

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

Factors affecting the need for self development in MOPH compliance among civil servants
under the Nakhon Pathom Provincial Health Office

(Received: April 27,2023 ; Revised: April 29,2023 ; Accepted: April 29,2023)

อนุชา มหานิล¹
Anucha Mahanil¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH และปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม จำนวน 371 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ทดสอบตัวแปรตามระหว่างการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH โดยใช้ Paired – Sample T Test วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตามเพื่อทำนายความผันแปร โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 75.5 มีคะแนนเฉลี่ย 142.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 15.98 และมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 75.2 มีคะแนนเฉลี่ย 146.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 25.83 จากการเปรียบเทียบพบว่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากกว่าคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบัน ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 6 ตัวแปร เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร 3) ทศนคติต่อค่านิยม MOPH 4) ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 6) ระดับตำแหน่ง (Beta = .668, .269, .241, .207, -.081 และ .077 ตามลำดับ) ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม ได้ร้อยละ 51.2 ($R^2 = .512$)

คำสำคัญ : การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH, การพัฒนาตนเอง, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, บรรยากาศองค์กร

Abstract

The purpose of this descriptive research study was to investigate the need for self development in MOPH compliance, and the factors affecting the need for self development in MOPH compliance. A questionnaire was used as a tool to collect data from 371 civil servants under the Nakhon Pathom Provincial Health Office. Data were analyzed using percent, mean, standard deviation, maximum and minimum values, and tested dependent variables between current MOPH compliance and the need

¹ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการแทน สาธารณสุขอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

for self development in MOPH compliance using Paired – Sample T Test. The relationship between independent and dependent variables was analyzed using Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Analyze the rational relationship between independent variables and the need for self development in MOPH compliance to predict variation using Stepwise Multiple Regression Analysis. Statistical significance was set at the .05 level.

The study found that most of the samples were following the current MOPH values at a high level, 75.5% having an average score of 142.47, standard deviation was 15.98 and the need for self development in MOPH compliance at a high level, 75.2% having an average score of 146.67, standard deviation was 25.83. As a comparison, it was found that the mean score of the need for self development in MOPH compliance was greater than the average score of current MOPH compliance. There were 6 independent variables affecting the need for self development in MOPH compliance of the sample group, in descending order of relationship as follows: 1) achievement motivation, 2) satisfaction with the organization climate, 3) attitude towards MOPH values, 4) knowledge of MOPH value, 5) nature of work and 6) position level. (Beta = .668, .269, .241, .207, -.081 and .077 respectively) All 6 independent variables could explain 51.2% of the variance in the need for self development in MOPH compliance. ($R^2 = .512$)

Keywords: MOPH compliance, self development, achievement motivation, organization climate

บทนำ

ข้าราชการไทยเป็นแกนหลักในการสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศ หากข้าราชการไทยมีค่านิยมสร้างสรรค์เป็นหลักในการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ตามแผนปฏิรูประบบการบริหารราชการภาครัฐ ส่งผลให้งานราชการมีประสิทธิภาพสูงสุด ผลประโยชน์สูงสุดย่อมตกแก่ประชาชนทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข สังคมไทยมีเสถียรภาพและเป็นเกียรติภูมิของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศสำหรับการแข่งขันในเวทีโลก ดังนั้น ค่านิยมของข้าราชการมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ และข้าราชการประจำเป็นกลไกหรือแขนงสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยรวมทั้งในยุคปฏิรูประบบราชการไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ จึงได้มีการกำหนดค่านิยมสร้างสรรค์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ซื่อสัตย์รับผิดชอบ 3) โปร่งใสตรวจสอบได้ 4) ไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน¹

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายเพื่อพัฒนาประเทศด้วยโมเดลประเทศไทย 4.0 เป็นยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เศรษฐกิจขยายตัวส่งผลให้ความเจริญกระจายตัวอย่างครอบคลุม ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม มีความหวังเกิดความเปี่ยมสุข มีความสมานฉันท์ มีความพอเพียง และประชาชนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี สำหรับกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข เพื่รองรับนโยบายดังกล่าว โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข มีเป้าหมายสำคัญคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยใช้กรอบยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน (4 Excellence) ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์สร้างความเป็นเลิศด้านส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (Promotion & Prevention Excellence) 2) ยุทธศาสตร์สร้างความเป็นเลิศด้านบริการ (Service Excellence) 3) ยุทธศาสตร์สร้างความเป็นเลิศด้านกำลังคน (People Excellence) และ 4) ยุทธศาสตร์บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล

(Good Governance Excellence) เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดค่านิยม MOPH มาใช้ในการขับเคลื่อน ประกอบด้วย Mastery : เป็นนายตนเอง หมายถึงการเป็นผู้นำ สามารถควบคุมตนเองได้ ไม่หลงไปตามความโลภ โกรธ หลง Originality : เร่งสร้างสิ่งใหม่ หมายถึงการเป็นผู้ริเริ่มคิดและทำในสิ่งใหม่ รู้จักสร้างสรรค์นวัตกรรม People - centered approach : ใส่ใจประชาชน หมายถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และ Humility : ถ่อมตนอ่อนน้อม หมายถึงมีความอ่อนน้อมถ่อมตนพร้อมที่จะสร้างความร่วมมือจากภาคทุกภาคส่วน²

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ของกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านมาพบว่า 1) ความเป็นพี่น้องลดลง แบ่งพวกแบ่งกลุ่ม เกิดความเหลื่อมล้ำ ระบบคุณธรรมลดลง ระบบอุปถัมภ์เพิ่มขึ้น เกิดวิกฤติศรัทธาขององค์กร 2) ปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความไว้วางใจ ความเชื่อเปลี่ยนแปลงไปมาก มีความไม่ลงรอยกัน ความรู้สึกเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรมของแต่ละวิชาชีพ 3) แผนงานสาธารณสุขไม่ชัดเจน การมีส่วนร่วมและการสื่อสารลดลง การปฏิบัติจริงตามแผนมีน้อย 4) ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับน้อย เกิดความไม่ยุติธรรม ถูกเอารัด เอาเปรียบ การจัดสรรทรัพยากรไม่เป็นธรรม 5) ระดับพื้นที่ถูกสั่งให้ทำตาม 6) การสนับสนุนนโยบายด้านส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคยังไม่เข้มแข็ง มีช่องว่างระหว่างการทำงานและขาดการบูรณาการ 7) งบประมาณและระบบการจัดสรรเงินยังมีปัญหา บุคลากรไม่เพียงพอ มีช่องว่างของการบูรณาการงานร่วมกันทุกระดับ 8) การสร้างภาคีเครือข่ายยังขาดประสิทธิภาพ บางองค์กรขาดความสามัคคี และ 9) ขาดการการสนับสนุนด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม ทั้งนี้ ค่านิยมทั้ง 4 ประการดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการปรับปรุงสภาพปัญหาต่างๆ ซึ่งจะทำให้กระบวนการทางความคิดของบุคลากรทุกระดับเป็นไปในทางที่ดี และเป็นตัวกำหนดตัดสินใจหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติในสิ่งที่

ละเว้นการปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดี ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน²

การที่ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองด้วยการนำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรนอกจากจะส่งผลดีต่อองค์กรแล้วยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอีกด้วย^{3,4,5,6}

จากการทบทวนผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม เนื่องจากข้าราชการเป็นกลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ และมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรที่กำหนด ทิศทางการดำเนินงาน ส่งผลให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขตามเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH และปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการอยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2564 จำนวน 2,801 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน⁷ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 341 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างอีก ร้อยละ 10 จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 375 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนข้าราชการของหน่วยงานทุกระดับในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โรงพยาบาลนครปฐม (โรงพยาบาลศูนย์) โรงพยาบาลชุมชน 7 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 6 อำเภอ

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria)

1. เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการอยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2564
2. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างยื่นใบลาออกจากราชการหรือมีความตั้งใจจะลาออกจากราชการภายในระยะเวลา 1 ปี นับจากนี้
3. ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินงานศึกษาวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ขออนุญาตใช้เครื่องมือสำหรับจัดเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยนำมาทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ (ตัวแปร)

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้าฉบับสมบูรณ์ และเผยแพร่ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งถูกสร้างและพัฒนาโดยนายชยา เครื่องทิพย์ นักวิชาการอิสระ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) เจเนอเรชัน 4) สถานภาพ 5) ระดับการศึกษา 6) ระดับตำแหน่ง 7) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 8) สถานที่ปฏิบัติงาน 9) อายุราชการ 10) การประกอบอาชีพเสริม 11) อัตราเงินเดือน 12) รายได้อื่นต่อเดือน 13) รายจ่ายต่อเดือน 14) ภาระหนี้สิน 15) ปัญหาสุขภาพ 16) การได้รับผลกระทบจากโควิด 19 17) การรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน และ 18) การรับรู้การถ่ายทอดค่านิยม MOPH

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ประกอบด้วยแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH จำนวน 10 ข้อ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ดังนั้น แบ่งระดับความรู้ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์	ระดับความรู้	ช่วงคะแนน
น้อยกว่าร้อยละ 60	ต่ำ	0 – 5

ร้อยละ 60 – 79.99 ปานกลาง 6 – 7

ร้อยละ 80 ขึ้นไป สูง 8 – 10

ส่วนที่ 3 ทศนคติเกี่ยวกับค่านิยม MOPH มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามที่มีข้อความเชิงบวกทั้งหมด ใช้การประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่า 1 คะแนน เห็นด้วยน้อย มีค่า 2 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง มีค่า 3 คะแนน เห็นด้วยมาก มีค่า 4 คะแนน และเห็นด้วยมากที่สุด มีค่า 5 คะแนน⁸ วิเคราะห์ผลในแต่ละข้อเพื่อแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยที่ศนคติออกเป็น 5 ระดับ ใช้วิธีอิงเกณฑ์โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนอันตรภาคชั้น⁹ ซึ่งมีจำนวน 5 อันตรภาคชั้น สามารถแปลผลได้ ดังนี้

ระดับทัศนคติ	คะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
น้อย	1.81 – 2.60
ปานกลาง	2.61 – 3.40
มาก	3.41 – 4.20
มากที่สุด	4.21 – 5.00

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อ วิเคราะห์ผลในแต่ละข้อเพื่อแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรออกเป็น 5 ระดับ ใช้วิธีอิงเกณฑ์โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนอันตรภาคชั้น⁹ ซึ่งมีจำนวน 5 อันตรภาคชั้น สามารถแปลผลได้ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนนเฉลี่ย
พึงพอใจน้อยที่สุด	1.00 – 1.80
พึงพอใจน้อย	1.81 – 2.60
พึงพอใจปานกลาง	2.61 – 3.40
พึงพอใจมาก	3.41 – 4.20
พึงพอใจมากที่สุด	4.21 – 5.00

ส่วนที่ 5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ตาม

มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามที่มีข้อความเชิงบวกทั้งหมด ใช้การประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วิธีอิงเกณฑ์โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนอันตรภาคชั้น⁹ ซึ่งมีจำนวน 5 อันตรภาคชั้น สามารถแปลผลได้ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	คะแนนเฉลี่ย
มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย	1.81 – 2.60
มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลาง	2.61 – 3.40
มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก	3.41 – 4.20
มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากที่สุด	4.21 – 5.00

การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันและความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 36 ข้อ ใช้การประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ผลในแต่ละข้อเพื่อแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติ/ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ ใช้วิธีอิงเกณฑ์โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วยจำนวนอันตรภาคชั้น⁹ ซึ่งมีจำนวน 5 อันตรภาคชั้น สามารถแปลผลได้ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติ	คะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80
น้อย	1.81 – 2.60
ปานกลาง	2.61 – 3.40
มาก	3.41 – 4.20
มากที่สุด	4.21 – 5.00

วิเคราะห์เพื่อแปลผลในภาพรวม โดยแบ่งระดับการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบัน/ระดับความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของค่านิยมแต่ละด้านออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก สามารถแปลผลได้ ดังนี้

ระดับ	คะแนนรวม
น้อย	9.00 – 21.00
ปานกลาง	21.01 – 33.00

มาก

33.01 – 45.00

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ นำเครื่องมือที่ได้รับอนุญาตแล้วไปให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ จำนวน 3 ท่าน (IOC) อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในเนื้อหา โดยใช้ KR-20 (Kuder-Richardson 20) สำหรับวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ผลจากการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยม MOPH ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Coefficient of Alpha) ¹⁰ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยม MOPH ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH เท่ากับ .945, .878, .884, .957 และ .969 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) สถิติอนุมาน ได้แก่ Paired – Sample T Test การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริยธรรมการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ตามใบรับรองเลขที่ 30/2565 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2565

ผลการวิจัย

คุณลักษณะทางประชากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.4 มีอายุเฉลี่ย 41.48 ปี เจนเนอเรชั่น (Gen) Y ร้อยละ 54.4 สถานภาพคู่ ร้อยละ 59.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 87.9 ระดับตำแหน่งชำนาญการ ร้อยละ 55.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานดูแลผู้ป่วย ร้อยละ 48.0 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ร้อยละ 41.0 อายุราชการเฉลี่ย 17.37 ปี ไม่ประกอบอาชีพเสริม ร้อยละ 86.8 อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 35,786.15 บาท มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนเฉลี่ย 12,642.94 บาท มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 52.0 จำนวนเงินที่เป็นหนี้เฉลี่ย 1,003,659.22 บาท ไม่มีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 75.2 ครอบครัวได้รับผลกระทบจากโรคโควิด-19 ในระดับค่อนข้างน้อย ร้อยละ 54.2 รับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ร้อยละ 94.6 และส่วนใหญ่รับรู้การถ่ายทอดค่านิยม MOPH จำนวน 1 – 2 ครั้ง ร้อยละ 56.3

ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 77.1 และมีคะแนนเฉลี่ย 8.34 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.53 เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ที่กลุ่มตัวอย่างตอบถูกมากที่สุดได้แก่ ข้อ 8 หน่วยงานสาธารณสุขทุกหน่วยงานต้องสื่อสารค่านิยม MOPH เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันจะได้นำไปสู่การปฏิบัติที่เหมือนกัน (ใช่) โดยตอบถูกร้อยละ 96.8 และตอบผิดมากที่สุดได้แก่ข้อ 2 ค่านิยม People- centered

approach : ใส่ใจประชาชน หมายถึงภาครัฐต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างให้แก่ประชาชนตามรูปแบบเบ็ดเสร็จที่ภาครัฐกำหนดในลักษณะจากบนลงล่าง (ไม่ใช่) โดยตอบผิดร้อยละ 45.0

ทัศนคติต่อค่านิยม MOPH ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าทัศนคติต่อค่านิยม MOPH ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ข้อ 2 ค่านิยม MOPH มีส่วนในการช่วยพัฒนาศักยภาพของกำลังคนในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.70 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 9 ค่านิยม MOPH ทำให้องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.35

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ข้อ 7 รู้สึกว่าถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 (ซึ่งแสดงว่าการเอารัดเอาเปรียบในการทำงานมีอยู่น้อย) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 9 รู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.33

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อ 4 มีความอดทนและวิริยะอุตสาหะในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ข้อ 3 ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันและความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้าน Mastery (M) : เป็นนายตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันด้าน Mastery (M) : เป็นนายตนเอง อยู่ใน

ระดับมาก ร้อยละ 68.2 มีคะแนนเฉลี่ย 35.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.11 และมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Mastery : เป็นนายตนเอง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 74.7 มีคะแนนเฉลี่ย 36.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.63

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันด้าน Mastery (M) : เป็นนายตนเอง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อ 6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้อ 5 เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านสุขภาพตามหลัก 3อ.2ส. มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และข้อ 1 ดำรงตนในชีวิตประจำวันตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Mastery : เป็นนายตนเอง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อ 6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้อ 1 ดำรงตนในชีวิตประจำวันตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างการปฏิบัติในปัจจุบันกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Mastery : เป็นนายตนเอง พบว่าไม่แตกต่างกัน

ด้าน Originality (O) : เร่งสร้างสิ่งใหม่

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันด้าน Originality (O) : เร่งสร้างสิ่งใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 53.6 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.70 และมีความต้องการพัฒนาด้าน Originality : เร่งสร้างสิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 72.2 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 35.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.26

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันด้าน Originality (O) : เร่งสร้างสิ่งใหม่ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อ 7

ศึกษาทบทวนและเรียนรู้ความสำเร็จในการทำงานจากที่อื่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้อ 9 วางแผนจะทำวิจัยจากงานประจำ (R2R : Routine to Research) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Originality (O) : เร่งสร้างสิ่งใหม่ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ข้อ 2 พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันโลกทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้อ 9 วางแผนจะทำวิจัยจากงานประจำ (R2R : Routine to Research) มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างการปฏิบัติในปัจจุบันกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Originality (O) : เร่งสร้างสิ่งใหม่ พบว่าแตกต่างกันโดยคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติมากกว่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติในปัจจุบัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Originality (O) : เร่งสร้างสิ่งใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน People-centered approach (P) : ใส่ใจประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันด้าน People-centered approach (P) : ใส่ใจประชาชน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 78.4 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.74 และมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน People-centered approach (P) : ใส่ใจประชาชน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 76.3 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.59

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันด้าน People-centered approach (P) : ใส่ใจประชาชน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ข้อ 1 ให้บริการแก่ประชาชน/ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ

4.37 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้อ 7 สรรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพบริการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน People-centered approach (P) : ใส่ใจประชาชนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ข้อ 1 ให้บริการแก่ประชาชน/ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้อ 7 สรรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพบริการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างการปฏิบัติในปัจจุบันกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน People-centered approach (P) : ใส่ใจประชาชน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ด้าน Humility (H) : ถ่อมตนอ่อนน้อม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันด้าน Humility (H) : ถ่อมตนอ่อนน้อม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 84.4 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 37.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.02 และมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Humility (H) : ถ่อมตนอ่อนน้อม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 81.1 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 37.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.87

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในปัจจุบันด้าน Humility (H) : ถ่อมตนอ่อนน้อม ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ข้อ 7 พุดคุยกับผู้คนด้วยความสุภาพ ใช้ภาษาที่เหมาะสมกับกาลเทศะและถูกกับบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ข้อ 2 แสวงหาความร่วมมือในการดำเนินงานจากพันธมิตรและภาคีเครือข่ายต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Humility (H) : ถ่อมตนอ่อนน้อม ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ข้อ 3 ชื่นชมผลงานของผู้อื่นและ/หรือเสริมพลังสร้างกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ

ที่สุดได้แก่ข้อ 2 แสวงหาความร่วมมือในการดำเนินงานจากพันธมิตร และภาคีเครือข่ายต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และข้อ 4 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอื่น และ/หรือภาคเอกชนเมื่อได้รับการร้องขอติดต่อประสานงานมา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างการปฏิบัติในปัจจุบันกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ด้าน Humility (H) : ถ่อมตนอ่อนน้อม พบว่าไม่แตกต่างกัน

ค่านิยม MOPH ในภาพรวม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 75.5 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 142.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.98 และมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 75.2 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 146.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 25.83

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างการปฏิบัติในปัจจุบันกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม พบว่าคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมในปัจจุบัน และคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม แตกต่างกัน โดยคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม มากกว่าคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมในปัจจุบัน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรอิสระซึ่งส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t	p – value
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (SC)	2.324	.668	17.196	.000
2. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร (SB)	.637	.269	3.255	.001
3. ทศนคติต่อค่านิยม MOPH (SA)	.319	.241	2.914	.005
4. ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH (SK)	.268	.207	2.071	.008
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (JOB)	-2.762	-.081	-2.071	.039
6. ระดับตำแหน่ง (LEV)	6.708	.077	1.977	.046

Constant = 47.689

R = .716

R² = .512

จากตารางที่ 1 พบว่าตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม ของกลุ่มตัวอย่างโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวแปร เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร 3)

ทศนคติต่อค่านิยม MOPH 4) ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 6) ระดับตำแหน่ง (Beta = .668, .269, .241, .207, -.081 และ .077 ตามลำดับ) ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม ได้ร้อยละ

51.2 ($R^2 = .512$) และสามารถเขียนสมการ $y = a + bx$ ได้ดังนี้

$$MOPH = 47.689 + 2.324SC + .637SB + .319SA + .268SK + (-2.762)JOB + 6.708LEV$$

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของมาสโลว์ที่ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ขั้นที่ 7 ได้แก่ ความต้องการเข้าถึงศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs) คือมนุษย์มีความต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาของตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและหน้าที่การงาน¹¹ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิษา กลึงพงษ์ (2556)³ ที่พบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ (2557)⁴ ที่พบว่าข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา มีการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการใหม่อยู่ในระดับสูงทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ จิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ และคณะ (2557)¹² ที่พบว่าครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของกลุ่มตัวอย่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากที่สุด และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ($Beta = .668$) หมายความว่าข้าราชการที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มาก จะส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มาก ส่วนข้าราชการที่มีแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์น้อยจะมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH น้อย ทั้งนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลให้มีความต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง มีความมุ่งมั่นตั้งใจแน่วแน่ มีความขยันและอดทน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ แม้ว่าจะมีปัญหายุ่งยากต่างๆ มาขัดขวางก็ตาม และนอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่กล้าเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานะที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง¹³ ดังนั้น การที่ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว และการที่จะประสบความสำเร็จดังกล่าวได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในระดับมาก การศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ บุตรศรี วิไลจักร และคณะ (2559)¹⁴ ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทวุฒิ อุ่นละมัย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2562)¹⁵ ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สอดคล้องกับการศึกษาของ พรพรรณ พุฒนาชนสิน (2562)¹⁶ ที่พบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากเป็นลำดับที่สอง และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ($Beta = .269$) หมายความว่าข้าราชการที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรมาก จะส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติ

ตามค่านิยม MOPH มาก ส่วนข้าราชการที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรน้อยจะมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH น้อย บรรยากาศองค์กรหมายถึงสถานการณ์ปัจจุบันที่มีอยู่ในองค์กร และเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน บุคลากร และการปฏิบัติงาน การจัดการต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรจึงหมายถึงความพอใจต่อสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรแล้วย่อมแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กร และมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของตนเอง และองค์กรบรรลุประสิทธิผลในการดำเนินงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในระดับมาก การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณวิสา แยมเกตุ (2558)¹⁷ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ บุตรศรี วิไลจักร และคณะ (2559)¹⁴ ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลักษณะงาน และการสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561)¹⁸ ที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับการศึกษาของสมประสงค์ ยะดิน (2562)¹⁹ ที่พบว่าปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ

ทัศนคติต่อค่านิยม MOPH เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากเป็นลำดับที่สาม และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ($Beta = .214$) หมายความว่าข้าราชการที่มีทัศนคติต่อค่านิยม MOPH ในระดับมากจะส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในระดับมาก ส่วนข้าราชการที่มีทัศนคติต่อค่านิยม MOPH ในระดับน้อยจะมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในระดับน้อย ทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ทัศนคติเป็นความรู้สึกและความเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใดๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมตามแนวคิดนั้น เป็นความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมโดยตรง ทัศนคติจะก่อตัวจากการประเมินภายหลังจากที่ได้เกี่ยวข้องกับสิ่งภายนอก ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าทัศนคติต่อค่านิยม MOPH ของข้าราชการในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในระดับมาก

ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากเป็นลำดับที่สี่ และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ($Beta = .207$) หมายความว่าข้าราชการที่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ในระดับสูงจะส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มาก ส่วนข้าราชการที่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ในระดับต่ำจะมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH น้อย ความรู้หมายถึงการรวบรวมความคิดของมนุษย์จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์²⁰ ในทัศนะของ Hopper คำ

ว่าความรู้ (Knowledge) นั้น นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ความรู้นี้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความรู้เป็นเรื่องราวของการทำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุผลนี้การจำได้จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ²¹ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH อยู่ในระดับสูง จึงส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH อยู่ในระดับมาก การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของละออ นาคกุล และคณะ (2557)²² ที่พบว่าความรู้ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาธิบดีแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อริสรา อินทรขุนทด และคณะ (2557)²³ ที่พบว่าความรู้ในการให้บริการเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร

ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากเป็นลำดับที่ห้า และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบ ($Beta = -.081$) ในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) โดยกำหนดให้ 0 คือผู้บริหาร (หัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน) และ 1 คือไม่ใช่ผู้บริหาร (ไม่ใช่หัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน) ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH พบว่าเมื่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเปลี่ยนจาก 0 เป็น 1 (เพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนจากผู้บริหารเป็นไม่ใช่ผู้บริหาร) ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH จะลดลง แต่เมื่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เปลี่ยนจาก 1 เป็น 0 (ลดลง หรือเปลี่ยนจากไม่ใช่ผู้บริหารเป็นผู้บริหาร) ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH จะเพิ่มขึ้น ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการที่เป็นผู้บริหาร (หัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน) จะมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากกว่าข้าราชการที่ไม่ใช่ผู้บริหาร (ไม่ใช่หัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน) เนื่องจากข้าราชการที่เป็นระดับผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุหงา ดุลยคุปต์ และคณะ (2564)²⁴ ในเรื่องภาวะผู้นำตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขของผู้บริหารทางพยาบาล โรงพยาบาลระนอง จังหวัดนราธิวาส พบว่าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขของผู้บริหารทางพยาบาลในด้านการใส่ใจประชาชนมากกว่าพยาบาลที่เป็นผู้ปฏิบัติ

ระดับตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากเป็นลำดับสุดท้าย และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ($Beta = .077$) ในการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยระดับตำแหน่งเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) โดยกำหนดให้ 0 คือระดับปฏิบัติงาน และ 1 คือไม่ใช่ระดับปฏิบัติงาน (เป็นตำแหน่งที่สูงกว่าระดับปฏิบัติงาน) ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH พบว่าเมื่อปัจจัยระดับตำแหน่งเปลี่ยนจาก 0 เป็น 1 (เพิ่มขึ้น) ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH จะเพิ่มขึ้น และเมื่อปัจจัยระดับตำแหน่งเปลี่ยนจาก 1 เป็น 0 (ลดลง) ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH จะลดลง ซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งสูงๆ ได้แก่ ระดับชำนาญการ ระดับอาวุโส และระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปจะมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติการเนื่องจากข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่

สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร 3) ทักษะต่อค่านิยม MOPH 4) ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 6) ระดับตำแหน่ง ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรกำหนดนโยบายและมาตรการดังต่อไปนี้

1. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความอดทนและวิริยะอุตสาหะในการทำงาน และการมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานที่ทำหาความสามารถ เพื่อส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH เพิ่มขึ้น

2. ควรเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและความร่วมแรงร่วมใจ รวมทั้งจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการตามความเหมาะสมอย่างครอบคลุมและเป็นธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการ

3. ควรสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยม MOPH อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดี และเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม MOPH อย่างถูกต้อง อันจะนำไปสู่ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการ

4. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH

5. ควรสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขตามเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืนสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้ข้าราชการทุกระดับเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามนโยบาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำตัวแปรอื่นๆ มาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาระงาน การเข้าอบรมพัฒนาศักยภาพ การรับรู้การถ่ายทอดนโยบาย และแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น

2. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในระดับเขตสุขภาพ และระดับประเทศ

3. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง

4. ควรศึกษาถึงการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงาน ก.พ.. (2548). ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ..
2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). การขับเคลื่อนค่านิยม MOPH สู่การปฏิบัติ. นนทบุรี : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
3. สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

4. ปรีณัฐ ชัยกองเกียรติ, ศุภวรรณ สีแสงแก้ว, อัจฉรา มุสิกวัฒน์, พิชญ์ชญาธิษฐ์ เรื่องเริงกุลฤทธิ์, อัจฉรา จันเพ็ชร และวราภรณ์ ศิวดำรงพงศ์. (2557). ผลการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 8 (1), 113 – 128.
5. จิราธร โหมตสุวรรณ และจันทนา แสนสุข. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มผู้นำเจ้าพระยา. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10 (3), 270 – 285.
6. ชุตติกาญจน์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
7. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607 – 610.
8. อัจฉรา ประเสริฐสิน. (2563). เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : อัจฉรา ประเสริฐสิน.
9. Best, J. W. (1986). Research in Education. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
10. Cronbach, Lee.J. (1977). Educational Psychology. New York: Harcourt Brace Jevanovich.
11. Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
12. จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล, และธีระ ภูติ. ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 1 (3), 116 – 132.
13. McClelland, David C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
14. บุตรศรี วิไลจักร, ประสงค์ ตันพิชัย และสันติ ศรีสวนแดง. (2559). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9 (1), 1228 – 1302.
15. นันทวิ อุ่นละมัย และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิจัยการบริการการพัฒนา, 9 (3), 126 – 138.
16. พรพรรณ พุฒนาณสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24 (3), 290 – 305.
17. วรณวิสา แยมเกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
18. สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11 (3), 208 – 219.
19. สมประสงค์ ยะติน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24 (3), 273 – 289.
20. เกษม วัฒนชัย. (2544). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. Thailand Education, 7 (5), 39 – 40.

21. อักษร สวัสดิ์. (2542). ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
22. ละออ นาคกุล, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน ปันดี และสุคนธา ศิริ. (2557). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามารับดี. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ, 30 (1), 22 – 33.
23. อริสรา อินทรขุนทด, อภิชาติ ใจอารีย์ และประสงค์ ตันพิชัย. (2557). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระดับ 3 ดาว ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7 (3), 1083 – 1097.
24. บุหงา ดุลยคุป, สุนีย์ นาพิพัฒน์ และวนิดา หะยีเซะ. (2564). ภาวะผู้นำตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลระแงะ จังหวัดนราธิวาส. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 13 (1), 142 – 159.