ	5
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ เชื่อสัจยสุจริต	5
เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์	4
เป็นแหล่งข้อมูล และพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านสาธารณสุขของประเทศ	4
องค์กรที่สนับสนุนการวิจัยสหสาขา และการวิจัยเพื่อระบบสุขภาพ	4
มีการประสานเครือข่ายสถาบัน ภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4
เป็นองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาระบบสุขภาพ การปฏิบัติ งานวางแผนนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพ	3

เป็นองค์กรที่ดีชุมชนมีส่วนร่วมซึ่งทำให้เกิดการเข้าใจและมีความร่วมมือ และให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยในพื้นที่เพื่อประโยชน์แก่ชุมชน	3
--	---

□ ภาพลักษณ์ทางลบ

ภาพลักษณ์ทางลบของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
สนับสนุนนักวิจัยเฉพาะบางกลุ่ม น่าจะมี Bias ในการให้ทุนวิจัยกับนักวิจัยบางกลุ่ม การมอบหมายงานมักคำนึงถึงพวกพ้องเป็นหลัก ความคุ้นเคยสถาบันที่เคยร่วมมือกันมาก่อน	12
สวรส. สนใจแต่นักวิชาการดั่งๆ ไม่ค่อยสนใจนักวิจัยใหม่ๆ ผลคือคนทั่วไปที่มีศักยภาพต้องอยู่ร่มเงาของคนดัง การส่งเสริมหรือยกย่องนักวิจัยหน้าใหม่ที่มีคุณภาพน้อยเกินไป	8
รู้จักเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย	8
ไม่มีการกำหนดนโยบายที่แน่นอน องค์กรยังไม่เข้มแข็งพอ ไม่ชัดเจนว่าจะดำเนินการไปทิศทางใด	6
ขั้นตอนการทำงานซ้ำเริ่มจะมีความเป็นระบบราชการมากขึ้นติดระเบียบมากขึ้น และเกณฑ์พิจารณาที่ไม่เหมาะสมในการพิจารณาให้ทุนวิจัย	6
ไม่มีความชัดเจนในการพิจารณาการสนับสนุนทุนวิจัย	6
การนำเสนอผลงานมีน้อย การตีพิมพ์ผลงานวิจัยมีน้อย	3
มักจะตีกรอบความคิดให้นักวิจัย มีความเห็นหรือมีความต้องการในทิศทางที่ต่างจากนักวิชาการ และต้องการให้นักวิชาการปรับตัว	3
ไม่ค่อยมีการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มักไม่ค่อยสนใจคุณภาพของงานวิจัยมากนัก คำนึงถึงแต่ปริมาณมากกว่า	3

□ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์

แนวทางการแก้ไขภาพลักษณ์ทางลบของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
สวรส. ควรให้การสนับสนุนทุนวิจัยกับนักวิจัยหน้าใหม่ ควรเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการ การสนับสนุนนักวิจัยหน้าใหม่หรือนักวิจัยในพื้นที่ ควรให้โอกาสแก่นักวิจัยอื่นๆ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถอื่นๆ	5
ควรตีพิมพ์ผลงานและเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์	4
ควรมีเกณฑ์ตัดสินใจในการพิจารณาให้ทุนที่ยุติธรรม มีการประเมินผลที่ชัดเจน	3
ควรเผยแพร่ผลงานวิจัยการต่อยอดงานวิจัย การFeedback ว่าผลการวิจัยนำไปสู่นโยบายหรือการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนมากขึ้น	3
ควรให้ความสำคัญกับทุกพื้นที่เท่าเทียมกัน มีการกระจายงาน ขยายสาขาให้มากกว่านี้	2
ควรแสวงหางบประมาณโดยการประสานกับหน่วยงานที่มีนโยบายใกล้เคียงกัน เสนอรัฐบาลให้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น	2
ควรสนับสนุนทุนวิจัยให้มากกว่านี้ ส่งเสริมผู้ที่วิจัยให้มาก	2
ควรแบ่งบทบาทให้ชัดเจน กำหนดเป้าหมายให้เหมาะสม ทำบทบาทการจัดการงานวิจัยให้เด่นชัดขึ้น	2

□ ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
ควรเน้นให้ผลงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติให้ได้แล้วนำเสนอสู่สาธารณะ	6
ควรเปิดโอกาสให้นโยบายหรือทิศทางที่นักวิจัยที่สนใจสามารถเข้าร่วมได้ ไม่กระจุกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ประชาสัมพันธ์ผลงานที่เป็นรูปธรรม	4
ควรสร้างงานวิจัยในพื้นที่ ขยายสร้างเครือข่าย ให้มากขึ้น	4
ควรทำงานอย่างโปร่งใส มีการประกาศการสนับสนุนทุนวิจัยในวงกว้าง	4
ควรเป็นองค์กรที่ดำเนินงานการสนับสนุนปฏิรูปสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น	3
ควรเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระหว่างผู้วิจัย สร้างเครือข่ายนักวิชาการ นักวิจัยหลากหลายสาขามากขึ้น	3
มีการสื่อสารกับนักวิจัยที่ร่วมงานกับ สวรส. หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	2

สวรส. ควรให้โอกาสกับทุกหน่วยงานในการได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย และรักษา ความเป็นองค์กรที่สนับสนุนเงินทุนวิจัยในโครงการที่นำไปสู่การพัฒนาหรือ กำหนดนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับสุขภาพ	2
ควรส่งเสริมงานวิจัยอย่างต่อเนื่องในลักษณะของงานวิจัยที่ต่อยอด	2
ควรเปิดตัวกับสาธารณชน และหน่วยงานต่างๆ ให้มากขึ้น	2

5. ความรู้สึกผูกพัน และรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. จำนวน 20 ราย ระบุว่าจากการที่เคย
ร่วมงานกับ สวรส. มีความรู้สึกผูกพันกับ สวรส. และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 รายระบุว่าไม่มีความ
รู้สึกผูกพันกับ สวรส. นอกนั้นไม่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพัน เพียงแต่แสดงความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรส. รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกผูกพันกับ สวรส. มีข้อคิดเห็นดังนี้

ความรู้สึกผูกพันและรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
ผูกพันและรับรู้ประโยชน์ขององค์กร	18
มีความรู้สึกผูกพันกับบุคคลมากกว่าตัวองค์กร	1
มีความรู้สึกผูกพันในเชิงอุดมการณ์ร่วมกัน แต่เรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับและการใช้ ทรัพยากรร่วมกัน (เงินทุน) รู้สึกว่ามีการแบ่งแยกระหว่างคณะนักวิจัยทั่วไปกับเจ้า หน้าที่ผู้ทำงาน สวรส.	1

กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับ สวรส. มีข้อคิดเห็นดังนี้

ความรู้สึกผูกพันและรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
สวรส. เป็นหน่วยงานที่มีประโยชน์มากในการสร้างองค์ความรู้ แต่ไม่ ผูกพัน	13
ไม่มีความผูกพันกับ สวรส. เนื่องจากไม่ได้รับ Feedback จากองค์กร เท่าไรนักไม่ว่าจะในเรื่องของผลงานหรือการดำเนินการในขั้นตอนต่อไปของ งานวิจัยนั้น	6

สวรต. ไม่ได้สร้างความผูกพันกับผู้รับทุน ทำให้ผู้รับทุนไม่เห็นประโยชน์ขององค์กรมากนัก	1
ไม่ผูกพันและเห็นประโยชน์น้อย	1
สวรต. เป็นองค์กรที่มีประโยชน์สามารถผลักดันนโยบายที่สำคัญต่อสังคมและประเทศ ความผูกพันเป็นในลักษณะที่ห่างเหินเนื่องจากไม่ได้มีโอกาสพูดคุยหาหรือปัญหาส่วนใหญ่เป็นการพบกันอย่างเป็นทางการ และเป็นบรรยากาศการวิเคราะห์วิจารณ์งานวิจัยทำให้มีช่องว่าง คือมุ่งแต่ทำงานวิจัยให้สำเร็จแล้วก็หมดโครงการกันไป	1
ในช่วงที่ทำงานมีความรู้สึกที่ดี ภูมิใจงานวิจัยที่ทำเป็นนโยบายในอนาคต แต่เมื่อเสร็จงานแล้วไม่มีความผูกพัน และไม่ทราบว่างานวิจัยที่ทำไปนั้นนำไปใช้ประโยชน์ได้มากนักเพียงใด สวรต. ไม่แจ้งให้ผู้วิจัยทราบเลย	1
สวรต. เป็นองค์กรที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยระบบสาธารณสุข แต่ไม่รู้สึกผูกพันเพราะทำงานด้วยน้อย และรับทราบถึงประสบการณ์ที่หลายๆ คนไม่ประทับใจ ซึ่งน่าเสียดายองค์กรนี้มีคนเก่งมาก ควรปรับทำที่ทำงานประโยชน์จะเกิดกับประเทศชาติมหาศาล	1

กลุ่มตัวอย่างที่มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ สวรต. เป็นองค์กรที่มีประโยชน์ รายละเอียดดังนี้

การรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรต.	จำนวนผู้ตอบ
สวรต. เป็นองค์กรที่มีประโยชน์ในด้านการศึกษาวิจัยทางสุขภาพ และเสนอแนะแนวทางในเชิงนโยบายจากผลการศึกษาอย่างตรงไปตรงมา	30
สวรต. เป็นองค์กรที่ดีมากในระดับหนึ่ง ทำให้มีการระดมความรู้จากนักวิจัยต่างๆ จากหลากหลายวิชาชีพในสถาบัน เน้นความรู้ไปใช้ปรับเปลี่ยนเชิงระบบด้านสุขภาพ	11
สวรต. ช่วยให้เกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ และช่วยให้เพิ่มประสบการณ์ในการทำวิจัย	5
เป็นองค์กรที่ทำประโยชน์ให้กับประเทศได้ระดับหนึ่ง และถ้าพัฒนาต่อไปก็จะเป็นประโยชน์มากขึ้น	2
สวรต. ได้ให้ความสนับสนุนผลงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น	2

นโยบายและการจัดตั้งหน่วยงาน สวรส. เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง และมองดูน่าจะเป็นรูปธรรมที่ดี เพราะเป็นนโยบายของการพัฒนาโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม และร่วมคิด ร่วมทำกับกลุ่มประชาชน เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์	2
เป็นองค์กรที่ทำงานด้านสาธารณสุข ในแง่ของการวางแผนในระดับนโยบาย และมีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิที่ทรงคุณค่าได้มาทำงาน ร่วมระดมสมองทำงานร่วมกัน เป็นภาคีในการพัฒนาระบบ	2
สวรส. มีการสนับสนุนการวิจัยในชุมชน นำประโยชน์สู่ท้องถิ่นและชุมชน เน้นความยั่งยืน และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และประชาชน	2
ชื่นชมผลงานของ สวรส. พอสมควร ต้องการให้ดีขึ้นกว่านี้	1
ทำให้มีการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์พร้อมกับนักวิชาการท่านอื่นๆ	1
สวรส. มีส่วนร่วมในการเสนอกลยุทธ์ แนวทางให้งานวิจัยมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ปัจจุบัน	1
สวรส. เป็นองค์กรที่มีประโยชน์มาก แต่ควรพิจารณาถึงการใช้งบประมาณให้กระจายโครงการให้ทั่วถึงทุกสาขาวิชา	1
สวรส. มีประโยชน์ แต่ขบวนการตรวจสอบของ สวรส. ไม่เปิดโอกาสให้นักวิจัยสร้างผลงานได้มากอย่างที่ควรจะได้	1
รู้สึกประทับใจและชื่นชมในระบบการทำงานของเครือข่าย และบุคลากรในเครือข่ายทำให้มีความยินดีและเต็มใจเมื่อได้รับเชิญให้ไปร่วมงาน เพราะเห็นว่าบุคลากรของ สวรส. เอง มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างมากทั้งที่ทุกคนมีงานประจำเต็มมือ ขณะที่ผลงานของ สวรส. ที่เกิดขึ้นได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ทั้งด้านวิธีการ และด้านการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	1
เป็นองค์กรที่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีการนำงานวิจัยเกี่ยวกับระบบสาธารณสุขไปใช้กำหนดนโยบาย แต่บุคลากรบางท่านทำงานด้วยความไม่เข้าใจถึงการวิจัยอย่างแท้จริง ควรที่จะเปิดกรอบความคิดให้แก่ักวิจัยอย่างอิสระ ไม่ควรไปกำหนดวิธีการทำวิจัยของนักวิจัยแต่ละท่าน	1

2. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยทำงาน
ร่วมกับ สวรส.

2. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส.

จากผลการสำรวจกลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. จำนวน 70 คน ได้ผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ตารางที่ 2.1 – 2.4)

- เพศ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 เป็นเพศหญิง และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 27คน คิดเป็นร้อยละ 38.57 เป็นเพศชาย
- อายุ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 มีอายุมากกว่า 50 ปี รองลงมาจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี
- ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 มีการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมาจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก
- ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างระบุตำแหน่งงาน เป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์
- อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี รองลงมาจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.29 มีอายุการทำงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่าง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีอายุการทำงาน 16-20 ปี

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	27	38.57
หญิง	43	61.43
รวม	70	100.00

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
26-30 ปี	2	2.86
31-35 ปี	14	20.00
36-40 ปี	12	17.14
41-45 ปี	11	15.71
46-50 ปี	15	21.43
มากกว่า 50 ปี	16	22.86
รวม	70	100.00

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	9	12.86
ปริญญาโท	36	51.43
ปริญญาเอก	25	35.71
รวม	70	100.00

ตารางที่ 2.4 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 ปี	7	10.00
6-10 ปี	7	10.00
11-15 ปี	17	24.29
16-20 ปี	14	20.00
มากกว่า 20 ปี	25	35.71
รวม	70	100.00

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส. (ตารางที่ 2.5 – 2.7)

□ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 ระบุว่าเคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ระบุว่าไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

ประเภทสื่อที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. เรียงตามลำดับ ดังนี้

อันดับ 1	เอกสารสิ่งพิมพ์	ได้รับร้อยละ	47.14
อันดับ 3	สื่อบุคคล	ได้รับร้อยละ	41.43
อันดับ 2	เว็บไซต์	ได้รับร้อยละ	22.86

□ ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 ระบุว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับไม่เพียงพอ และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 ระบุว่าข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเพียงพอแล้ว

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ นั้น ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม ได้แก่

ข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม	จำนวนผู้ตอบ
ความโปร่งใสเรื่องความเคลื่อนไหวต่างๆ ของ สวรส. เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารองค์กร	10
งานวิชาการที่ สวรส. ทำ นโยบายต่างๆ ที่ถูกผลักดันออกมา อาจจัดทำเป็นรายงานย่อประจำปี	5
ผลการดำเนินงานต่างๆ สู่ประชาชนทุกกลุ่ม	5
ทิศทางการส่งเสริมงานวิจัย ผลงานวิจัย ที่เสร็จแล้วและนำออกสู่ชุมชน	5
การพิจารณาการให้ทุนวิจัย ทุนวิจัยนำไปใช้อะไรบ้าง	2
ทิศทางและนโยบายสาธารณสุข และการสนับสนุนจาก สวรส.	2
การจัดประชุมของ สวรส.	1

□ วิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

วิธีการที่เหมาะสม	จำนวนผู้ตอบ
เผยแพร่ผ่าน เว็บไซต์ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	45
เผยแพร่ผ่านสื่อประเภทสิ่งพิมพ์ เอกสาร จุลสาร จดหมายข่าว เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปได้เข้าถึง สรรส. ได้ง่ายขึ้น เนื้อหาไม่ควรเน้นวิชาการมากเกินไป	34
ควรเผยแพร่ผ่านทุกสื่อ แบ่งตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย	5
จัดประชุมวิชาการ จัดทำนิทรรศการ	4
โปสเตอร์ติดตามหน่วยงานต่างๆ	3

□ ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของ สรรส.

ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อดีด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
มีการแจ้งข่าวสารแบบเปิดเผย เนื้อหาชัดเจน ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยระบบสุขภาพ	20
เป็นการเปิดโลกกว้างงานวิจัยด้านการพัฒนาเชิงระบบ	2
การจัดประชุมทำให้ทราบการดำเนินงานของ สรรส.	4
การจัดเวทีวิจัยเชิญนักวิชาการมาให้ข้อคิดเห็น เป็นการให้ความรู้ที่ชัดเจน	3

ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อดีด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
ขาดจุดเน้นในการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้ทราบภารกิจหลัก และไม่ต่อเนื่องว่าจะสนับสนุนอะไร	16
ขาดการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง	11
หากไม่มีการจัดงานประชุม ก็จะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของ สวรส. เลย	4
การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง	4
เนื้อหาที่น่าสนใจอ่านยาก เข้าใจยาก ส่วนมากต้องเป็นผู้ที่ติดตามอย่างต่อเนื่องจึงจะเข้าใจ	2

ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
ควรประชาสัมพันธ์ให้เห็นภารกิจหลักๆ ที่สำคัญของ สวรส. มีเนื้อหาครอบคลุมตรงประเด็นกระบวนการวิจัยที่สำคัญ	16
ควรประชาสัมพันธ์เปิดกว้างกว่านี้ มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลงานของ สวรส. มากขึ้น	15
ควรประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ เอกสาร แผ่นพับ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม	3
ควรมีการนำเสนอในรูปแบบของวารสาร ที่ให้ข้อมูลข่าวสารโดยรับสมัครเป็นสมาชิกส่งให้โดยตรง หรือมีการกระจายสมาคมต่างๆ ของผู้รับบริการ	3
ควรมีเอกสารส่งไปตามสถาบันการศึกษาต่างๆ เช่น คณะแพทยศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์	2

ตารางที่ 2.5 แสดงจำนวนตัวอย่างแยกตามการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.	จำนวน	ร้อยละ
ได้รับ	45	64.29
ไม่ได้รับ	12	35.71
รวม	70	100.00

ตารางที่ 2.6 แสดงประเภทของสื่อที่กลุ่มตัวอย่างได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

ประเภทสื่อ	จำนวน	ร้อยละ
เอกสารสิ่งพิมพ์	33	47.14
นิทรรศการ	2	2.86
วีดิทัศน์	4	5.71
เว็บไซต์	16	22.86
ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	3	4.29
สื่อบุคคล	29	41.43

ตารางที่ 2.7 แสดงความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารที่กลุ่มตัวอย่างได้รับ

ความเพียงพอ	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	18	25.71
ไม่เพียงพอ	37	52.86
ไม่ระบุ	15	21.43
รวม	70	100.00

ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.

3.1 ภาพลักษณ์ของ สวรส. ที่นึกถึง

ก่อนที่จะให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นภาพลักษณ์ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าเมื่อเอ่ยถึง สวรส. แล้วกลุ่มตัวอย่างนึกถึงอะไร กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

สิ่งแรกที่นึกถึง	จำนวนผู้ตอบ
การวิจัยเชิงระบบของระบบสุขภาพ	13
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	12
การให้ทุนสนับสนุนงานวิจัย	11
การปฏิรูประบบสุขภาพ	7
การบริหารระบบการพัฒนางานวิจัยระดับประเทศด้านวิชาการต่างๆ	3
สุขภาพ	3
งานสาธารณสุข	3
คุณหมอประเวศ	2
องค์กรที่รายงาน และเผยแพร่ความรู้ด้านงานวิจัย	2
สื่อกระดาษ	1
นายแพทย์ วิพุธ พูลเจริญ	1

3.2 ภาพลักษณ์ของ สวรส. ทั้ง 4 ด้าน

การสำรวจภาพลักษณ์ของ สวรส. ได้กำหนดการวัดภาพลักษณ์ไว้ 5 ด้าน คือ ด้านตัวองค์กร ด้านภารกิจองค์กร ด้านผู้บริหาร และด้านบุคลากร

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรส.

ตารางที่ 2.8 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ของ สวรส. ในแต่ละด้าน และภาพรวมทุกด้าน (กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส.)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย
ด้านตัวองค์กร	3.68
ด้านผู้บริหาร	3.63
ด้านภารกิจขององค์กร	3.60
ด้านบุคลากร	3.58
ภาพรวม	3.62

จากตารางที่ 2.8 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ต่อ สวรส. เป็นภาพบวก โดยทุกด้านได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก

3.2.1 ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร (จากตารางที่ 2.9)

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร เป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- ☐ เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ
- ☐ เป็นองค์กรที่สามารถทำงานวิจัยเชื่อมนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ

- เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัย
สร้างองค์ความรู้ในด้านระบบสุขภาพตรงตามวัตถุประสงค์

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้าย คือ

- เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ
- เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนไข

ตารางที่ 2.9 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

ดัชนีชี้วัดด้านตัวองค์กร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แสดง ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมี บทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ	จำนวน	17	24	13	1	1	14	3.98
	ร้อยละ	24.29	34.29	18.57	1.43	1.43	20.00	
เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อม นโยบายด้านสุขภาพของรัฐ	จำนวน	14	23	13	3	2	15	3.80
	ร้อยละ	20.00	32.86	18.57	4.29	2.86	21.43	
เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของ ประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัยสร้าง องค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพตรงตาม วัตถุประสงค์	จำนวน	12	22	13	3	2	18	3.75
	ร้อยละ	17.14	31.43	18.57	4.29	2.86	25.71	
เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการ ประสานงานกับเครือข่ายสถาบันและสถาบัน ภาคี (สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาการ ต่างๆ) ที่ได้รับการจัดการงานวิจัย เฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน	10	25	18	2	1	14	3.73
	ร้อยละ	14.29	35.71	25.71	2.86	1.43	20.00	
เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการ สนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็น รูปธรรม	จำนวน	10	27	15	2	3	13	3.68
	ร้อยละ	14.29	38.57	21.43	2.86	4.29	18.57	

เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย/ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้	จำนวน	10	20	23	0	2	15	3.66
	ร้อยละ	14.29	28.57	32.86	0.00	2.86	21.43	
เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอกภาพ	จำนวน	12	16	21	4	2	15	3.58
	ร้อยละ	17.14	22.86	30.00	5.71	2.86	21.43	
เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	จำนวน	6	24	24	0	2	14	3.57
	ร้อยละ	8.57	34.29	34.29	0.00	2.86	20.00	
เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	จำนวน	5	21	19	3	1	21	3.53
	ร้อยละ	7.14	30.00	27.14	4.29	1.43	30.00	
เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ	จำนวน	3	24	19	2	1	21	3.53
	ร้อยละ	4.29	34.29	27.14	2.86	1.43	30.00	
ภาพรวมด้านตัวองค์กร								3.68

จากตารางที่ 2.9 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการ ที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนี ดังนี้

- เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.29 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 24.29 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 18.57 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.98
- เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อมโยงนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.86 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 20.00 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 18.57 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.80
- เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาศึกษาวิจัย สร้างองค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.43 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 18.57 มีความเห็นในระดับปานกลาง และ

- กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 17.14 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.75
- เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการประสานงานกับเครือข่ายสถาบัน และสถาบันภาคี (สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) ที่ได้รับการบริหารจัดการงานวิจัยเฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.71 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 25.71 มีความเห็นในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 14.29 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.73
 - เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.57 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 21.43 มีความเห็นในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 14.29 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.68
 - เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย / ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.86 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.57 มีความเห็นที่เห็นด้วย และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 14.29 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.66
 - เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอกภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.00 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.86 มีความเห็นที่เห็นด้วย และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 17.14 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.58
 - เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.29 มีความเห็นที่เห็นด้วย และมีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.57
 - เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 27.14 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.53
 - เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.29 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 27.14 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.53

3.2.2 ภาพลักษณ์ด้านภารกิจองค์กร (จากตารางที่ 2.10)

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย
- เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้าย คือ เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.10 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กร

ดัชนีชี้วัดด้านภารกิจขององค์กร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แสดง ความคิด เห็น	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย	จำนวน	12	21	19	2	1	15	3.75
	ร้อยละ	17.14	30.00	27.14	2.86	1.43	21.43	
เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง	จำนวน	7	24	18	3	1	17	3.62
	ร้อยละ	10.00	34.29	25.71	4.29	1.43	24.29	
เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัยและวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับการจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล	จำนวน	5	29	16	3	2	15	3.58
	ร้อยละ	7.14	41.43	22.86	4.29	2.86	21.43	

เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน	5	21	21	4	2	17	3.43
	ร้อยละ	7.14	30.00	30.00	5.71	2.86	24.29	
ภาพรวมด้านการกิจขององค์กร								3.60

จากตารางที่ 2.10 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านการกิจขององค์กรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 27.14 มีความเห็นในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 17.14 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.75
- เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.29 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 25.71 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.62
- เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัยและวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.43 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 22.86 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.58
- เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.43

3.2.3 ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร (จากตารางที่ 2.11)

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร เป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- ☐ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ
- ☐ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- ☐ ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม

ตารางที่ 2.11 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

ดัชนีชี้วัดด้านผู้บริหาร	จำนวน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แสดง ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ	จำนวน	7	23	10	0	1	29	3.85
	ร้อยละ	10.00	32.86	14.29	0.00	1.43	41.43	
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	จำนวน	5	23	10	0	1	31	3.80
	ร้อยละ	7.14	32.86	14.29	0.00	1.43	44.29	
ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	จำนวน	5	13	14	0	1	37	3.64
	ร้อยละ	7.14	18.57	20.00	0.00	1.43	52.86	
ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	3	16	15	0	1	35	3.57
	ร้อยละ	4.29	22.86	21.43	0.00	1.43	50.00	
ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม	จำนวน	5	13	13	1	2	36	3.53
	ร้อยละ	7.14	18.57	18.57	1.43	2.86	51.43	
ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้ เกิดความถูกต้องในการทำงาน	จำนวน	2	17	16	0	1	34	3.53
	ร้อยละ	2.86	24.29	22.86	0.00	1.43	48.57	

ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม	จำนวน	3	12	17	0	1	37	3.49
	ร้อยละ	4.29	17.14	24.29	0.00	1.43	52.86	
ภาพรวมด้านผู้บริหาร								3.63

จากตารางที่ 2.11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับ ค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

□ **ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 58.57 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.86 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 14.29 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.85

□ **ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 55.71 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.29 รายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.86 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 14.29 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.80

□ **ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 47.14 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 รายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20.00 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 18.57 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.64

□ **ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 22.86 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 21.43 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.57

□ **ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 48.57 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 18.57 มีความเห็นที่เห็นด้วย และมีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.53

□ **ผู้บริหารมีความกล้าในการตัดสินใจให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 51.43 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 24.29 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 22.86 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.53

□ **ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม**

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 47.14 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 24.29 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 17.14 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.49

3.2.4 ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร (จากตารางที่ 2.12)

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการ ที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ
- บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น
- บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

ตารางที่ 2.12 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

ดัชนีชี้วัดด้านบุคลากร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่แสดง ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ	จำนวน	7	23	9	1	1	29	3.83
	ร้อยละ	10.00	32.86	12.86	1.43	1.43	41.43	
บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น	จำนวน	7	12	17	0	2	32	3.58
	ร้อยละ	10.00	17.14	24.29	0.00	2.86	45.71	
บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน	จำนวน	6	11	17	0	2	34	3.53
	ร้อยละ	8.57	15.71	24.29	0.00	2.86	48.57	
บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำ ชี้แจงข้อสงสัยต่างๆ	จำนวน	6	11	19	2	1	31	3.49
	ร้อยละ	8.57	15.71	27.14	2.86	1.43	44.29	
บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม	จำนวน	6	9	18	0	2	35	3.49
	ร้อยละ	8.57	12.86	25.71	0.00	2.86	50.00	
ภาพรวมด้านบุคลากร								3.58

จากตารางที่ 2.12 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่าง นักวิจัย นักวิชาการ ที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

□ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 58.57 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.43 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.86 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 12.86 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.83

- บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 54.29 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 24.29 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 17.14 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.58

- บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 36 คนคิดเป็นร้อยละ 51.43 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 24.29 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 15.71 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.53

- บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำ ชี้แจงข้อสงสัยต่างๆ

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 55.71 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.29 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 27.14 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 15.71 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.49

- บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

ดัชนีชี้วัดนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25.71 มีความเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 12.86 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.49

3.3 สิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

สิ่งที่ต้องการ /คาดหวังจาก สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
เป็นแม่แบบของงานวิจัยอื่นๆ และมีงานวิจัยที่สามารถปรับใช้ได้ทันทีกับระบบสุขภาพคนไทย รวมถึงงานวิจัยใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	17
พัฒนางานวิจัยระดับประเทศโดยให้ได้รับประโยชน์จริง และเปิดรับโครงการของนักวิจัยทุกๆ ไป	11
ทำงานอย่างมีศักยภาพมีนโยบายการทำงานที่เปิดเผย ไม่ได้มอบหมายให้กลุ่มบุคคลใด บุคคลหนึ่ง และมีการร่วมมือของประชาชนทุกกลุ่ม	8
พัฒนาองค์กรในส่วนปริมนตล ส่วนภูมิภาค ให้มีความรู้ด้านการวิจัย และให้การช่วยเหลือเงินทุนวิจัยในเชิงรุก	7
เป็นที่ยอมรับ และสามารถแก้ปัญหาในระบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างได้ผล	6
มีความโปร่งใสและเข้าถึงกลุ่มหลายๆ กลุ่มโดยมีรูปแบบของกิจกรรมหาชนไม่ใช่ราชการ	6
เป็นผู้นำทางความคิดทางปัญญาของชาวสาธารณสุข เพื่อให้คนในวงการตามสถานการณ์ได้ทัน ช่วยให้ผู้สนใจเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลากหลายขึ้น เช่น ผ่านทางเว็บไซต์	4
ใช้งบประมาณของประเทศได้อย่างเหมาะสม ดำเนินการอย่างไม่มีเงื่อนไข	3

ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้าง
ภาพลักษณ์ของ สวรส.

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ การดำเนินการแก้ไข
ภาพลักษณ์ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.

□ ภาพลักษณ์ทางบวก

ภาพลักษณ์ทางบวก	จำนวนผู้ตอบ
ผลงานวิจัยเป็นที่เชื่อถือ และนำผลวิจัยไปปฏิรูประบบสุขภาพได้อย่าง ชัดเจนมีคุณภาพ	15
เป็นผู้นำในการปฏิรูประบบสุขภาพ การบริหารแนวใหม่ ไม่มีการทำงาน ระบบผูกขาด และทำงานเพื่อส่วนรวม	10
เป็นองค์กรที่สนับสนุนทุนวิจัยต่างๆ โดยไม่เข้มงวดเรื่องงบประมาณ	9
ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ประสานกับระดับเครือข่ายอย่างมี ประสิทธิภาพ	7
เป็นองค์กรที่ปลอดจากการเมือง และองค์กรมั่นคง รวมถึงเป็นอิสระทางความ คิดของนักวิจัย และข้อตรง ไม่เคยได้ยื่นเรื่องคอร์รัปชัน	6
มีการระดมความคิดนักวิชาการต่างๆ เป็นองค์กรทางวิชาการ มีแหล่งเงินทุนให้ นักวิชาการ	4
บุคลากรมีความมั่นใจ และกระตือรือร้นให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3
มีความพยายามในการระดมผู้ที่มีความรู้เข้ามาร่วมพบปะพูดคุย	3
งานวิจัยมุ่งแก้ปัญหาชุมชน สนับสนุนงานวิจัยระบบสุขภาพด้านสาธารณสุข	3

□ ภาพลักษณ์ทางลบ

ภาพลักษณ์ทางลบ	จำนวนผู้ตอบ
วิจัยบางเรื่องยังทำเฉพาะกลุ่ม ไม่กระจายยังขาดผลงานที่เห็นเป็นรูปธรรม การปฏิบัติงานยังน้อยไม่ค่อยชัดเจน	11
มี สปสร. รู้สึกว่าบทบาทของ สวรส. ลดลงไปไม่เป็นที่รู้จักเท่าที่ควร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารน้อยมาก	9
ทุนที่ได้รับไปใช้ในเรื่องอะไรบ้าง ความโปร่งใสด้านงบประมาณว่าไปทำอะไร	6
เวทีเรียนรู้ยังไม่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ขาดจุดเน้นที่ชัดเจนไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดยังไม่สามารถลงไปยังกลุ่มชนที่ทำงานมูลนิธิได้จริง	4
รูปแบบการให้ทุนจำกัดในวงแคบ การประเมินผลไม่ชัดเจน	4
เป็นการทำงานที่ขยายเครือข่ายได้ยาก ขาดความร่วมมือ ขาดความต่อเนื่อง และขาดการเชื่อมโยงที่เห็นชัดเจน	4
เป็นภาพของนักรบ อาจแข็งเกินไป มีความเชื่อมั่นตนเองสูง ไม่รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอก	3
ให้ความสนใจแต่นักวิชาการดังๆ ยังขาดการมีส่วนร่วมจากผู้รู้หลายแหล่ง	3
จะถูกทำให้มองว่าเป็น NGO ที่รัฐบาล ไม่ชอบ รวมถึงสถาบันยังไม่ค่อยมั่นคง ในสายตาของผู้ร่วมวิชาชีพ	3
การสื่อสารผ่านสาธารณะน้อยเกินไป	2

□ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์

แนวทางการแก้ไขภาพลักษณ์ทางลบ	จำนวนผู้ตอบ
ควรเน้นการสื่อสารสู่สาธารณะชนให้มากขึ้น เน้นเวที Two way Communication กับสาธารณะชนให้มากขึ้น และจัดเวทีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	6
ควรสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น (สามารถนำไปใช้ได้จริง) และมีประสิทธิภาพโดยรวมทีมกับนักวิจัยที่มีความสามารถ	5
ควรเปิดกว้างในเรื่องการให้ทุน และจัดประชุมวิชาการให้มากขึ้น	4
ควรเน้นให้เห็นความสำคัญในการนำผลวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายการขยายงบประมาณบางส่วน	4

ควรชี้แจงรายละเอียดบทบาท ขอบเขต ปัจจุบันของ สวรส. ต่างจาก สปรส. อย่างไร	3
ควรรหานุคคลที่ทำหน้าที่ประสานงานแบบนุ่มนวลด้านบุคคลิก เข้ามาอยู่ในทีมมากขึ้น และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น	3
ผลงานวิจัยต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปปฏิรูประบบได้จริง	2
ควรส่งหนังสือถึงหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการขอทุนให้ชัดเจน	3

□ ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์	จำนวนผู้ตอบ
ควรนำเสนอผลงานของหน่วยงาน นโยบายที่ชัดเจนของ สวรส. ผ่านสื่อต่างๆ	17
ควรเปิดเผยข้อมูลและนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาได้จริง เปิดกว้างให้นักวิจัยใหม่ๆ เข้าร่วมงาน	6
ควรเสนอผลงานที่เป็นประโยชน์แก่สาธารณชนเป็นรูปธรรมมากขึ้น นำไปใช้ได้จริง	5
ควรเปิดตัวองค์กร ผู้บริหาร บุคลากร ให้สัมผัสสาธารณชนมากขึ้น	4
ควรใจกว้างด้านวิชาการไม่จำกัดขอบเขตแนวคิดเฉพาะวิจัยระบบให้คนที่มีโอกาสไปร่วมแสดงความคิดเห็นกับ สวรส.	4
ควรเป็นองค์กรเชิงรุกให้มาก เปลี่ยนแนวทางใหม่ๆ ที่ดี และเป็นที่ยอมรับ	3
ควรจัดเวทีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้ความรู้ในองค์กรและสังคม	3

5. ความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างนักวิจัย นักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. จำนวน 26 ราย ระบุว่ามีความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส. และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 รายระบุว่าไม่มีความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส. นอกนั้นไม่ขอแสดงความคิดเห็น รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่สนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส. ดังนี้

มีความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
เป็นองค์กรที่เน้นการพัฒนาทั้งงานวิจัย และการปฏิบัติ มีบทบาทนโยบายที่เป็นรูปธรรม	9
ต้องการเข้าไปเสนอแนวทางใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท หน้าที่	6
เป็นหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้ส่วนรวม ในการสนับสนุนนักวิจัย	4
ต้องการร่วมงานเพื่อจะได้ทราบความก้าวหน้าของระบบสาธารณสุข	3
ต้องการทำงานกับองค์กร บุคลากร ที่มีศักยภาพ	3
ต้องการมีส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการที่ขอทุนวิจัยจาก สวรส.	1

กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่ไม่มีความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส. ดังนี้

ไม่มีความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
ไม่ทราบทิศทางงานวิจัยที่ สวรส. สนับสนุน	3
ไม่สนใจร่วมงานเพราะไม่ศรัทธา	1

3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.

3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.

จากผลการสำรวจกลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส. จำนวน 18 คน ได้ผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ตารางที่ 3.1 – 3.4)

- เพศ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 เป็นเพศหญิง และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 เป็นเพศชาย
- อายุ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31-35 ปี และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี
- ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 มีการศึกษาระดับปริญญาโท
- อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีอายุการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป รองลงมาจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ สวรส. แยกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	3	16.67
หญิง	15	83.33
รวม	18	100.00

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ สวรส. แยกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 26 ปี	1	5.56
26-30 ปี	5	27.78
31-35 ปี	5	27.78
36-40 ปี	4	22.22
41-45 ปี	1	5.56
46-50 ปี	1	5.56
มากกว่า 50 ปี	1	5.56
รวม	18	100.00

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ สวรส. แยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	12	66.67
ปริญญาโท	5	27.78
ปริญญาเอก	1	5.56
รวม	18	100.00

ตารางที่ 3.4 แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ สวรส. แยกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	16.67
1-5 ปี	6	33.33
5 ปีขึ้นไป	9	50.00
รวม	18	100.00

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส. (ตารางที่ 3.5 – 3.7)

□ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดระบุว่าได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ประเภทสื่อที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. เรียงตามลำดับ ดังนี้

- | | |
|----------|--|
| อันดับ 1 | เว็บไซต์ สื่อบุคคล |
| อันดับ 2 | เอกสารสิ่งพิมพ์ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ |
| อันดับ 3 | การประชุม |

□ ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับเพียงพอและไม่เพียงพอมีจำนวนเท่ากัน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ นั้น ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม ได้แก่

- ความเคลื่อนไหวของงานวิจัยของ สวรส. ทิศทางของงาน โครงการวิจัยที่เสร็จแล้วของแต่ละเดือน และงานวิจัยที่เด่นๆ ออกมารายเดือน
- รายละเอียดเกี่ยวกับงาน โครงสร้างองค์กร ทิศทางการทำงานขององค์กร

□ วิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------------|----|----|
| - เอกสาร จุลสาร สิ่งพิมพ์ แผ่นพับ | 10 | คน |
| - เว็บไซต์ | 4 | คน |
| - หนังสือพิมพ์ | 2 | คน |
| - จดหมายข่าว | 2 | คน |

□ ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของ สวรส.

ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อดี	จำนวนผู้ตอบ
มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ให้คนทั่วไปรับรู้ผลงาน	3
ภาษาในการสื่อสารชัดเจนดี เข้าใจง่าย	1
สวรส. คำนึงถึงการที่จะพยายามสื่อสารการใช้ประโยชน์จากการลงทุนงานวิจัย กับกลุ่มผู้ใช้งานวิจัยต่างๆ โดยตรง	1

ข้อด้อยด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อด้อย	จำนวนผู้ตอบ
การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเฉพาะบางกลุ่ม มีการสื่อสารในวงแคบเฉพาะกลุ่มที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ทำให้เกิดความเข้าใจ สวรส. ในวงแคบ	5
การประชาสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย ไม่มีการกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน	3
เว็บไซต์ยังไม่ทันสมัย	1
ยังไม่มี ความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ตัวองค์กร Concept หน่วยงานว่าทำอะไร เป็นองค์กรที่คิดว่าบุคคลภายนอกไม่รู้จัก	1

ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ
ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรควรมีความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ตัวองค์กร ระบบการทำงานที่เห็นภาพชัดเจนทราบถึงการดำเนินงานว่าทำเกี่ยวกับอะไร สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อะไรได้บ้าง	3
ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ในสื่อสิ่งพิมพ์เอกสารสิ่งพิมพ์ให้มากขึ้น	3

ควรมีการแบ่งข้อมูลข่าวสารตามระดับวิชาชีพของคนทั่วไปแบ่งกลุ่มที่จะเผยแพร่เป็นสื่อเชิงรุก และสื่อเชิงรับ	2
ควรมีการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างมากกว่านี้ ไม่ใช่เฉพาะบุคคลที่ทำงานร่วมกับ สวรส.	2
ควรพัฒนาเว็บไซต์ให้ทันสมัย และควรนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์	1

ตารางที่ 3.5 แสดงการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส.

การได้รับข้อมูลข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
ได้รับ	18	100.00

ตารางที่ 3.6 แสดงประเภทของสื่อที่เจ้าหน้าที่ สวรส. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

ประเภทของสื่อ	จำนวน	ร้อยละ
เอกสารสิ่งพิมพ์	11	61.11
นิทรรศการ	5	27.78
วิทยุทัศน์	7	38.89
เว็บไซต์	14	77.78
ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	11	61.11
สื่อบุคคล	14	77.78
การประชุม	8	44.44

ตารางที่ 3.7 แสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ สวรส. เกี่ยวกับความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของสวรส. ที่ได้รับ

ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	9	50.00
ไม่เพียงพอ	9	50.00
รวม	18	100.00

ส่วนที่ 3 ภาพลักษณ์ของ สวรส.

3.1 ภาพลักษณ์ของ สวรส. ที่นึกถึง

ก่อนที่จะให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นภาพลักษณ์ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างตอบว่าเมื่อเอ่ยถึง สวรส. แล้วกลุ่มตัวอย่างนึกถึงอะไร กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

สิ่งที่นึกถึง	จำนวนผู้ตอบ
งานวิจัยที่เกี่ยวกับระบบสุขภาพ	9
การจัดการงานวิจัย	3
หน่วยงานให้ทุนวิจัย	2
สวรส. เป็นแหล่งที่สร้างงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	1
ความอิสระ ความคล่องตัว	1
หน่วยงานที่ทำการวิจัย	1
องค์กรที่สนับสนุนการวิจัย	1
องค์กรที่มีความกระตือรือร้นสูง	1

3.2 ภาพลักษณ์ของ สวรส. ทั้ง 4 ด้าน

การสำรวจภาพลักษณ์ของ สวรส. ได้กำหนดการวัดภาพลักษณ์ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านตัวองค์กร ด้านภารกิจองค์กร ด้านผู้บริหาร และด้านบุคลากร

3.2.1 ภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรส.

ตารางที่ 3.8 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ของ สวรส. ในแต่ละด้าน และภาพรวมทุกด้าน (กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย
ด้านผู้บริหาร	4.50
ด้านตัวองค์กร	4.19
ด้านบุคลากร	4.18
ด้านภารกิจขององค์กร	4.01
ภาพรวม	4.22

จากตารางที่ 3.8 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ต่อ สวรส. เป็นภาพบวก โดยทุกด้านได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก

3.3.2 ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร (จากตารางที่ 3.9)

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- ☐ เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม
- ☐ เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ

- เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอกภาพ

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ

ตารางที่ 3.9 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

ดัชนีชี้วัดด้านตัวองค์กร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แสดง ความคิด เห็น	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม	จำนวน	11	7	0	0	0	0	4.61
	ร้อยละ	61.11	38.89	0.00	0.00	0.00	0.00	
เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ	จำนวน	9	8	0	1	0	0	4.39
	ร้อยละ	50.00	44.44	0.00	5.56	0.00	0.00	
เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอกภาพ	จำนวน	8	9	1	0	0	0	4.39
	ร้อยละ	44.44	50.00	5.56	0.00	0.00	0.00	
เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อมโยงนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ	จำนวน	6	11	1	0	0	0	4.28
	ร้อยละ	33.33	61.11	5.56	0.00	0.00	0.00	
เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัยองค์ความรู้ในด้านระบบสุขภาพตรงตามวัตถุประสงค์	จำนวน	7	9	2	0	0	0	4.28
	ร้อยละ	38.89	50.00	11.11	0.00	0.00	0.00	
เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการประสานงานกับเครือข่ายสถาบันและสถาบันภาคี (สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) ที่ได้รับการจัดการงานวิจัยเฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน	6	11	1	0	0	0	4.28
	ร้อยละ	33.33	61.11	5.56	0.00	0.00	0.00	
เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนไข	จำนวน	7	8	3	0	0	0	4.22
	ร้อยละ	38.89	44.44	16.67	0.00	0.00	0.00	

องค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย/ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้	จำนวน	2	12	4	0	0	0	3.89
	ร้อยละ	11.11	66.67	22.22	0.00	0.00	0.00	
องค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	จำนวน	4	8	6	0	0	0	3.89
	ร้อยละ	22.22	44.44	33.33	0.00	0.00	0.00	
องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ	จำนวน	0	12	6	0	0	0	3.67
	ร้อยละ	0.00	66.67	33.33	0.00	0.00	0.00	
ภาพรวมด้านตัวองค์กร								4.19

จากตารางที่ 3.9 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.61
- เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.39
- เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอกภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.39
- เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อมโยงนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.28

- เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัย สร้างองค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.28
- เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการประสานงานกับเครือข่ายสถาบัน และสถาบันภาคี (สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) ที่ได้รับการบริหารจัดการ งานวิจัยเฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.28
- เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.22
- เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย / ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการ กำหนดนโยบายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.67 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.89
- เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.89
- เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.67 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.67

3.3.3 ภาพลักษณ์ด้านการกิจขององค์กร (จากตารางที่ 3.10)

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านการกิจขององค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย
- เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัย และวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้าย คือ เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3.10 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านการกิจขององค์กร

ดัชนีชี้วัดด้านการกิจขององค์กร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แสดง ความคิด เห็น	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย	จำนวน	8	9	1	0	0	0	4.39
	ร้อยละ	44.44	50.00	5.56	0.00	0.00	0.00	
เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัยและวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล	จำนวน	4	10	4	0	0	0	4.00
	ร้อยละ	22.22	55.56	22.22	0.00	0.00	0.00	
เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความ ต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้ กำหนดนโยบายได้จริง	จำนวน	2	12	4	0	0	0	3.89
	ร้อยละ	11.11	66.67	22.22	0.00	0.00	0.00	

เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน	3	8	7	0	0	0	3.78
	ร้อยละ	16.67	44.44	38.89	0.00	0.00	0.00	
ภาพรวมด้านภารกิจขององค์กร								4.01

จากตารางที่ 3.10 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.39
- เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัยและวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.56 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.00
- เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.67 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.89
- เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.78

3.3.4 ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร (จากตารางที่ 3.10)

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.50 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- ☐ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ
- ☐ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- ☐ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน

ตารางที่ 3.10 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

ดัชนีชี้วัดด้านผู้บริหาร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แสดง ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ	จำนวน	14	3	1	0	0	0	4.72
	ร้อยละ	77.78	16.67	5.56	0.00	0.00	0.00	
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	จำนวน	14	3	1	0	0	0	4.72
	ร้อยละ	77.78	16.67	5.56	0.00	0.00	0.00	
ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต	จำนวน	12	6	0	0	0	0	4.67
	ร้อยละ	66.67	33.33	0.00	0.00	0.00	0.00	
ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม	จำนวน	10	6	2	0	0	0	4.44
	ร้อยละ	55.56	33.33	11.11	0.00	0.00	0.00	
ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	จำนวน	10	6	2	0	0	0	4.44
	ร้อยละ	55.56	33.33	11.11	0.00	0.00	0.00	
ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม	จำนวน	8	7	3	0	0	0	4.28
	ร้อยละ	44.44	38.89	16.67	0.00	0.00	0.00	

ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน	จำนวน	8	6	4	0	0	0	4.22
	ร้อยละ	44.44	33.33	22.22	0.00	0.00	0.00	
ภาพรวมด้านผู้บริหาร								4.50

จากตารางที่ 3.10 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.50 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- **ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.78 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 16.67 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.72
- **ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.78 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 16.67 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.72
- **ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.67 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.67
- **ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.56 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.44
- **ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.56 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.44
- **ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.28
- **ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.22

3.3.5 ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร (จากตารางที่ 3.11)

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวกในลำดับต้นๆ ได้แก่

- บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำที่แจ่มชัดอย่างดียิ่ง
- บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน
- บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 3.11 แสดงค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

ดัชนีชี้วัดด้านบุคลากร		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่แสดง ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำที่แจ่มชัดอย่างดียิ่ง	จำนวน	8	9	1	0	0	0	4.39
	ร้อยละ	44.44	50.00	5.56	0.00	0.00	0.00	
บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน	จำนวน	7	11	0	0	0	0	4.39
	ร้อยละ	38.89	61.11	0.00	0.00	0.00	0.00	
บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น	จำนวน	9	7	2	0	0	0	4.39
	ร้อยละ	50.00	38.89	11.11	0.00	0.00	0.00	
บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม	จำนวน	3	12	3	0	0	0	4.00
	ร้อยละ	16.67	66.67	16.67	0.00	0.00	0.00	
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ	จำนวน	1	12	4	1	0	0	3.72
	ร้อยละ	5.56	66.67	22.22	5.56	0.00	0.00	
ภาพรวมด้านบุคลากร								4.18

จากตารางที่ 3.11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- ❑ บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำ ชี้แจงข้อสงสัยต่างๆ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 44.44 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.39
- ❑ บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.39
- ❑ บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความเห็นที่เห็นด้วย ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.39
- ❑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.67 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 16.67 มีความเห็นที่เห็นด้วย และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 4.00
- ❑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.67 มีความเห็นที่เห็นด้วย รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความเห็นในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก เท่ากับ 3.72

3.4 สิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

สิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
องค์กรที่เติบโต เข้มแข็ง และมีความมั่นคง	4
การปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น	1
วิชาการต้องแข็งเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน	1
เป็นองค์กรชั้นนำในด้านการจัดการงานวิจัย เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิรูประบบสุขภาพ	1
ต้องการให้ สวรส. ทำงานวิจัยให้มากขึ้นเรื่อยๆ มีประสิทธิภาพ ให้บุคคลต่างๆ ที่สนใจเข้ามาเก็บเกี่ยวการใช้ประโยชน์ได้ และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ	1
ให้โอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1
บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานที่เป็นภาพรวมขององค์กร	1
บุคลากรมีศักยภาพเป็นที่ยอมรับในเรื่องวิชาการ	1
มีการบริหารการจัดการงานวิจัยที่มีศักยภาพในการสนับสนุนนโยบายได้	1
มีงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ผลักดันให้เกิดสิ่งที่ดีให้กับสังคมไทย	1
ทำงานใหญ่ให้สำเร็จ	1
เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมากขึ้น	1

ส่วนที่ 4 ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้าง
ภาพลักษณ์ของ สวรส.

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ การดำเนินการแก้ไข
ภาพลักษณ์ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.

☐ ภาพลักษณ์ทางบวก

ภาพลักษณ์ทางบวก	จำนวนผู้ตอบ
เป็นองค์กรทางวิชาการที่มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส	4
เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งทางด้านการจัดการงานวิจัย รับผิดชอบ งานใหญ่ของประเทศ	4
เป็นองค์กรที่มีคนชื่นชม น่าเชื่อถือ	3
เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวสูง มีประสิทธิภาพ มีการประสานงานเชื่อมโยง เครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	2
เป็นองค์กรที่ทำงานเข้มแข็ง ในเรื่องของงานวิชาการ	2
บุคลากรมีคุณภาพมีทักษะในการจัดการงานสูง	2
เป็นองค์กรที่มีความเป็นกลางในการจัดการงานวิจัย	1
เป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับงานวิชาการที่ค้นหาได้	1
ผลงานวิจัยที่ออกมา ผู้ใช้งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	1

☐ ภาพลักษณ์ทางลบ

ภาพลักษณ์ทางลบ	จำนวนผู้ตอบ
การดำเนินงานโครงการวิจัยบางโครงการล่าช้า	1
ยังไม่เห็นว่าการจัดการงานวิจัยดีอย่างไร	1
บุคลากรยังไม่แม่นในเรื่องวิชาการ	1
มีคนรู้จัก สวรส. ในวงแคบ เฉพาะกลุ่ม	1
เป็นองค์กรที่ใหม่ การทำงาน ผลงานที่ได้รับค้ำกับงบประมาณหรือไม่	1
ขาดยุทธศาสตร์ในการสื่อสารงานวิจัย	1
ระบบราชการอาจจะมองไม่เห็นความสำคัญของผลงาน สวรส.	1

□ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์	จำนวนผู้ตอบ
ผู้บริหารควรมีการจัดการ การบริหารงานที่ดีกว่านี้	1
ควรเน้นคุณภาพของงานให้มากกว่านี้	1
ควรมีเวทีการเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพภายในองค์กร	1
ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเห็นประโยชน์ของการใช้งานวิจัย	1
ควรสร้างยุทธศาสตร์ในการสื่อสารงานวิจัย มีการแสดงผลงานวิจัยที่ชัดเจน	1

□ ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์	จำนวนผู้ตอบ
ควรมีการขยายผลงาน และเชื่อมโยงไปสู่ด้านงานวิจัย	1
สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เข้าถึงกลุ่มผู้ใช้งานวิจัยได้ทุกระดับ	1
ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานวิจัย	1
ควรดึงผู้ที่อยู่ในระดับสูงให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนด้านประชาชนทั่วไปให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติได้จริง	1
ตัวบุคคลจะต้องเป็นส่วนช่วยในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ บุคลากรต้องเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป นักวิชาการที่มาจาก สวรส. ไปข้างนอก ควรมีภาพลักษณ์ตรงนี้ออกไปด้วย	1
ควรมีการจัดการงานวิจัยที่ดีขึ้น รูปแบบการประสานงาน การจัดสรรงบประมาณ	1
มีการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย ทำอะไร ทำอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร	1

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงาน

การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สวรส. ได้กำหนดการวัดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ ระบบการทำงาน พนักงาน และบทบาทของ สวรส. ซึ่งในแต่ละด้านประกอบด้วยดัชนีชี้วัดดังนี้

1. ระบบการทำงาน ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 4 ดัชนีคือ

- 1.1 การประสานงานกับเครือข่าย สถาบันภาคี สถาบันการศึกษา และเครือข่ายสถาบัน
- 1.2 ขั้นตอน ระบบ และกฎเกณฑ์การทำงานภายในเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 1.3 ความคล่องตัว และ/หรือความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน
- 1.4 การมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวงานขององค์กรร่วมกัน

2. พนักงาน ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 5 ดัชนีคือ

- 2.1 การมีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
- 2.2 การให้บริการด้วยกิริยาท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพ
- 2.3 การมีทักษะในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจ
- 2.4 การให้คำแนะนำ/ชี้แจงข้อสงสัย แก่ผู้ที่มาติดต่อ
- 2.5 การมีความรับผิดชอบในการประสานงานติดต่อแจ้งข่าวสำคัญแก่ผู้ที่มาติดต่อ

3. บทบาทของ สวรส. ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 8 ดัชนีคือ

- 3.1 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่วางไว้ได้ลุล่วงไปด้วยดี
- 3.3 ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูประบบสุขภาพ
- 3.4 ให้การสนับสนุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
- 3.5 มีการบริหารจัดการแผนงานวิจัยระบบสุขภาพเหมาะสมกับผลงานและงบประมาณ
- 3.6 มีการประสานและขยายความเชื่อมโยงกับนักวิจัยและประชาคมเพื่อให้เกิดเครือข่ายภาคีการวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพ

- 3.7 องค์การสนับสนุนและจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักวิจัย และนักวิชาการ
- 3.8 มีการให้ทุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างโปร่งใส

การวิเคราะห์ผลการวิจัยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้ใช้เกณฑ์ในการวัดตามระบบ Likert Scales แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนน เป็นดังนี้

คะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	4.21 – 5.00	ดีมาก
4	3.41 – 4.20	ดี
3	2.61 – 3.40	ปานกลาง
2	1.81 – 2.60	ไม่ดี
1	1.00 – 1.80	ไม่ดีเลย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 3.12 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน และภาพรวมทุกด้าน (กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย
ระบบการทำงาน	3.85
พนักงาน	4.10
บทบาทของ สวรส.	4.05
ภาพรวม	4.00

จากตารางที่ 3.12 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับดี โดยทุกด้านได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี

5.2 ระบบการทำงาน (จากตารางที่ 3.13)

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อระบบการทำงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี ลำดับต้นๆ ได้แก่

- ความคล่องตัว และ/หรือความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน
- ขั้นตอน ระบบ และกฎเกณฑ์การทำงานภายในเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวงานขององค์กรร่วมกัน

ตารางที่ 3.13 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านระบบการทำงาน

ดัชนีชี้วัดด้านระบบการทำงาน		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีเลย	ไม่แสดงความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
ความคล่องตัว และ/หรือความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	จำนวน	5	11	2	0	0	0	4.17
	ร้อยละ	27.78	61.11	11.11	0.00	0.00	0.00	
ขั้นตอน ระบบ และกฎเกณฑ์การทำงานภายในเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	จำนวน	4	10	4	0	0	0	4.00
	ร้อยละ	22.22	55.56	22.22	0.00	0.00	0.00	
ประสานงานกับเครือข่าย สถาบันภาคี สถาบันการศึกษา และเครือข่ายสถาบัน	จำนวน	1	12	5	0	0	0	3.78
	ร้อยละ	5.56	66.67	27.78	0.00	0.00	0.00	
มีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวงานขององค์กรร่วมกัน	จำนวน	2	6	9	0	1	0	3.44
	ร้อยละ	11.11	33.33	50.00	0.00	5.56	0.00	
รวมด้านระบบการทำงาน								3.85

จากตารางที่ 3.13 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อระบบการทำงานในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 โดยทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- ความคล่องตัว และ/หรือความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 27.78 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 4.17
- ขั้นตอน ระบบ และกฎเกณฑ์การทำงานภายในเพื่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.56 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก และระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 4.00
- การประสานงานกับเครือข่าย สถาบันภาคี สถาบันการศึกษา และเครือข่ายสถาบัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.67 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 27.78 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 3.78
- การมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวงานขององค์กรร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความพึงพอใจในระดับดี ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 3.44

5.3 พนักงาน (จากตารางที่ 3.14)

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อพนักงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 มี 2 ดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้แก่

- การมีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
- การให้บริการด้วยกิริยาท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพ

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย คือ การมีความรับผิดชอบในการประสานงานติดต่อแจ้งข่าวสำคัญแก่ผู้ที่มาติดต่อ

ตารางที่ 3.14 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านพนักงาน

ดัชนีชี้วัดด้านพนักงาน		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีเลย	ไม่แสดงความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
การมีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	จำนวน	9	8	1	0	0	0	4.44
	ร้อยละ	50.00	44.44	5.56	0.00	0.00	0.00	
การให้บริการด้วยกิริยาท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพ	จำนวน	6	11	1	0	0	0	4.28
	ร้อยละ	33.33	61.11	5.56	0.00	0.00	0.00	
การให้คำแนะนำ/ชี้แจงข้อสงสัย แก่ผู้ที่มาติดต่อ	จำนวน	3	14	0	1	0	0	4.06
	ร้อยละ	16.67	77.78	0.00	5.56	0.00	0.00	
การมีความรับผิดชอบในการประสานงานติดต่อแจ้งข่าวสำคัญแก่ผู้ที่มาติดต่อ	จำนวน	4	11	2	1	0	0	4.00
	ร้อยละ	22.22	61.11	11.11	5.56	0.00	0.00	
การมีทักษะในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจ	จำนวน	2	11	4	0	1	0	3.72
	ร้อยละ	11.11	61.11	22.22	0.00	5.56	0.00	
ภาพรวมด้านพนักงาน								4.10

จากตารางที่ 3.14 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อพนักงานในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 โดยมี 2 ดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- การมีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก รองลงมาร้อยละ 44.44 มีความพึงพอใจในระดับดี ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก เท่ากับ 4.44
- การให้บริการด้วยกิริยาท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 33.33 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก เท่ากับ 4.28
- การให้คำแนะนำ/ชี้แจงข้อสงสัย แก่ผู้ที่มาติดต่อ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.78 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 16.67 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 4.06

- การมีความรับผิดชอบในการประสานงานติดต่อแจ้งข่าวสำคัญแก่ผู้ที่มาติดต่อ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 4.00
- การมีทักษะในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 3.72

5.4 บทบาทของ สวรส. (จากตารางที่ 3.15)

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อบทบาทของ สวรส. ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 มี 3 ดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้แก่

- ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูประบบสุขภาพ
- ให้การสนับสนุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
- มีการให้ทุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างโปร่งใส

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย คือ มีการบริหารจัดการแผนงานวิจัยระบบสุขภาพเหมาะสมกับผลงานและงบประมาณ

ตารางที่ 3.15 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านบทบาทของ สวรส.

ดัชนีชี้วัดด้านบทบาทของ สวรส.		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีเลย	ไม่แสดงความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย
ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูประบบสุขภาพ	จำนวน	8	10	0	0	0	0	4.44
	ร้อยละ	44.44	55.56	0.00	0.00	0.00	0.00	
ให้การสนับสนุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	จำนวน	7	10	1	0	0	0	4.33
	ร้อยละ	38.89	55.56	5.56	0.00	0.00	0.00	
มีการให้ทุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างโปร่งใส	จำนวน	7	9	2	0	0	0	4.28
	ร้อยละ	38.89	50.00	11.11	0.00	0.00	0.00	
ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้	จำนวน	3	13	2	0	0	0	4.06
	ร้อยละ	16.67	72.22	11.11	0.00	0.00	0.00	

ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่วางไว้ได้ ลุ้งไปด้วยดี	จำนวน	1	14	3	0	0	0	3.89
	ร้อยละ	5.56	77.78	16.67	0.00	0.00	0.00	
มีการประสานและขยายความเชื่อมโยงกับนักวิจัย และประชาคมเพื่อให้เกิดเครือข่ายภาคีการวิจัย เพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพ	จำนวน	2	12	4	0	0	0	3.89
	ร้อยละ	11.11	66.67	22.22	0.00	0.00	0.00	
องค์กรสนับสนุนและจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพ และเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นัก วิจัย และนักวิชาการ	จำนวน	1	13	4	0	0	0	3.83
	ร้อยละ	5.56	72.22	22.22	0.00	0.00	0.00	
มีการบริหารจัดการแผนงานวิจัยระบบสุขภาพ เหมาะสมกับผลงานและงบประมาณ	จำนวน	1	11	5	1	0	0	3.67
	ร้อยละ	5.56	61.11	27.78	5.56	0.00	0.00	
ภาพรวมด้านบทบาทของ สวรส.								4.05

จากตารางที่ 3.15 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อบทบาทของ สวรส. ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 โดยมี 3 ดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก มีรายละเอียดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มาก ในแต่ละดัชนีดังนี้

- **ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูประบบสุขภาพ** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.56 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 44.44 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก เท่ากับ 4.44
- **ให้การสนับสนุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.56 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก เท่ากับ 4.33
- **มีการให้ทุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างโปร่งใส** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.00 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 38.89 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก เท่ากับ 4.28
- **ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.22 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 16.67 มีความพึงพอใจในระดับดีมาก ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 4.06
- **ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่วางไว้ได้ลุ้งไปด้วยดี** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.78 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 16.67 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 3.89

- มีการประสานและขยายความเชื่อมโยงกับนักวิจัยและประชาคมเพื่อให้เกิดเครือข่ายภาคการวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.67 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 3.89
- องค์การสนับสนุนและจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักวิจัย และนักวิชาการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72.22 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 22.22 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 3.83
- มีการบริหารจัดการแผนงานวิจัยระบบสุขภาพเหมาะสมกับผลงานและงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.11 มีความพึงพอใจในระดับดี รองลงมาร้อยละ 27.78 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี เท่ากับ 3.67

บทที่ 3

สรุป และวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการ ที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส.

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยภาพลักษณ์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) กลุ่มนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. จำนวน 170 คน ใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (Face-to-Face Interview)

1. พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.

1. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.	ร้อยละ
ได้รับ	82.94
ไม่ได้รับ	17.06

2. ประเภทสื่อที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส.

อันดับ	ประเภทของสื่อ	ร้อยละ
1	เอกสารสิ่งพิมพ์	60.00
2	เว็บไซต์	40.00
3	สื่อบุคคล	38.82

3. ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับ

ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสาร	ร้อยละ
เพียงพอ	47.06
ไม่เพียงพอ	47.06
ไม่ระบุ	5.88

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ นั้น ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม ได้แก่

ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม	จำนวนผู้ตอบ
ความเป็นไปได้ของโครงการที่ สวรส. สนับสนุน ทุนวิจัย โจทย์คำถามในการวิจัย หัวข้อที่ให้ทุนวิจัย การเปิดโอกาสให้นักวิชาการรับทราบเกี่ยวกับทุนที่มีอยู่ ว่ามีทุนด้านใดบ้าง ข่าวเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการจัดสรรทุน	16
เอกสารสิ่งพิมพ์ วารสาร วิทยุทัศน์ รายงานประจำปี	15
การเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ทาง สวรส. ได้ให้ทุนไป ความก้าวหน้า แหล่งทุนวิจัย หรือมีส่วนร่วมกิจกรรมงานของ สวรส.	7
ควรสรุปผลงานวิจัยส่งตรงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างเสริม สวรส. ทั้งในอดีตและปัจจุบัน	4

4. วิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

วิธีการที่เหมาะสม	จำนวนผู้ตอบ
Internet Email Direct Mail Web site	88
เอกสารสิ่งพิมพ์ ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย ส่งผ่านสถาบันต่างๆ นอกเหนือจากจดหมายข่าว การจัดประชุม	77
ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ โดยสรุปประเด็นเอกสาร	52
ผลงานวิจัยลงในหนังสือพิมพ์	13
โทรทัศน์	12

5. ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของ สวรส.

5.1 ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อดีด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
มีการประชาสัมพันธ์เจาะกลุ่มเป้าหมายที่ สวรส. ต้องการเผยแพร่ชัดเจน เน้นทางวิชาการ เผยแพร่ผ่านเครือข่าย สวรส. ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ NGO อย่างทั่วถึง	20
ข้อมูลข่าวสารมีสาระ กระชับ รวดเร็ว และมีความเป็นวิชาการ โดยเฉพาะเอกสาร ผลงานวิจัยที่มีลักษณะเชิงนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ มีสาระที่ท้าทายทางความคิด	7
การประชาสัมพันธ์มีความรวดเร็ว ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์	7

5.2 ข้อด้อยด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อด้อยด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
ขาดจุดเด่นการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์น้อย จำกัดวงแคบ ไม่สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงบุคคลต่างๆ นักวิจัยในวงกว้างได้อย่างทั่วถึง	46
ข้อมูลข่าวสารจะได้รับเฉพาะกลุ่มที่ทำงานหรือเป็นเครือข่ายของ สวรส. เท่านั้น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปถึงบุคคลอื่นที่ไม่ใช่นักวิจัยมีน้อย เฉพาะนักวิจัยเท่านั้นที่จะได้รับเชิญประชุม หรือร่วมงาน	11
ไม่ทราบถึงการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง และมีผลงานวิจัยใหม่ๆ อะไรบ้าง งานทุกชิ้นที่ทำเสร็จ จะไม่ได้รับทราบในภาพรวม	6
การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง ไม่สม่ำเสมอ	6

5.3 ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ ขยายกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวางขึ้น ใช้สื่อหลากหลายให้มากกว่าในปัจจุบันให้ประชาชนรับทราบภารกิจขององค์กร	41
ควรมีการส่งข้อมูลข่าวสารถึงผู้ที่เคยร่วมงานกับ สวรส. อย่างต่อเนื่อง	6
ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงง่าย เช่น การเชื่อมโยงเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย หรือเว็บไซต์อื่นที่เข้าถึงง่าย หรือแหล่งรวบรวมผลงานวิจัยในห้องสมุด	6

II. ภาพลักษณ์ของ สวรส.

1. ภาพลักษณ์ของ สวรส. ที่กลุ่มตัวอย่างนึกถึง

สิ่งที่นึกถึงเป็นสิ่งแรก	จำนวนผู้ตอบ
การวิจัยระบบสาธารณสุข งานวิจัยเชิงระบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย	48
แหล่งทุนวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยด้านสุขภาพอนามัยและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	31
หน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยด้านสุขภาพ งานวิจัยระบบสุขภาพที่มีขนาดใหญ่	21

2. ภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรส.

ด้าน	ค่าเฉลี่ย
ด้านผู้บริหาร	4.03
ด้านบุคลากร	3.94
ด้านตัวองค์กร	3.85
ด้านภารกิจขององค์กร	3.742
ภาพรวม	3.89

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ต่อ สวรส. เป็นภาพบวก โดยทุกด้านได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก

3. ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ลำดับท้ายๆ คือ

- เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ (3.66)
- เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (3.61)

ดัชนีชี้วัดด้านตัวองค์กร	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ	4.24
เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพตรงตามวัตถุประสงค์	4.00
เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม	3.90
เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการประสานงานกับเครือข่ายสถาบันและสถาบันภาคี (สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) ที่ได้รับการจัดการงานวิจัยเฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	3.88
เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย/ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้	3.87
เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อมนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ	3.85
เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอกภาพ	3.81
เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ	3.66
เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ	3.66
เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	3.61
ภาพรวมด้านตัวองค์กร	3.85

4. ภาพลักษณ์ด้านการกิจองค์กร

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านการกิจขององค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ลำดับสุดท้าย คือ เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนาการจัดการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.58)

ดัชนีชี้วัดด้านการกิจขององค์กร	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย	3.88
เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัยและวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล	3.86
เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง	3.65
เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนาการจัดการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.58
ภาพรวมด้านการกิจขององค์กร	3.74

5. ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่ทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน (3.84)

ดัชนีชี้วัดด้านผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย
ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.11
ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.10
ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ	4.10
ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม	4.09

ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.04
ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม	3.93
ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน	3.84
ภาพรวมด้านผู้บริหาร	4.03

6. ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับ (3.81)

ดัชนีชี้วัดด้านบุคลากร	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน	4.04
บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม	4.01
บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น	3.97
บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำ ชี้แจงข้อสงสัยต่างๆ	3.85
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ	3.81
ภาพรวมด้านบุคลากร	3.94

7. สิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

สิ่งที่ต้องการ และคาดหวังจาก สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
เป็นแหล่งกลางที่จะเชื่อมเครือข่ายผู้ทำวิจัยระบบสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น ขยายเครือข่ายความร่วมมือให้กว้างขวางยิ่งขึ้น	18
การสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง คือการกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบสุขภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม	16
เป็นองค์กรที่สนับสนุนการวิจัยด้านสุขภาพอย่างครอบคลุมทุกแง่มุม	8
ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเผยแพร่สู่สาธารณชน เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมากขึ้น	8

III. ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.

1. ภาพลักษณ์ทางบวก

ภาพลักษณ์ทางบวกของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
การสนับสนุนงานวิจัย และทุนในการพัฒนาการวิจัย	22
เป็นองค์กรอิสระ องค์กรหลักในการวิจัยด้านสาธารณสุข ระบบสุขภาพของประเทศ	14
สร้างระบบให้เกิดการวิจัย และพัฒนาซึ่งผลลัพธ์จะไปสู่ผู้ใช้งานงานวิจัยนั้น มีการบริหารจัดการงานวิจัยโดยใช้หลักการและวิธีการเพื่อตึงศักยภาพของคนในสังคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงคือความรู้ ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	12
ความคล่องตัว มีอิสระในการทำงาน	9

2. ภาพลักษณ์ทางลบ

ภาพลักษณ์ทางลบของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
สนับสนุนนักวิจัยเฉพาะบางกลุ่ม น่าจะมี Bias ในการให้ทุนวิจัยกับนักวิจัยบางกลุ่ม การมอบหมายงานมักคำนึงถึงพวกพ้องเป็นหลัก ความคุ้นเคยสถาบันที่เคยร่วมมือกันมาก่อน	12
สวรส. สนใจแต่นักวิชาการดั่งๆ ไม่ค่อยสนใจนักวิจัยใหม่ๆ ผลคือคนทั่วไปที่มีศักยภาพต้องอยู่ร่มเงาของคนดัง การส่งเสริมหรือยกย่องนักวิจัยหน้าใหม่ที่มีคุณภาพน้อยเกินไป	8
รู้จักเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย	8
ไม่มีการกำหนดนโยบายที่แน่นอน องค์กรยังไม่เข้มแข็งพอ ไม่ชัดเจนว่าจะดำเนินการไปทิศทางใด	6
ขั้นตอนการทำงานซ้ำเริ่มจะมีความเป็นระบบราชการมากขึ้นติดระเบียบมากขึ้น และเกณฑ์พิจารณาที่ไม่เหมาะสมในการพิจารณาให้ทุนวิจัย	6

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์ทางลบ

แนวทางการแก้ไขภาพลักษณ์ทางลบของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
สวรส. ควรให้การสนับสนุนทุนวิจัยกับนักวิจัยหน้าใหม่ ควรเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการ การสนับสนุนนักวิจัยหน้าใหม่หรือนักวิจัยในพื้นที่ ควรให้โอกาสแก่นักวิจัยอื่นๆ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีศักยภาพอื่นๆ	5
ควรตีพิมพ์ผลงานและเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์	4
ควรมีเกณฑ์ตัดสินใจในการพิจารณาให้ทุนที่ยุติธรรม มีการประเมินผลที่ชัดเจน	3
ควรเผยแพร่ผลงานวิจัยการต่อยอดงานวิจัย การFeedback ว่าผลการวิจัยนำไปสู่นโยบายหรือการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนมากขึ้น	3

4. ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
ควรเน้นให้ผลงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติให้ได้แล้วนำเสนอสู่สาธารณะ	6
ควรเปิดโอกาสให้นโยบายหรือทิศทางที่นักวิจัยที่สนใจสามารถเข้าร่วมได้ ไม่กระจุกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ประชาสัมพันธ์ผลงานที่เป็นรูปธรรม	4
ควรสร้างงานวิจัยในพื้นที่ ขยายสร้างเครือข่าย ให้มากขึ้น	4
ควรทำงานอย่างโปร่งใส มีการประกาศการสนับสนุนทุนวิจัยในวงกว้าง	4

5. ความรู้สึกผูกพัน และรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. จำนวน 20 ราย ระบุว่าจากการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีความรู้สึกผูกพันกับ สวรส. และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 รายระบุว่าไม่มีความรู้สึกผูกพันกับ สวรส. นอกนั้นไม่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพัน เพียงแต่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ถึงประโยชน์ ของ สวรส. รายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกผูกพันกับ สวรส. มีข้อคิดเห็นดังนี้

ความรู้สึกผูกพันและรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
ผูกพันและรับรู้ประโยชน์ขององค์กร	18
มีความรู้สึกผูกพันกับบุคคลมากกว่าตัวองค์กร	1
มีความรู้สึกผูกพันในเชิงอุดมการณ์ร่วมกัน แต่เรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (เงินทุน) รู้สึกว่ามีการแบ่งแยกระหว่างคณะนักวิจัยทั่วไปกับเจ้าหน้าที่ผู้ทำงาน สวรส.	1

กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับ สวรส. มีข้อคิดเห็นดังนี้

ความรู้สึกผูกพันและรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
สวรส. เป็นหน่วยงานที่มีประโยชน์มากในการสร้างองค์ความรู้ แต่ไม่ผูกพัน	13
ไม่มีความผูกพันกับ สวรส. เนื่องจากไม่ได้รับ Feedback จากองค์กรเท่าไรนัก ไม่ว่าจะในเรื่องของผลงานหรือการดำเนินการในขั้นตอนต่อไปของงานวิจัยนั้น	6
สวรส. ไม่ได้สร้างความผูกพันกับผู้รับทุน ทำให้ผู้รับทุนไม่เห็นประโยชน์ขององค์กรมากนัก	1

กลุ่มตัวอย่างที่มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ สวรส. เป็นองค์กรที่มีประโยชน์ รายละเอียดดังนี้

การรับรู้ถึงประโยชน์ของ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
สวรส. เป็นองค์กรที่มีประโยชน์ในด้านการศึกษาวิจัยทางสุขภาพ และเสนอแนะแนวทางในเชิงนโยบายจากผลการศึกษาอย่างตรงไปตรงมา	30
สวรส. เป็นองค์กรที่ดีมากในระดับหนึ่ง ทำให้มีการระดมความรู้จากนักวิจัยต่างๆ จากหลากหลายวิชาชีพในสถาบัน เน้นความรู้ไปใช้ปรับเปลี่ยนเชิงระบบด้านสุขภาพ	11
สวรส. ช่วยให้เกิดการเรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ และช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำวิจัย	5

วิเคราะห์ผลการวิจัย
(กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส.)

I. พฤติกรรมการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.

1. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.94) ระบุว่าได้รับข่าวสาร ขณะที่มีย่อยละ 17.06 บอกว่าไม่ได้รับ

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. จากเอกสารสิ่งพิมพ์ (ร้อยละ 60.00) ลำดับรองลงมาคือจากเว็บไซต์ (ร้อยละ 40.00) และสื่อบุคคล (ร้อยละ 38.82)

ลักษณะการใช้สื่อเช่นนี้เป็นปกติของการสื่อสารในระดับเฉพาะกลุ่มเป้าหมายวงแคบ

3. กลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหญ่ (ร้อยละ 47.06) ระบุว่าได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ได้ "เพียงพอ" ซึ่งมีปริมาณเท่ากับส่วนที่ระบุว่า "ไม่เพียงพอ"

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอนั้นยังต้องการเพิ่มเติมข้อมูลข่าวสาร 2 ลำดับสูงสุดคือ

- ความเป็นไปได้ของโครงการที่ สวรส. สนับสนุนทุนวิจัย โจทย์คำถามในการวิจัย หัวข้อที่ให้ทุนวิจัย การเปิดโอกาสให้นักวิชาการรับทราบเกี่ยวกับทุนที่มีอยู่ว่ามีทุนด้านใดบ้าง ข่าวความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการจัดสรรทุน
- เอกสารสิ่งพิมพ์ วารสาร วิทยุทัศน์ รายงานประจำปี

น่าสังเกตว่าข้อมูลข่าวสารกลุ่มแรกดูจะลงรายละเอียดเพื่อผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับทุนวิจัยโดยเฉพาะ ส่วนเอกสารสิ่งพิมพ์ที่ระบุถึงทางสถาบันอาจมีการจัดทำอยู่บ้าง

4. วิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

3 ลำดับสูงสุดที่กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงก็คือ

- อินเทอร์เน็ต E-mail เว็บไซต์ จดหมาย (88 ราย)
- เอกสารสิ่งพิมพ์ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย (77 ราย) จดหมายข่าว การจัด
การประชุม
- ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ โดยสรุปประเด็น (52 ราย)

ส่วนวิธีการลำดับที่ 4 แม้มีผู้ตอบ 13 ราย ซึ่งน้อยกว่าลำดับต้นๆ แต่วิธีการนำผลงาน
วิจัยลงในหนังสือพิมพ์นับเป็นวิธีการที่จะเกิดพลังสูงในการเผยแพร่สู่มวลชน

เพียงแต่ต้องรู้จักเลือกงานวิจัยที่คนรับรู้ เข้าใจ และสนใจเพราะเป็นเรื่องใกล้ตัว มีผล
กระทบ หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบกว้าง

ขณะเดียวกันมีการเขียนสรุปประเด็นที่น่าสนใจและเรียบเรียงให้อ่านเข้าใจง่าย
สะดวกแก่การเผยแพร่สู่สังคม ก็จะประสบความสำเร็จในการได้ตีพิมพ์

5. ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของ สวรส.

5.1 ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากระบุข้อดี 3 ลำดับสูงสุดดังนี้

- มีการประชาสัมพันธ์เจาะกลุ่มเป้าหมายที่ สวรส. ต้องการเผยแพร่ชัดเจน เผย
แพร่ผ่านเครือข่าย สวรส. ทั้งภาครัฐ เอกชน และ NGO อย่างทั่วถึง
- ข้อมูลข่าวสารมีสาระ กระชับ รวดเร็ว และมีความเป็นวิชาการ เอกสารผลงาน
วิจัยที่มีลักษณะเชิงนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ มีสาระทำหาคำความคิด
- การประชาสัมพันธ์มีความรวดเร็ว ชัดเจน ทันการณ์

5.2 ข้อด้อยด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

มี 2 ลำดับสูงสุดที่กลุ่มตัวอย่างระบุถึง ได้แก่

- ขาดจุดเด่นการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์น้อย จำกัดวงแคบ ข่าวสารไม่
สามารถเข้าถึงบุคคลต่างๆ และนักวิจัยในวงกว้างได้ทั่วถึง
- ข้อมูลข่าวสารได้รับเฉพาะกลุ่มที่ทำงานด้วยหรือเป็นเครือข่ายของ สวรส. เท่านั้น
บุคคลวงนอกมีโอกาสดูข้อมูลข่าวสารน้อย

5.3 ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ความเห็นที่มีผู้ตอบสูงสุด 41 ราย น่าจะมีน้ำหนักพอดังนี้

- ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ ขยายกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขวางขึ้น ใช้สื่อหลากหลายเพิ่มมากขึ้น (41 ราย)

นับเป็นหลักที่นิยมใช้เพื่อขยายฐานผู้รับรู้เข้าใจบทบาทของ สวรส.

II. ภาพลักษณ์ของ สวรส.

1. ภาพลักษณ์ของ สวรส. ที่กลุ่มตัวอย่างนึกถึง

3 ลำดับแรกที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุถึงคือ

- การวิจัยระบบสาธารณสุข ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย
- เป็นแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยด้านสุขภาพอนามัยและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนงานวิจัยด้านสุขภาพที่มีขนาดใหญ่

2. ภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. มีความรู้สึกเป็นบวกต่อภาพลักษณ์ของ สวรส. และทุกด้านก็ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นบวก

3. ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 และทุกดัชนีชี้วัดได้ค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

ดัชนีชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ลำดับต้นๆ ได้แก่

- การเป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนศึกษาวิจัยเพื่อปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพให้ดีขึ้น
- เป็นองค์กรที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัยสร้างองค์ความรู้ในด้านระบบสุขภาพตามวัตถุประสงค์

4. ภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กร

ภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรมีภาพลักษณ์เป็นบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 และทุกดัชนีได้รับค่าเฉลี่ยเป็นบวก

ดัชนีชี้วัดด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเป็นบวกใกล้เคียงกัน และที่เรียงลำดับน้อยสุด (3.58) คือหัวข้อ

- เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 และทุกดัชนีชี้วัดก็ได้รับค่าเฉลี่ยเป็นบวกเช่นกัน

ในจำนวนดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เรียงตามลำดับสูงสุดคือ

- ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต (4.11)

ส่วนดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

- ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน (3.84)

6. ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

ภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และทุกดัชนีชี้วัดได้ค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

ดัชนีชี้วัดที่เรียงลำดับได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

- บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน (4.04)

ขณะที่ดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ (3.81)

7. สิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

2 ลำดับที่มีผู้ตอบมากที่สุดเรียงลำดับคือ

- เป็นแหล่งกลางที่จะเชื่อมเครือข่าย ผู้ทำวิจัยระบบสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น ขยายเครือข่ายความร่วมมือให้กว้างขวางยิ่งขึ้น (18 ราย)
- การสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง คือการกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบสุขภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม (16 ราย)

III. ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.

1. ภาพลักษณ์ทางบวก

กลุ่มตัวอย่างระบบสุขภาพการที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกเรียงลำดับ ที่มีผู้ตอบ 3 ลำดับต้น ได้แก่

- การสนับสนุนงานวิจัย และทุนในการพัฒนาการวิจัย (22 ราย)
- เป็นองค์กรอิสระ องค์กรหลักในการวิจัยด้านสาธารณสุขระบบสุขภาพของประเทศ (14 ราย)
- สร้างระบบให้เกิดการวิจัย และพัฒนาซึ่งผลลัพธ์จะไปสู่ผู้ใช้ผลงานวิจัยนั้น มีการบริหารจัดการงานวิจัยโดยใช้หลักการและวิธีการเพื่อตักตักยภาพของคนในสังคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง คือความรู้ ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ

2. ภาพลักษณ์ทางลบ

ประเด็นหลักที่ประมวลได้จากความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเหตุให้เกิดภาพลักษณ์ทางลบแก่ สวรส. ก็คือ

- ความล่าเอียง ในการสนับสนุนนักวิจัย (12 ราย)
- สนใจแต่นักวิชาการดั่งๆ (8 ราย)
- รู้จักเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย (8 ราย)

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์ทางลบ

- ควรสนับสนุนทุนวิจัยให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่ และเปิดโอกาสแก่ผู้มีศักยภาพ
- ดีพิมพ์ผลงานและเผยแพร่งานวิจัยสู่สาธารณะ
- ควรมีเกณฑ์พิจารณาให้ทุนที่ยุติธรรมและมีการประเมินผลที่ชัดเจน

4. ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

- ควรเน้นผลงานวิจัยไปสู่ทางปฏิบัติและนำเสนอสู่สาธารณะ
- เปิดโอกาสให้นักวิจัยที่สนใจมีส่วนร่วมไม่กระจุกตัวกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- ขยายเครือข่ายให้มากขึ้น
- ทำงานอย่างโปร่งใส มีการประกาศสนับสนุนทุนวิจัยในวงกว้าง

5. ความรู้สึกผูกพันและรับรู้ประโยชน์ของ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส.แล้วมีทั้งที่ระบุว่ามีความ "รู้สึกผูกพัน" (20 ราย) และที่ระบุว่า "ไม่รู้สึกผูกพัน" (24 ราย) นอกนั้นไม่แสดงความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันหรือไม่ เพียงแต่กล่าวถึงประโยชน์ (63 ราย)

แสดงว่าคนที่มีความรู้สึกผูกพันมีน้อยกว่า

2. กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการ ที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส.

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยภาพลักษณ์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) กลุ่มนักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส. จำนวน 70 คน ใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (Face-to-Face Interview)

I. พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.

1. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.	ร้อยละ
ได้รับ	64.29
ไม่ได้รับ	35.71

2. ประเภทสื่อที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส.

อันดับ	ประเภทของสื่อ	ร้อยละ
1	เอกสารสิ่งพิมพ์	47.14
2	สื่อบุคคล	41.43
3	เว็บไซต์	22.86

3. ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับ

ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสาร	ร้อยละ
เพียงพอ	25.71
ไม่เพียงพอ	52.86
ไม่ระบุ	21.43

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ นั้น ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม ได้แก่

ข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม	จำนวนผู้ตอบ
ความโปร่งใสเรื่องความเคลื่อนไหวต่างๆ ของ สวรส. เกี่ยวกับนโยบาย และการบริหารองค์กร	10
งานวิชาการที่ สวรส. ทำ นโยบายต่างๆ ที่ถูกผลักดันออกมา อาจจัดทำเป็นรายงานย่อประจำปี	5
ผลการดำเนินงานต่างๆ สู่ประชาชนทุกกลุ่ม	5
ทิศทางการส่งเสริมงานวิจัย ผลงานวิจัย ที่เสร็จแล้วและนำออกสู่ชุมชน	5

4. วิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

วิธีการที่เหมาะสม	จำนวนผู้ตอบ
เผยแพร่ผ่าน เว็บไซต์ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	45
เผยแพร่ผ่านสื่อประเภทสิ่งพิมพ์ เอกสาร จุลสาร จดหมายข่าว เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปได้เข้าถึง สวรส. ได้ง่ายขึ้น เนื้อหาไม่ควรเน้นวิชาการมากเกินไป	34
ควรเผยแพร่ผ่านทุกสื่อ แบ่งตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย	5

5. ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของ สวรส.

5.1 ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อดีด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
มีการแจ้งข่าวสารแบบเปิดเผย เนื้อหาชัดเจน ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยระบบสุขภาพ	20
การจัดประชุมทำให้ทราบการดำเนินงานของ สวรส.	4
การจัดเวทีวิจัยเชิญนักวิชาการมาให้ข้อคิดเห็น เป็นการให้ความรู้ที่ชัดเจน	3

5.2 ข้อด้อยด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อด้อยด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
ขาดจุดเน้นในการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้ทราบภารกิจหลัก และไม่ต่อเนื่องว่าจะสนับสนุนอะไร	16
ขาดการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง	11
หากไม่มีการจัดงานประชุม ก็จะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของ สวรส. เลย	4
การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง	4

5.3 ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์	จำนวนผู้ตอบ
ควรประชาสัมพันธ์ให้เห็นภารกิจหลักๆ ที่สำคัญของ สวรส. มีเนื้อหาครอบคลุมตรงประเด็นกระบวนการวิจัยที่สำคัญ	16
ควรประชาสัมพันธ์เปิดกว้างกว่านี้ มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลงานของ สวรส. มากขึ้น	15
ควรประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ เอกสาร แผ่นพับ ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม	3
ควรมีการนำเสนอในรูปแบบของวารสาร ที่ให้ข้อมูลข่าวสารโดยรับสมัครเป็นสมาชิกส่งให้โดยตรง หรือมีการกระจายสมาคมต่างๆ ของผู้รับบริการ	3

II. ภาพลักษณ์ของ สวรรส.

1. ภาพลักษณ์ของ สวรรส. ที่กลุ่มตัวอย่างนึกถึง

สิ่งแรกที่นึกถึง	จำนวนผู้ตอบ
การวิจัยเชิงระบบของระบบสุขภาพ	13
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	12
การให้ทุนสนับสนุนงานวิจัย	11
การปฏิรูประบบสุขภาพ	7

2. ภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรรส.

ด้าน	ค่าเฉลี่ย
ด้านตัวองค์กร	3.69
ด้านผู้บริหาร	3.63
ด้านภารกิจขององค์กร	3.60
ด้านบุคลากร	3.58
ภาพรวม	3.62

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรรส. มีภาพลักษณ์ต่อ สวรรส. เป็นภาพบวก โดยทุกด้านได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก

3. ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ลำดับสุดท้าย คือ

- เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ (3.5306)
- เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ (3.5306)

ดัชนีชี้วัดด้านตัวองค์กร	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ	3.98
เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อมโยงนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ	3.80
เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพตรงตามวัตถุประสงค์	3.75
เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการประสานงานกับเครือข่ายสถาบันและสถาบันภาคี (สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) ที่ได้รับการจัดการงานวิจัยเฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	3.73
เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม	3.68
เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย/ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้	3.66
เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาคี และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	3.58
เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	3.57
เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	3.53
เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนไข	3.53
ภาพรวมด้านตัวองค์กร	3.68

4. ภาพลักษณ์ด้านภารกิจองค์กร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ลำดับสุดท้าย คือ เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนาการจัดการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.43)

ดัชนีชี้วัดด้านภารกิจขององค์กร	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย	3.75
เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง	3.62
เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัยและวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล	3.58
เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.43
ภาพรวมด้านภารกิจขององค์กร	3.60

5. ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม (3.49)

ดัชนีชี้วัดด้านผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย
ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ	3.85
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.80
ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	3.64
ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต	3.57
ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม	3.53
ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน	3.53
ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม	3.49
ภาพรวมด้านผู้บริหาร	3.63

6. ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม (3.49)

ดัชนีชี้วัดด้านบุคลากร	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ	3.83
บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น	3.58
บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน	3.53
บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และยินดีให้คำแนะนำ ที่แจ่มชัดข้อสงสัยต่างๆ	3.49
บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม	3.49
ภาพรวมด้านบุคลากร	3.58

7. สิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

สิ่งที่ต้องการ /คาดหวังจาก สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
เป็นแม่แบบของงานวิจัยอื่นๆ และมีงานวิจัยที่สามารถปรับใช้ได้ทันทีกับระบบสุขภาพคนไทย รวมถึงงานวิจัยใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	17
พัฒนางานวิจัยระดับประเทศโดยให้ได้รับประโยชน์จริง และเปิดรับโครงการของนักวิจัยทั่วไป	11
ทำงานอย่างมีศักยภาพมีนโยบายการทำงานที่เปิดเผย ไม่ได้มอบหมายให้กลุ่มบุคคลใด บุคคลหนึ่ง และมีการร่วมมือของประชาชนทุกกลุ่ม	8
พัฒนาองค์กรในส่วนปริมนทล ส่วนภูมิภาค ให้มีความรู้ด้านการวิจัย และให้การช่วยเหลือเงินทุนวิจัยในเชิงรุก	7

IV. ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรรส.

1. ภาพลักษณ์ทางบวก

ภาพลักษณ์ทางบวก	จำนวนผู้ตอบ
ผลงานวิจัยเป็นที่เชื่อถือ และนำผลวิจัยไปปฏิรูประบบสุขภาพได้อย่างชัดเจนมีคุณภาพ	15
เป็นผู้นำในการปฏิรูประบบสุขภาพ การบริหารแนวใหม่ ไม่มีการทำงานระบบผูกขาด และทำงานเพื่อส่วนรวม	10
เป็นองค์กรที่สนับสนุนทุนวิจัยต่างๆ โดยไม่เข้มงวดเรื่องงบประมาณ	9

2. ภาพลักษณ์ทางลบ

ภาพลักษณ์ทางลบ	จำนวนผู้ตอบ
วิจัยบางเรื่องยังทำเฉพาะกลุ่ม ไม่กระจายยังขาดผลงานที่เห็นเป็นรูปธรรม การปฏิบัติงานยังน้อยไม่ค่อยชัดเจน	11
มี สปปรส. รู้สึกลัวบาทบาทของ สวรรส. ลดลง ไปไม่เป็นที่รู้จักเท่าที่ควรกับกลุ่มอื่นๆ ข้อมูลข่าวสารน้อยมาก	9
ทุนที่ได้รับไปใช้ในเรื่องอะไรบ้าง ความโปร่งใสด้านงบประมาณว่าไปใช้ทำอะไร	6

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์

แนวทางการแก้ไขภาพลักษณ์ทางลบ	จำนวนผู้ตอบ
ควรเน้นการสื่อสารสู่สาธารณชนให้มากขึ้น เน้นเวที Two way Communication กับสาธารณชนให้มากขึ้น และจัดเวทีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	6
ควรสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น (สามารถนำไปใช้ได้จริง) และมีประสิทธิภาพโดยร่วมทีมกับนักวิจัยที่มีความสามารถ	5
ควรเปิดกว้างในเรื่องการให้ทุน และจัดประชุมวิชาการให้มากขึ้น	4
ควรเน้นให้เห็นความสำคัญในการนำผลวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายการขยายงบประมาณบางส่วน	4

4. ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์	จำนวนผู้ตอบ
ควรนำเสนอผลงานของหน่วยงาน นโยบายที่ชัดเจนของ สวรส. ผ่านสื่อต่างๆ	17
ควรเปิดเผยข้อมูลและนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาได้จริง เปิดกว้างให้นักวิจัยใหม่ๆ เข้าร่วมงาน	6
ควรเสนอผลงานที่เป็นประโยชน์แก่สาธารณชนเป็นรูปธรรมมากขึ้น นำไปใช้ได้จริง	5

5. ความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 ราย ระบุว่ามีความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส. และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 รายระบุว่าไม่สนใจและต้องการทำงานร่วมงานกับ สวรส.

มีความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
เป็นองค์กรที่เน้นการพัฒนาทั้งงานวิจัย และการปฏิรูป มีบทบาทนโยบายที่เป็นรูปธรรม	9
ต้องการเข้าไปเสนอแนวทางใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท หน้าที่	6
เป็นหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้ส่วนรวม ในการสนับสนุนนักวิจัย	4

ไม่มีความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส.	จำนวนผู้ตอบ
ไม่ทราบทิศทางการทำงานที่ สวรส. สนับสนุน	3
ไม่สนใจร่วมงานเพราะไม่ศรัทธา	1

วิเคราะห์ผลการวิจัย (กลุ่มนักวิจัย นักวิชาการ ที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส.)

1. พฤติกรรมการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.

1. การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.29) ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. ส่วนที่ไม่ได้รับมีร้อยละ 35.71

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารหรืองานเกี่ยวกับ สวรส. จากประเภทสื่อเอกสาร สิ่งพิมพ์ (ร้อยละ 47.14) และสื่อบุคคล (ร้อยละ 41.43) มีร้อยละ 22.86 ได้รับจากเว็บไซต์

3. แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.86) ระบุว่าข่าวสารที่ได้รับ "ไม่เพียงพอ" ส่วนที่ระบุว่า "เพียงพอ" มีร้อยละ 25.71

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอนั้นต้องการเพิ่มเติมข่าวสารที่หลากหลาย แต่จำแนกสูงสุด 2 ประเภท

- ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารองค์กร 10 ราย
- เกี่ยวกับผลงานที่ทำ รวม 15 ราย

สรุปก็คืออยากทราบว่าจะทำอะไรไปแล้วบ้าง และทิศทางการดำเนินงาน

4. วิธีที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นส่วนใหญ่ได้แก่

- เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ (45 ราย)
- เผยแพร่ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ เอกสาร จุลสาร จดหมายข่าว (34 ราย)

นั้นเป็นประเภทสิ่งที่สามารถจัดส่งแบบระบุตัวผู้รับเป็นการเฉพาะ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอาจเห็นว่าสามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้และมีประสิทธิภาพการรับรู้ดีกว่าสื่อสารแบบกว้าง ส่วนที่เสนอให้ใช้สื่อสารมวลชนทุกประเภทตามกลุ่มเป้าหมายมีเพียง 5 ราย ตามมาด้วยการจัดประชุมทางวิชาการและจัดนิทรรศการ (4 ราย) ติดโปสเตอร์ตามหน่วยงานต่างๆ (3 ราย)

5. ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของ สวรส.

5.1 ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (20 ราย) ที่ว่าข้อดีคือมีการแจ้งข่าวสารแบบเปิดเผย เนื้อหาชัดเจน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยระบบสุขภาพ ซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม

5.2 ข้อด้อยด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก (15 ราย) ที่ให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์เฉพาะกลุ่มที่มองว่าเป็นข้อดีของการกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยระบบสุขภาพ แต่ก็ยังเป็นข้อด้อยทันทีถ้าขาดการทำประชาสัมพันธ์ระดับกว้างอย่างทั่วถึงมวลชน

5.3 ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรประชาสัมพันธ์ให้เห็นภารกิจหลักของ สวรส. และครอบคลุมผลการวิจัยที่สำคัญ เพื่อเปิดกว้างให้สังคมได้รับทราบผลงานมากขึ้น

ความคิดเห็นเช่นนี้นับเป็นการเปลี่ยนมิติการเผยแพร่ข่าวสารลักษณะเดิมซึ่งเป็นการสื่อสารในวงจำกัดเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องมาเป็นการสื่อสารประชาสัมพันธ์กับสังคมระดับกว้าง

II. ภาพลักษณ์ของ สวรส.

1. ภาพลักษณ์ของ สวรส. ที่กลุ่มตัวอย่างนึกถึง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นึกถึงการวิจัยเกี่ยวกับระบบสุขภาพแสดงว่าโดยชื่อสถาบัน และภารกิจที่ทำมาได้ตอกย้ำตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ดังกล่าว

2. ภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรรส.

กลุ่มตัวอย่างแม้เป็นนักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรรส. แต่ก็มีความเห็นต่อภาพลักษณ์ของ สวรรส. เป็นภาพบวก และให้ค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ทุกด้านเป็นภาพบวกด้วย

3. ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 และทุกดัชนีชี้วัดก็ได้รับค่าเฉลี่ยเป็นบวกเช่นกัน

แต่ดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์ 2 ลำดับท้าย แสดงถึงความหนักแน่นที่น้อยกว่า ได้แก่

- การมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ (3.53)
- การดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ (3.53)

4. ภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กร

ภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรก็เป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 และทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวกเช่นกัน

แต่ดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์หลุดไปอยู่ลำดับสุดท้าย (3.43) คือ

- มีการสนับสนุนและพัฒนาการจัดการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพ ให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารเป็นภาพบวก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 และทุกดัชนีชี้วัดก็ได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวกเช่นกัน

แต่หัวข้อที่ใช้เป็นดัชนีชี้วัดซึ่งได้ค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้าย (3.49) คือ

- ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม ซึ่งมีความหมายต่อภาพลักษณ์ผู้บริหาร

6. ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

ภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.58 และทุกดัชนีชี้วัดได้ค่าเฉลี่ยเป็นบวก

แต่ก็มีดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้าย (3.49) คือหัวข้อ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นหัวข้อคล้ายกันและได้ค่าเฉลี่ยระดับใกล้เคียงกับภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร ที่ได้ลำดับสุดท้าย

7. สิ่งที่ต้องการคาดหวังจาก สวรส.

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คาดหวังให้ สวรส. "เป็นแม่แบบของงานวิจัยอื่นๆ และมีงานวิจัยที่สามารถปรับใช้ได้ทันทีกับระบบสุขภาพคนไทย รวมถึงงานใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ"

อีกทั้งพัฒนางานวิจัยระดับประเทศให้ได้รับประโยชน์จริง และเปิดรับโครงการของนักวิจัยทั่วไป

III. ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.

1. ภาพลักษณ์ทางบวก

คล้ายจะเป็นภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเรียงหัวข้อ 3 ลำดับที่มีผู้ตอบจำนวนมากที่สุดดังนี้

- ผลงานวิจัยเป็นที่เชื่อถือและนำผลวิจัยไปปฏิรูประบบสุขภาพได้อย่างชัดเจน มีคุณภาพ (15 ราย)
- เป็นผู้นำในการปฏิรูประบบสุขภาพ การบริหารแนวใหม่ ไม่มีการทำงานระบบผูกขาด และทำงานเพื่อส่วนรวม (10 ราย)
- เป็นองค์กรที่สนับสนุนทุนวิจัยต่างๆ โดยไม่เข้มงวดเรื่องงบประมาณ (9 ราย)

อย่างไรก็ตามหัวข้อที่ 3 กล่าวถึงการสนับสนุนทุนวิจัยต่างๆ นอกจากเกินวิสัยประสงค์ของ สวรส. แล้ว ยังระบุให้ไม่เข้มงวดเรื่องงบประมาณก็ดูจะเป็นเรื่องที่ทำไม่ได้

2. ภาพลักษณ์ทางลบ

กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงประสิทธิภาพของงานวิจัย และผลงานยังน้อย เป็นความเห็นที่มีผู้ระบุนมากที่สุด (11 ราย) บทบาทของ สวรส. ไม่เป็นที่รู้จัก (9 ราย) และความโปร่งใสในการใช้งบประมาณเพื่อให้งานวิจัย (6 ราย)

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์

ที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะครอบคลุมประเด็น

- การนำสารสู่สาธารณชนให้มากขึ้น
- การสร้างผลงานและทีมวิจัยที่มีความสามารถ และสามารถนำไปสู่การกำหนดนโยบาย
- เปิดกว้างในการให้ทุนวิจัย จัดการประชุมวิชาการให้มาก

4. ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

- นำเสนอผลงานและนโยบายผ่านสื่อต่างๆ
- เปิดเผยข้อมูลและนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหา
- เสนอผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนที่นำไปใช้ได้จริง

5. ความสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส.

กลุ่มตัวอย่าง 24 ราย ระบุว่าสนใจและต้องการร่วมงานกับ สวรส. ด้วยเหตุผลเชิงบวกในความเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ มีการพัฒนา และมีบทบาทหน้าที่วิจัยเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุข

ส่วนผู้ไม่สนใจและไม่ต้องการร่วมงานกับ สวรส. มี 4 คน ซึ่งระบุเหตุผลว่าไม่ทราบทิศทางของ สวรส. และไม่ศรัทธา

3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยภาพลักษณ์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส. จำนวน 18 คน ใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (Face-to-Face Interview)

1. พฤติกรรมการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.

1. ประเภทสื่อที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส.

อันดับ	ประเภทของสื่อ	ร้อยละ
1	เว็บไซต์ สื่อบุคคล	77.78
2	เอกสารสิ่งพิมพ์ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	61.11
3	การประชุม	44.44

2. ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส. หรืองานของ สวรส. ที่ได้รับ

ความเพียงพอของข้อมูลข่าวสาร	ร้อยละ
เพียงพอ	50.00
ไม่เพียงพอ	50.00

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ นั้น ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเพิ่มเติม ได้แก่

- ความเคลื่อนไหวของงานวิจัยของ สวรส. ทิศทางของงาน โครงการวิจัยที่เสร็จแล้วของ แต่ละเดือน และงานวิจัยที่เด่นๆ ออกมารายเดือน
- รายละเอียดเกี่ยวกับงาน โครงสร้างองค์กร ทิศทางการทำงานขององค์กร

3. วิธีการที่เหมาะสมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

- เอกสาร จุลสาร สิ่งพิมพ์ แผ่นพับ
- เว็บไซต์
- หนังสือพิมพ์
- จดหมายข่าว

4. ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของ สวรส.

4.1 ข้อดีด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

- มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ให้คนทั่วไปรับรู้ผลงาน
- ภาษาในการสื่อสารชัดเจนดี เข้าใจง่าย
- สวรส. คำนึงถึงการที่จะพยายามสื่อสารการใช้ประโยชน์จากการลงทุนงานวิจัย กับกลุ่มผู้ใช้งานวิจัยต่างๆ โดยตรง

4.2 ข้อด้อยด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

- การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเฉพาะบางกลุ่ม มีการสื่อสารในวงแคบ เฉพาะกลุ่มที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ทำให้เกิดความเข้าใจ สวรส. ในวงแคบ
- การประชาสัมพันธ์ค่อนข้างน้อย ไม่มีการกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน
- ยังไม่มีความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ตัวองค์กร Concept หน่วยงานว่าทำอะไร เป็นองค์กรที่คิดว่าบุคคลภายนอกไม่รู้จัก

4.3 ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

- ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรควรมีความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ตัวองค์กร ระบบการทำงานที่เห็นภาพชัดเจนทราบถึงภารกิจว่าทำอะไรเกี่ยวกับอะไร สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อะไรได้บ้าง
- ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ในสื่อสิ่งพิมพ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ให้มากขึ้น

- ควรมีการแบ่งข้อมูลข่าวสารตามระดับวิชาชีพของคนทั่วไปแบ่งกลุ่มที่จะเผยแพร่เป็นสื่อเชิงรุก และสื่อเชิงรับ

II. ภาพลักษณ์ของ สวรส.

1. ภาพลักษณ์ของ สวรส. ที่กลุ่มตัวอย่างนึกถึง

- งานวิจัยที่เกี่ยวกับระบบสุขภาพ
- การจัดการงานวิจัย
- หน่วยงานให้ทุนวิจัย
- สวรส. เป็นแหล่งที่สร้างงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
- ความอิสระ ความคล่องตัว
- องค์การที่มีความกระตือรือร้นสูง

2. ภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรส.

ด้าน	ค่าเฉลี่ย
ด้านผู้บริหาร	4.50
ด้านตัวองค์กร	4.19
ด้านบุคลากร	4.18
ด้านภารกิจขององค์กร	4.01
ภาพรวม	4.22

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ต่อ สวรส. เป็นภาพบวก โดยทุกด้านได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นภาพบวก

3. ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.19 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์น้อยที่สุดคือ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ

ดัชนีชี้วัดด้านตัวองค์กร	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรที่ดำเนินงานตามภารกิจในการสนับสนุนการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม	4.61
เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศ	4.39
เป็นองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดเครือข่าย ภาควิชา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพลังผลักดันการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างมีเอกภาพ	4.39
เป็นองค์กรที่สามารถใช้งานวิจัยเชื่อมโยงนโยบายด้านสุขภาพของรัฐ	4.28
เป็นองค์กรของรัฐที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัยองค์ความรู้ ในด้านระบบสุขภาพตรงตามวัตถุประสงค์	4.28
เป็นองค์กรที่มีการให้การสนับสนุนและการประสานงานกับเครือข่ายสถาบันและสถาบันภาคี (สถานศึกษา หน่วยงานวิชาการต่างๆ) ที่ได้รับการจัดการงานวิจัยเฉพาะด้านระบบสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28
เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยไม่มีเงื่อนงำ	4.22
เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย/ผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้	3.89
เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	3.89
เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ	3.67
ภาพรวมด้านตัวองค์กร	4.19

4. ภาพลักษณ์ด้านภารกิจองค์กร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์น้อยที่สุดคือ เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดัชนีชี้วัดด้านภารกิจขององค์กร	ค่าเฉลี่ย
เป็นองค์กรที่มีส่วนในการใช้องค์ความรู้ด้านวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพให้กับสังคมไทย	4.39
เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนานักวิจัยสหสาขา ในการร่วมกันทำวิจัยและวิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในระบบสุขภาพ และสร้างองค์ความรู้สำหรับจัดการระบบสุขภาพอย่างได้ผล	4.00
เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้ใช้งานวิจัยและสามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายได้จริง	3.89
เป็นองค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78
ภาพรวมด้านภารกิจขององค์กร	4.01

5 ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.50 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน

ดัชนีชี้วัดด้านผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย
ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ	4.72
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.72
ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.67
ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม	4.44

ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.44
ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม	4.28
ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน	4.22
ภาพรวมด้านผู้บริหาร	4.50

6. ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีภาพลักษณ์ด้านบุคลากรเป็นภาพบวก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นภาพบวก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยภาพลักษณ์เป็นลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ

ดัชนีชี้วัดด้านบุคลากร	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีให้คำแนะนำ ที่แรงข้อสงสัยต่างๆ	4.39
บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบในการทำงาน	4.389
บุคลากรมีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนาการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.39
บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม	4.00
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ	3.72
ภาพรวมด้านบุคลากร	4.18

7. สิ่งที่ต้องการ คาดหวังจาก สวรส.

- องค์การที่เติบโต และเข้มแข็ง
- การปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น
- วิชาการต้องแรงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน
- เป็นองค์กรชั้นนำในด้านการจัดการงานวิจัย เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการงานวิจัย เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิรูประบบสุขภาพ

V. ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรส.

1. ภาพลักษณ์ทางบวก

- เป็นองค์กรทางวิชาการที่มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส
- เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งทางด้านการจัดการงานวิจัย รับผิดชอบงานใหญ่ของประเทศ
- เป็นองค์กรที่มีคนชื่นชม น่าเชื่อถือ
- เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวสูง มีประสิทธิภาพ มีการประสานงานเชื่อมโยงเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

2. ภาพลักษณ์ทางลบ

- การดำเนินงานโครงการวิจัยบางโครงการล่าช้า
- ยังไม่เห็นว่าการจัดการงานวิจัยดีอย่างไร
- บุคลากรยังไม่มั่นใจในเรื่องวิชาการ
- มีคนรู้จัก สวรส. ในวงแคบ เฉพาะกลุ่ม

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์

- ผู้บริหารควรมีการจัดการ การบริหารงานที่ดีกว่านี้
- ควรเน้นคุณภาพของงานให้มากกว่านี้
- ควรมีเวทีการเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพภายในองค์กร
- ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเห็นประโยชน์ของการใช้งานวิจัย

4. ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

- ควรมีการขยายผลงาน และเชื่อมโยงไปสู่ด้านงานวิจัย
- สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เข้าถึงกลุ่มผู้ใช้งานวิจัยได้ทุกระดับ
- ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานวิจัย
- ควรดึงผู้ที่อยู่ในระดับสูงให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนด้านประชาชนทั่วไปให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติได้จริง

IV. ความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ด้าน	ค่าเฉลี่ย
ระบบการทำงาน	3.85
พนักงาน	4.10
บทบาทของ สวรส.	4.05
ภาพรวม	4.00

จากตารางแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับดี โดยทุกด้านได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี

2. ระบบการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อระบบการทำงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 ทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดี

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวงานขององค์กรร่วมกัน

ดัชนีชี้วัดด้านระบบการทำงาน	ค่าเฉลี่ย
ความคล่องตัว และ/หรือความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.17
ขั้นตอน ระบบ และกฎเกณฑ์การทำงานภายในเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.00
การประสานงานกับเครือข่าย สถาบันภาคี สถาบันการศึกษา และเครือข่ายสถาบัน	3.78
การมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวงานขององค์กรร่วมกัน	3.44
ภาพรวมด้านระบบการทำงาน	3.85

3. พนักงาน

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อพนักงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 มี 2 ดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ การมีทักษะในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจ

ดัชนีชี้วัดด้านพนักงาน	ค่าเฉลี่ย
การมีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.44
การให้บริการด้วยกิริยาท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพ	4.28
การให้คำแนะนำ/ชี้แจงข้อสงสัย แก่ผู้ที่มาติดต่อ	4.06
การมีความรับผิดชอบในการประสานงานติดต่อแจ้งข่าวสำคัญแก่ผู้ที่มาติดต่อ	4.00
การมีทักษะในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจ	3.72
ภาพรวมด้านพนักงาน	4.10

4. บทบาทของ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ สวรส. มีความพึงพอใจต่อบทบาทของ สวรส. ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 มี 3 ดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก

สำหรับดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ มีการบริหารจัดการแผนงานวิจัยระบบสุขภาพเหมาะสมกับผลงานและงบประมาณ

ดัชนีชี้วัดด้านบทบาทของ สวรส.	ค่าเฉลี่ย
ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูประบบสุขภาพ	4.44
ให้การสนับสนุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	4.33
มีการให้ทุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างโปร่งใส	4.28
ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้	4.06
ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่วางไว้ได้ลุล่วงไปด้วยดี	3.89
มีการประสานและขยายความเชื่อมโยงกับนักวิจัยและประชาคมเพื่อให้เกิดเครือข่ายภาคีการวิจัยเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพ	3.89

องค์กรสนับสนุนและจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย นักวิจัย และนักวิชาการ	3.83
มีการบริหารจัดการแผนงานวิจัยระบบสุขภาพเหมาะสมกับผลงานและงบประมาณ	3.67
ภาพรวมด้านบทบาทของ สวรส.	4.05

วิเคราะห์ผลการวิจัย (กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.)

1. พฤติกรรมการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับ สวรส.

1. ประเภทสื่อที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สวรส.

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.78) ได้จากเว็บไซต์ และสื่อบุคคล ระดับรองลงมา (ร้อยละ 61.11) ได้จากเอกสารสิ่งพิมพ์ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ และได้รับการประชุม (ร้อยละ 44.44)

ยืนยันได้ว่ายังไม่ค่อยมีการใช้ช่องทางของสื่อสารมวลชนอย่างหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ ในการสื่อสาร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ระบุความพอเพียง และไม่พอเพียง ของข้อมูลข่าวสาร 2 กลุ่มจำนวนพอๆ กัน (ร้อยละ 50)

ความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าข้อมูลข่าวสาร "ไม่เพียงพอ" นั้น มีความคิดเห็นในเชิงรุกจึงต้องการ

- ความคืบหน้าของงานวิจัยของ สวรส. เช่น โครงการวิจัยที่เสร็จแล้ว งานวิจัยเด่นๆ ที่ออกมาเป็นรายเดือน
- โครงสร้างองค์กร และทิศทางการทำงานขององค์กร

3. กลุ่มตัวอย่างบอกวิธีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่ครอบคลุมประเภทพื้นฐานทั่วไปในปัจจุบัน

สื่อสิ่งพิมพ์	: เอกสาร จุลสาร แผ่นพับ จดหมายข่าว
สื่ออิเล็กทรอนิกส์	: อินเทอร์เน็ต
สื่อมวลชน	: หนังสือพิมพ์

4. ข้อดี ข้อด้อย ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

4.1 ข้อดี

กลุ่มตัวอย่างอาจกล่าวถึงในแง่ ผลดีของการแพร่ข้อมูลความรู้ให้คนทั่วไปรับรู้ผลงาน และด้วยภาษาในการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่าย (ซึ่งจากความเห็นกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่มต่างเรียกร้องให้มีการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น และถ้าเป็นประเด็นที่ระบุว่า "สวรส. คำนึงถึงการสื่อสารการใช้ประโยชน์จากการลงทุนงานวิจัยกับกลุ่มผู้ใช้งานวิจัยต่างๆ โดยตรง ย่อมแสดงว่ายังไม่ให้ความสนใจสื่อสารกับสังคมทั่วไป

4.2 ข้อด้อย

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเฉพาะกลุ่ม ทำให้ความเข้าใจ สวรส. อยู่ในวงแคบ นอกจากนี้ยังไม่มีกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ทำให้แผนการสื่อสารความเข้าใจกับสังคมไม่ครอบคลุมและขาดประสิทธิภาพ

4.3 ข้อเสนอแนะด้านการประชาสัมพันธ์

ความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างเน้นไปที่ช่องทางการใช้สื่อและการครอบคลุมสังคมเข้ารับข่าวสารที่ต้องการให้กว้างขวาง แต่ในความเป็นจริงควรมีการพัฒนาทั้งกระบวนการโดยเริ่มจากการสำรวจสถานการณ์ของภาพลักษณ์ และการวางแผนการประชาสัมพันธ์

II. ภาพลักษณ์ของ สวรรส.

1. ภาพลักษณ์ที่กลุ่มตัวอย่างนึกถึง

ดูจะเป็นวิสัยทัศน์ที่ไม่เพียงเจ้าหน้าที่ สวรรส. อยากให้เป็น แต่กลุ่มตัวอย่างอื่นก็มีความเห็นทำนองนี้ว่า มีความดีเด่นด้านงานวิจัยระบบสุขภาพ และมีความอิสระ ความคล่องตัว และเป็นองค์กรที่มีความกระตือรือร้นสูง

2. ภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรรส.

กลุ่มตัวอย่างประเมินภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 4.22) ขณะที่ภาพลักษณ์ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยเป็นบวกเช่นกัน โดยเรียงลำดับด้านผู้บริหารสูงสุด (4.50) ด้านตัวองค์กร (4.19) ด้านบุคลากร (4.18) และด้านภารกิจขององค์กร (4.01)

ข้อมูลข้างต้นนับเป็นศักยภาพที่ดีของภาพลักษณ์เพราะชื่อเสียงของผู้บริหารสูงสุด และชื่อตัวองค์กรเป็นจุดโดดเด่นที่สังคมรับรู้และสัมผัสได้ทางความรู้สึกก่อนองค์ประกอบอื่น จึงนับเป็นโอกาสที่จะใช้เป็นปัจจัยชี้นำได้

3. ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร

ดัชนีชี้วัดมีค่าเฉลี่ยรวมเป็นค่าบวก เท่ากับ 4.19 และทุกดัชนีชี้วัดได้ค่าเฉลี่ยเป็นบวก ดัชนีชี้วัดด้วยหัวข้อต่างๆ ที่กล่าวถึงยุทธศาสตร์องค์กรแนวทางการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพ ล้วนได้ค่าเฉลี่ยเป็นบวก แต่ที่น่าสังเกตก็คือ มี 3 หัวข้อดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำ แตกกกลุ่มคือหัวข้อ

- เป็นองค์กรที่มีข้อมูลงานวิจัย หรือผลงานวิจัยด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประกอบการกำหนดนโยบายได้ (3.89)
- เป็นองค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (3.89)
- เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ (3.67)

จะเห็นได้ว่า 3 หัวข้อนี้คนในองค์กรจะเห็นได้ชัดกว่าคนภายนอก จึงอ่านได้ว่าเป็น 3 เรื่องที่ยังโดดเด่นน้อยกว่า หรือยังต้องการเพิ่มประสิทธิภาพนั่นเอง

4. ภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กร

ค่าเฉลี่ยรวมของภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กรมีค่าเป็นบวกที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.0139 เช่นเดียวกับทุกดัชนีชี้วัดค่าเฉลี่ยเป็นค่าบวก

หัวข้อดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.78) คือ "องค์กรที่มีการสนับสนุนและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพนักจัดการงานวิจัยระบบสุขภาพให้มีคุณภาพรองรับภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ" ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่ สรรส. เห็นว่ายังไม่บรรลุเป้าหมายเต็มที่

5. ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร

ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหารได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านต่างๆ ของภาพลักษณ์โดยรวมของ สรรส. ซึ่งหัวข้อต่างๆ ในการชี้วัดภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร ซึ่งมีหัวข้อต่างๆ โดยรวมกล่าวถึงคุณภาพและคุณธรรมของผู้บริหาร

ดัชนีชี้วัดในหัวข้อผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.72) ขณะที่หัวข้อ "ผู้บริหารมีความกล้าในการพิทักษ์ให้เกิดความถูกต้องในการทำงาน" ได้ค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย (4.50) นี่อาจเป็นเพราะกลุ่มเป้าหมายคาดหวังสูง ดังนั้นแม้ค่าเฉลี่ยจะเป็นบวก แต่ก็ค่าน้อยกว่าหัวข้ออื่น

6. ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร

ดัชนีชี้วัดโดยรวมมีค่าเป็นบวก (ค่าเฉลี่ย 4.18) เช่นเดียวกับทุกดัชนีชี้วัดได้รับค่าเฉลี่ยเป็นบวกเช่นกัน มีเพียงหัวข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ "บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับ" (3.72) ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายในการทำให้เป็นจริง

7. สิ่งที่ต้องการคาดหวังจาก สรรส.

กลุ่มตัวอย่างคาดหวังจาก สรรส. หลายประการมาก กล่าวโดยรวมคือ การเจริญเติบโตขององค์กร การมียุทธศาสตร์ที่ดี มีแผนการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพ มีผลงานดี เป็นที่ยอมรับจากวงการวิชาการและเป็นที่รู้จักของสังคมทั่วไป

iii. ภาพลักษณ์ทางบวก ภาพลักษณ์ทางลบ และข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์ของ สวรรส.

1. ภาพลักษณ์ทางบวก

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ชี้ลักษณะและสภาพการที่มีภาพลักษณ์ทางบวกเหล่านี้ คุณคล้ายจะบอก “สิ่งที่ควรจะเป็น” แต่ไม่ใช่ “สิ่งที่เป็น” ของ สวรรส.

2. ภาพลักษณ์ทางลบ

คุณจะเป็นข้อมูลที่ระบุถึงสภาพการที่เป็นอยู่จริง ในความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยระบุถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการงานวิจัย และ สวรรส. เป็นที่รู้จักในวงแคบ เพราะขาดยุทธศาสตร์ในการสื่อสารงานวิจัย

3. ข้อเสนอแนะในการแก้ไขภาพลักษณ์

กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางการแก้ไขด้วยการพัฒนาระบบการบริหาร เพิ่มคุณภาพงาน เรียนรู้ศักยภาพภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และมียุทธศาสตร์ในการสื่อสารงานวิจัย ซึ่งหวังว่าจะมีผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

4. ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

กลุ่มตัวอย่างยังคงเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการงานวิจัยที่ดีขึ้น และเผยแพร่ผลงานสู่สังคมภายนอกอย่างมียุทธศาสตร์ และวิธีการที่ดี ขณะที่บุคลากรของ สวรรส. จะต้องช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ด้วยการเป็นที่ยอมรับ

IV. ความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้อมูลที่ได้แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ สรรส. มีความพึงพอใจในการทำงาน “ระดับดี” ทั้งโดยภาพรวม และปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ระบบการงาน พนักงาน และ บทบาทของ สรรส.

2. ระบบการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อระบบการทำงานในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 และทุกดัชนีชี้วัดก็ได้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีเช่นกัน

แต่มีดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ “การมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวงานขององค์กรร่วมกัน”

3. พนักงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อพนักงานในระดับดีด้วยค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.10 มี 2 ดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก (สูงกว่า 4.21) ได้แก่

- การมีมนุษยสัมพันธ์และให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44)
- การให้บริการด้วยกิริยาท่าทาง น้ำเสียงที่สุภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

แต่ก็มีดัชนีชี้วัดที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.72) คือ “การมีทักษะในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจ”

4. บทบาทของ สรรส.

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อบทบาทของ สรรส. ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 และมีดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับดีมาก 3 หัวข้อคือ

- ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุงสุขภาพ (4.44)
- ให้การสนับสนุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง (4.33)
- มีการให้ทุนการวิจัยระบบสุขภาพอย่างโปร่งใส (4.28)

บทที่ 4

สรุป วิเคราะห์ เสนอแนะ

บทที่ 4

สรุป วิเคราะห์ เสนอแนะ (ภาพรวม)

ผลการวิจัยภาพลักษณ์ของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ในบทที่ 4 เป็นการสรุป วิเคราะห์ และเสนอแนะ ผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

สรุป วิเคราะห์ผลการวิจัย

1. ภาพลักษณ์ของ สวรส. ในปัจจุบันจากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายภายนอก และภายในองค์กร

การศึกษาวิจัยภาพลักษณ์ของ สวรส. ครั้งนี้ กำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้ 10 กลุ่ม ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

(1) กลุ่มภายนอกองค์กรที่ไม่มีงานเกี่ยวข้องกับ สวรส. ได้แก่

- กลุ่มสื่อมวลชน
- กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย
- กลุ่มนักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส.

(2) กลุ่มภายนอกองค์กรที่มีงานเกี่ยวข้องกับ สวรส. ได้แก่

- กลุ่มองค์กรพันธมิตร
- กลุ่มผู้ให้ทุนสนับสนุนร่วมกับ สวรส.
- กลุ่มผู้ใช้งานวิจัย
- กลุ่มนักวิจัยเครือข่ายสถาบันและสถาบันภาคี
- กลุ่มนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส.

(3) กลุ่มภายในองค์กร

- กลุ่มคณะกรรมการ สวรส.
- กลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.

1.1 มุมมองของกลุ่มเป้าหมายภายนอกองค์กรที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับ สวรส.

ก. กลุ่มสื่อมวลชน

ตัวแทนสื่อมวลชนหลายคนไม่รู้จักหรือไม่คุ้นเคยกับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) มาก่อน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้ทราบว่าสังคมทั่วไปก็ไม่ได้รับรู้เช่นกัน อาจเป็นเพราะเท่าที่ผ่านมา สวรส. ยังไม่มีนโยบายสื่อสารประชาสัมพันธ์กับสังคมวงกว้าง

แต่ความเห็นโดยรวมของตัวแทนสื่อมวลชนที่ร่วมประชุมกลุ่มต่างก็มีทัศนคติที่ดี และเห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของ สวรส. ที่ใช้การวิจัยสร้างองค์ความรู้เป็นเครื่องมือกำหนดยุทธศาสตร์ และการผลักดันนโยบายที่จะมีผลต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ

ข. กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย

กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนซึ่งมีต้นสังกัด จากคณะกรรมการสิทธิการสวัสดิการสังคม สภาผู้แทนราษฎร กระทรวงศึกษาธิการ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา

เมื่อเอ่ยชื่อ สวรส. กลุ่มตัวอย่างนึกถึงบทบาทที่มากกว่าการเป็นสถาบันวิจัย แต่หวังจะเห็นการขยายผลจากงานวิจัยไปสู่การผลักดันเชิงนโยบายด้านระบบสุขภาพ

ภาพลักษณ์ด้านต่างๆ ของ สวรส. ได้รับการประเมินในเชิงบวก

ค. กลุ่มนักวิชาการที่ไม่เคยร่วมงานกับ สวรส.

ภาพลักษณ์โดยรวมด้านต่างๆ ล้วนเป็นภาพบวกเพียงแต่มีดัชนีชี้วัดที่ได้เป็นบวก ลำดับสุดท้ายคือหัวข้อ ผู้บริหาร และบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณธรรม ซึ่งอาจเป็นเพียงการให้คะแนนจากความรู้สึกหรือรับรู้จากข้อมูลโดยอ้อม เพราะมิได้มีประสบการณ์โดยตรงที่ยืนยันได้ว่าดีกว่าหัวข้ออื่นอย่างไร

1.2 มุมมองจากกลุ่มภายนอกองค์กรที่มีงานเกี่ยวข้องกับ สวรส.

ก. กลุ่มองค์กรพันธมิตร

กลุ่มนี้ถือว่ามีประสบการณ์ตรงในการทำงานใกล้ชิดกับ สวรส. และมีมุมมองต่อภาพลักษณ์ในเชิงบวกทุกด้านทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

แม้แต่ในหัวข้อผู้บริหารและบุคลากร ก็ได้รับการประเมินว่ามีคุณภาพและคุณธรรม ซึ่งน่าจะสามารถหักล้างการประเมินจากกลุ่มที่มีได้มีประสบการณ์ตรง ซึ่งให้คะแนนส่วนนี้ต่ำกว่าเรื่องอื่นแม้จะยังเป็นบวกก็ตาม

ข. กลุ่มผู้ให้ทุนสนับสนุนร่วมกับ สวรส.

ภาพลักษณ์ของ สวรส. ในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้อยู่ในขั้นดี และมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่และผลงานด้วยภาพบวก

นอกจากนี้สถานภาพความเป็นองค์กรนอกราชการยังช่วยเสริมความเชื่อมั่นว่าการบริหารงานมีความคล่องตัว และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ค. กลุ่มผู้ใช้งานวิจัย

ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่อนข้างดี ทั้งในแง่การดำเนินงาน การสนับสนุนเครือข่าย และการคำนึงถึงประโยชน์ต่อสุขภาพประชาชน

แต่ก็มีบางส่วนที่ยังเห็นภาพไม่ดีนัก ในแง่ประสิทธิภาพงานวิจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐด้านสาธารณสุข

ง. กลุ่มนักวิจัยเครือข่ายสถาบันและสถาบันภาคี

ภาพลักษณ์ของ สวรส. ในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ให้อยู่ในระดับดีถึงดีมาก ตั้งแต่ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร ภารกิจขององค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร

แต่ก็มีข้อติงจากบางส่วนที่มองว่าภารกิจขององค์กรต้องปรับปรุงและให้คำอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากภารกิจที่เกี่ยวกับนักวิจัยที่ถูกตั้งข้อสงสัยในความโปร่งใสเกี่ยวกับการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัย

จ. กลุ่มนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรรส.

กลุ่มนี้ก็ให้ค่าภาพลักษณ์โดยรวมของ สวรรส. เป็นบวก และหัวข้อดัชนีชี้วัดทุกด้าน ก็เป็นบวกเช่นกัน ก็น่าจะเป็นการประเมินที่มีน้ำหนักความน่าเชื่อถือได้ดี เพราะประเมิน โดยนักวิชาการที่มีประสบการณ์การได้ร่วมงานกับ สวรรส. มาโดยตรง

ตัวอย่างเช่นภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กรที่มีหัวข้อดัชนีชี้วัดที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ลำดับต้น

- เป็นองค์กรของรัฐที่ดำเนินงานตามภารกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการ สนับสนุนการศึกษาวิจัยเพื่อปรับเปลี่ยนระบบสุขภาพให้ดีขึ้น
- เป็นองค์กรที่มีการใช้งบประมาณของประเทศในการสนับสนุนการศึกษา วิจัยสร้างองค์ความรู้ในด้านระบบสุขภาพตามวัตถุประสงค์

ขณะที่ภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กร ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร และภาพลักษณ์ด้านบุคลากร ล้วนมีภาพลักษณ์เป็นบวกพร้อมกับดัชนีชี้วัดทุกหัวข้อเช่นกัน

1.3 มุมมองจากกลุ่มภายในองค์กร

ก. กลุ่มคณะกรรมการ สวรรส.

กลุ่มตัวอย่างมีภาพในใจต่อ สวรรส. ว่าเป็นสถาบันวิจัยที่ศึกษาเชิงนโยบาย สาธารณสุข และใช้ผลการศึกษาข้อมูลเพื่อรองรับการพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาด้าน สาธารณสุข ซึ่งหลายกระทรวงไม่มี

การมีกรรมการสถาบันที่เป็นผู้มีเกียรติคุณเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทำให้ฝ่ายการ เมืองเกรงใจ และเป็นจุดแข็งที่ทำให้มีจุดยืน และเป็นอิสระในการสร้างภูมิปัญญาเพื่อการ ปฏิรูประบบสาธารณสุขได้คล่องตัวขึ้น และมีระดับภาพลักษณ์ที่ได้รับการประเมินดังนี้

ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร	-	ดี ถึง ดีมาก
ภาพลักษณ์ด้านภารกิจขององค์กร	-	ปานกลาง
ภาพลักษณ์ด้านผู้บริหาร	-	ดีมาก
ภาพลักษณ์ด้านบุคลากร	-	ดี และปานกลาง

ข. กลุ่มเจ้าหน้าที่ สรรส.

ความเห็นต่อภาพลักษณ์ สรรส. มีความดีเด่นด้านงานวิจัยระบบสุขภาพ มีความอิสระ คล่องตัว และมีความกระตือรือร้น

ภาพลักษณ์โดยรวมกลุ่มตัวอย่างประเมินให้ในระดับดี และภาพลักษณ์ทุกด้านได้ค่าเฉลี่ยเป็นบวกเช่นกัน เรียงลำดับตั้งแต่กรรมการ และผู้บริหารสูงสุด ตัวองค์กร บุคลากร และภารกิจขององค์กร

กล่าวโดยสรุปภาพลักษณ์ของ สรรส. ทั้งภาพรวมและแยกส่วน ที่ได้รับการประเมินโดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 กลุ่ม ล้วนเป็นภาพบวก ซึ่งนับว่าน่าพอใจ

แต่เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อยบางหัวข้อก็ได้รับคะแนนลำดับท้าย แม้จะยังเป็นบวกก็ตาม แต่จุดที่ถูกมองมักเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขต คุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งก็อาจนำมาพิจารณาเพื่อการพัฒนาและการสื่อสารทำความเข้าใจ

2. การรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ สรรส.

กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับข้อมูลข่าวสารที่พอเพียง และมีคุณภาพดีพอที่จะใช้ประโยชน์เพื่อการติดต่อเกี่ยวข้องกับ สรรส.

แต่สื่อที่ใช้ในการติดต่อจะเป็นสื่อที่ส่งตรงอย่างเป็นทางการเฉพาะถึงตัว เช่น จดหมายข่าว เอกสาร สิ่งพิมพ์ E-mail จดหมาย รายงานการประชุม หนังสือรายงานประจำปี และสื่อบุคคล เป็นต้น

แต่ทุกกลุ่มจะระบุตรงกันว่าไม่ได้รับข่าวสารที่ผ่านสื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ และต่างก็แสดงความเห็นว่า การเลือกสรรและผลิตข่าวสารข้อมูลเผยแพร่ผ่านสื่อสารมวลชนเพื่อให้สังคมระดับกว้างได้รับรู้เพื่อสร้างความรู้ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ สรรส. ก็เป็นสิ่งที่น่าดำเนินการเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

3. ความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ที่มีต่อ สวรส.

3.1 สวรส. ควรมีภาพลักษณ์ที่ดีในแง่ผลงานที่มีทั้งเชิงปริมาณที่มีจำนวนมากพอที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และคุณภาพที่น่าเชื่อถือ ขณะที่ผู้บริหารองค์กรกำหนดทิศทางการพัฒนาการพัฒนาระบบสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้โดยมีความเป็นอิสระ ที่กล้าแสดงจุดยืนในความถูกต้องเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยไม่เอนเอียงไปตามฝ่ายการเมือง

สวรส. ควรมองปัญหาเชิงระบบและวิจัยเพื่อบอกแนวโน้มสิ่งที่จะเกิดผลกระทบในอนาคต 5 ปี 10 ปี ข้างหน้าด้วย (จากกลุ่มสื่อมวลชน)

3.2 คาดหวังให้ สวรส. เป็นสถาบันหลักที่ช่วยผลักดันเรื่องเตรียมความพร้อมของสังคมในเรื่องระบบสุขภาพที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต (จากกลุ่มผู้ให้ทุนสนับสนุนร่วมกับ สวรส.)

3.3 หวังให้ สวรส. มีผลงานวิจัยซึ่งเป็นที่ยอมรับถูกนำไปเป็นเครื่องมือในการพิจารณาวางแผนพัฒนาระบบสุขภาพ (จากกลุ่มผู้กำหนดนโยบาย)

3.4 สวรส. ควรมีแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่ชัดเจน เพื่อให้เห็นเป้าหมายในอนาคตของระบบสุขภาพ โดยควรประสานการดำเนินงานกับกระทรวงสาธารณสุข และถ่ายทอดเทคโนโลยีให้ระดับปฏิบัติการในกระทรวง รวมทั้งเป็นผู้เสนอแนะนโยบายในการป้องกันและแก้ปัญหาสาธารณสุข (จากกลุ่มผู้ใช้งานวิจัย)

3.5 อยากเห็น สวรส. เป็นที่พึ่งของระบบสุขภาพที่ให้คำตอบได้ทันควัน แม้การทำงานวิจัยบางครั้งจะได้ผลไม่รวดเร็ว แต่ก็ควรพัฒนากรรมวิธีเพื่อช่วยให้ได้คำตอบที่รวดเร็วขึ้น และมีความน่าเชื่อถือ (จากกลุ่มนักวิจัยในสถาบันเครือข่ายและสถาบันภาคี)

3.6 อยากเห็น สวรส. เปิดตัวต่อสังคมให้ชัดเจนเพื่อให้รับรู้ว่า สวรส. คือสถาบันที่จะประสานหรือดูแลนโยบายด้านพัฒนาระบบสาธารณสุขอย่างจริงจัง

คาดหวังให้ติดตามความคืบหน้าของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่างๆ ของระบบสุขภาพ เช่น ระบาดวิทยา ประชากร สภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพ ที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพ (จากกลุ่มคณะกรรมการ สวรส.)

3.7 คาดหวังว่า สวรส. จะมียุทธศาสตร์ที่ดี นำพาให้องค์กรเจริญเติบโต และมีแผนการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ดีจนเป็นที่ยอมรับจากวงวิชาการและเป็นที่รู้จักของสังคมทั่วไป (จากกลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส.)

3.8 คาดหวังให้ สวรส. เป็นแหล่งกลางที่เชื่อมเครือข่ายผู้ทำวิจัยระบบสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น และขยายเครือข่ายความร่วมมือให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

อีกทั้งสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลงานการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม (จากกลุ่มนักวิชาการที่เคยร่วมงานร่วมกับ สวรส.)

4. ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่ทำงานร่วมกับ สวรส.

หากมองในแง่การให้บริการที่ สวรส. มีให้กับผู้มาทำงานหรือเกี่ยวข้องด้วย นับว่าประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง

- กลุ่มตัวอย่างจากนักวิจัยในเครือข่ายสถาบันและสถาบันภาคีซึ่งแสดงความเห็นถึงความพึงพอใจจากการได้รับการสนับสนุนจาก สวรส. อยู่ในระดับ "ดีมาก" ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนการสร้างหน่วยงานที่สามารถทำงานเชื่อมโยงนโยบายของ สวรส. ได้เป็นอย่างดี
- กลุ่มตัวอย่างนักวิชาการที่เคยร่วมงานกับ สวรส. ได้สะท้อนความรู้สึกผูกพันและการรับรู้ประโยชน์ที่ได้ร่วมงานและได้รับจาก สวรส.

ทั้งนี้ผู้ที่กล่าวแสดงความพอใจถึงประโยชน์ที่ได้รับ มี 63 ราย แต่ที่ระบุถึงขั้นมีความรู้สึกผูกพันด้วยก็มี 20 ราย และมีผู้ระบุว่าไม่รู้สึกผูกพันมี 24 ราย

นอกจากนี้จากการสำรวจความพอใจในการทำงานของกลุ่มเจ้าหน้าที่ สวรส. พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับ "ดี" ทั้งในภาพรวมและแยกพิจารณาปัจจัยต่างๆ ก็ตาม ได้แก่ ระบบการทำงาน พนักงาน และระบบงาน

ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

ผู้บริหารองค์กรจะเป็นผู้กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ซึ่งจะเป็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นตามหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการนี้ย่อมจะคำนึงถึงจุดแข็ง และข้อจำกัดทั้งคำนึงถึงขอบเขตของกฎระเบียบที่จะทำได้ และศักยภาพความเป็นจริงของทีมงาน

การผลิตผลงานวิจัยและการให้บริการที่เกี่ยวข้องเนื่องตามนโยบายของ สวรส. ภายใต้กรอบใหญ่ของตำแหน่งทางยุทธศาสตร์องค์กรที่ได้เลือกสรรและกำหนดองค์ประกอบสิ่งที่จะทำและไม่ทำอย่างไร เพื่อสร้างความแตกต่างอย่างโดดเด่น (Differentiation)

2. ภาพลักษณ์ด้านตัวองค์กร (Corporate Image)

ผู้เกี่ยวข้องและสังคมจะเป็นผู้ประเมินระดับภาพลักษณ์ขององค์กรหรือบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการรับรู้และการสัมผัสผลของการกระทำ บทบาทและการแสดงออกขององค์กรหรือบุคคลนั้นที่ได้ส่งสมข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องหรือสังคมเกิด "ภาพในใจ"

องค์กรต่างๆ จึงพยายามจะสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ดี เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับไปสั่งสมเพื่อก่อเป็นความรู้สึกที่ดีสะท้อนกลับมา นั่นก็คือองค์กรเรามีภาพลักษณ์ที่ดีในความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เคยรับรู้หรือมีโอกาสเกี่ยวข้องกับ สวรส. เพียงเอ่ยชื่อเขาก็จะเกิดจินตภาพที่บอกออกมาได้

ดังนั้นถ้านำพันธกิจหลักของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) มาเป็นแนวกำหนดเป็นตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ ก็จะต้องมีเป้าหมายเพื่อให้สังคมเห็นคุณค่า และตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน

เมื่อมีการดำเนินงานการวิจัย ซึ่งมีการสนับสนุนทุนเพื่อการวิจัย และเชื่อมโยงเครือข่ายนักวิชาการ นักวิจัย แนวนโยบาย กฎระเบียบ และการปฏิบัติของบุคลากรทุกระดับ ก็จะส่งผลให้เกิดความประทับใจ พอใจ หรือไม่พอใจของผู้เกี่ยวข้อง การรับรู้เหล่านี้ที่จะไปสั่งสมเป็นความรู้สึกที่ประเมินภาพลักษณ์ของ สวรส.

3. ข้อเสนอแนะในการสร้างภาพลักษณ์

3.1 แนวทางการดำเนินงาน

- (1) กำหนดแนวทางให้ สวรส. เป็นสถาบันที่เชื่อมเครือข่ายผู้ทำวิจัยระบบสุขภาพอย่างกว้างขวาง ดำเนินการสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยผลักดันในเชิงนโยบายที่มีผลต่อการปฏิรูประบบสุขภาพและการแก้ปัญหาสุขภาพที่สำคัญ
นั่นคือเน้นผลงานวิจัยที่นำไปสู่ผลในทางปฏิบัติแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและสร้างความเข้มแข็งให้สุขภาพประชาชน
- (2) เปิดโอกาสให้นักวิจัยมีส่วนร่วมมากขึ้นเพื่อแก้ข้อกังขาที่ว่ามีการกระจุกตัวของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- (3) เน้นหลัก "ธรรมาภิบาล" (Good Governance) ในการดำเนินงานทุกระดับ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้โดยเฉพาะการพิจารณาสนับสนุนทุนวิจัยในวงกว้าง

3.2 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์

จำแนกกลุ่มเป้าหมายเป็น 2 ระดับ

ก. กลุ่มเป้าหมายวงใน ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ใช้งานวิจัย นักวิจัย นักวิชาการ และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีการติดต่อร่วมมือทางการทำงาน

กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้เท่าที่ได้ติดต่อสื่อสารมาโดยการใช้สื่อที่จัดทำขึ้นและส่งตรงเฉพาะตัวบุคคลก็นับว่าได้ผลดังที่การวิจัยยืนยันว่าเป็นที่พอใจ โดยส่วนใหญ่ที่ได้รับข่าวสารข้อมูลจากเอกสาร สิ่งพิมพ์ การใช้สื่ออินเทอร์เน็ต และการติดต่อผ่านสื่อบุคคล เป็นต้น

ข. กลุ่มเป้าหมายวงกว้าง จะต้องใช้วิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อมวลชนซึ่งมีทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ ซึ่งก็หมายถึงการเปลี่ยนนโยบายด้านข่าวสารจากเดิมซึ่งสื่อสารเฉพาะวงแคบ เฉพาะบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องและร่วมมือกันด้านวิชาการหรืองานวิจัยเท่านั้น

แต่การเปิดตัวสู่วงกว้างให้สังคมทั่วไปได้รู้จักก็สอดคล้องกับข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างจากการวิจัย ที่ระบุว่าไม่ควรไม่ทำประชาสัมพันธ์วงกว้างและไม่เป็นที่รู้จักของสังคมนั้นถือเป็น "จุดอ่อน"

การประชาสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องการผู้มีความรู้ ความเข้าใจต่อกระบวนการวางแผนและปฏิบัติการ

หลักการสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกสรรผลิตสื่อหรือข่าวสารที่จะจัดส่งไปยังสื่อ ซึ่งก็จะต้องกำหนดรูปแบบ และเนื้อหาที่เหมาะสมกับสื่อแต่ละประเภทที่จะเลือกจึงหมาะเวลาที่เหมาะสม

นอกจากนี้เนื่องจาก สวรส. เป็นสถาบันทางวิชาการ และผลการวิจัยก็มีลักษณะเป็นวิชาการ จึงต้องรู้จักเลือกประเด็นที่อยู่ในความสนใจและมีผลกระทบต่อสังคม ก็มีโอกาสดำเนินการเผยแพร่ในยุคนี ซึ่งสังคมและสื่อให้ความสนใจเรื่องราวเกี่ยวกับสุขภาพมากกว่าในอดีต

การที่สังคมและกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ประเด็นสาระสำคัญจากการวิจัยซึ่งเป็นผลงานและบทบาทของ สวรส. ก็จะช่วยให้เกิดความทรงจำ และเกิดเป็นความชื่นชมที่สังคมกลายเป็น "ภาพลักษณ์ที่ดี" ในที่สุด