

ผลของการสร้างการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของบุคลากรโรงพยาบาลปรังคู้
อำเภอปรังคู้ จังหวัดศรีสะเกษ

EFFECTS OF ENGAGEMENT AND VALUATION ON BEHAVIORAL CHANGES IN ASSESSING
INTEGRITY AND TRANSPARENCY IN THE OPERATIONS OF GOVERNMENT AGENCIES AMONG
STAFF AT PRANGKU HOSPITAL, PRANGKU DISTRICT, SISAKET PROVINCE

(Received: December 18,2024 ; Revised: December 28,2024 ; Accepted: December 29,2024)

จิราวรรณ พรหมมานนท์¹
Girawan Prommanont¹

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบกึ่งทดลองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการสร้างการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของบุคลากรโรงพยาบาลปรังคู้ อำเภอปรังคู้ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 30 คน รวม 60 คน กลุ่มทดลอง คือ บุคลากรโรงพยาบาลปรังคู้ อำเภอปรังคู้ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มเปรียบเทียบ คือ บุคลากรโรงพยาบาลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ครั้ง ก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม 2567 ถึง 15 พฤศจิกายน 2567 เปรียบเทียบผลต่างของคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรภายในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ paired t-test และระหว่างกลุ่มโดยใช้สถิติ Independent t-test กำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยในด้านการมีส่วนร่วม ทักษะ ทศนคติ ความตั้งใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสูงกว่าก่อนทดลองและสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (p-value < 0.001)

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การให้คุณค่า, คุณธรรมและความโปร่งใส, หน่วยงานภาครัฐ

Abstract

This quasi-experimental study aimed to examine the effects of participation and value-driven engagement on the modification of behavior related to moral and transparency evaluations in the operations of public sector personnel at Prang Ku Hospital, Prang Ku District, Sisaket Province. The sample consisted of 60 individuals, divided into two groups of 30. The experimental group comprised personnel from Prang Ku Hospital, Prang Ku District, Sisaket Province, while the comparison group consisted of personnel from Huai Thap Than Hospital, Huai Thap Than District, Sisaket Province. The experimental group underwent the program for a period of 12 weeks. Data were collected using questionnaires administered twice, before and after the experiment, from August 15, 2024, to November 15, 2024. Data analysis involved paired t-tests to compare mean score differences within groups and independent t-tests to compare between groups, with a significance level set at 0.05.

The results revealed that, after the intervention, the experimental group demonstrated significantly higher mean scores in participation, attitudes, intentions, perceived self-efficacy, social support, and behaviors in public sector operations compared to both the pre-intervention phase and the comparison group (p-value < 0.001).

Keywords: Participation, Valuation, Integrity and Transparency, Government Agencies

บทนำ

การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นหัวใจสำคัญของ

¹ โรงพยาบาลปรังคู้ อำเภอปรังคู้ จังหวัดศรีสะเกษ

การบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความไว้วางใจในระบบราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนในองค์กรรัฐ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา โดยมีการพัฒนากรอบการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานและประชาชน ซึ่งการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการสร้างกระบวนการประเมินที่มีความเป็นระบบ (Systematic) สม่าเสมอ (Sustainable) และสามารถวัดผลได้ (Measurable) นอกจากนี้ ITA ยังสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ ซึ่งมีส่วนช่วยในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กระทรวงสาธารณสุขได้พัฒนาระบบ MOPH ITA ซึ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการประเมินผลที่มีความต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เพื่อตอบสนองต่อแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)¹

การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสร้างความไว้วางใจจากประชาชน จากการศึกษาของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม² พบว่า การวางรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมที่เข้มแข็งในครอบครัว การศึกษา และศาสนา รวมถึงการใช้สื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญ ช่วยส่งเสริมคุณธรรมในกลุ่มเยาวชนและสังคมในภาพรวม อย่างไรก็ตาม การศึกษาของวิชญ์ ศุภรัตน์³ ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ยังเผชิญปัญหาการขาดความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล และการตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานที่โปร่งใสและมีคุณธรรม

เช่นเดียวกับที่ภัทร ติระวัฒน์⁴ พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่และการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องการการพัฒนาาระบบและปลูกฝังค่านิยมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ในบริบทของโรงพยาบาลปรางค์กู่ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ การส่งเสริมพฤติกรรมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากโรงพยาบาลในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการด้านสุขภาพ มีบทบาทสำคัญต่อชีวิตประชาชน หากบุคลากรในโรงพยาบาลขาดการตระหนักถึงคุณธรรมและความโปร่งใส อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการและความไว้วางใจของประชาชน การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาผลของการสร้างการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าในกระบวนการทำงาน เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรและสนับสนุนให้โรงพยาบาลเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ทั้งนี้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนในระบบบริการสาธารณสุข.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษาผลของการสร้างการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของบุคลากรโรงพยาบาลปรางค์กู่ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ

2) วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1) เพื่อเปรียบเทียบผลต่างคะแนนเฉลี่ยของคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทศนคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และพฤติกรรมในการดำเนินงานของ

หน่วยงานภาครัฐที่ดีภายในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง

2.2) เพื่อเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทักษะคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และพฤติกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดีระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาผลของการสร้างการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของบุคลากรโรงพยาบาลปรางค์กู่ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทักษะคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และพฤติกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลปรางค์กู่ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลจังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่าง (samples) ซึ่งขนาดตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน⁵ จากงานวิจัยของศักดิ์สิน กุลบุตรดี⁶ รูปแบบการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มทดลอง จำนวน 33 คน หลังทดลองพบว่า ก่อนการทดลองมีค่าเฉลี่ยของผลต่างคะแนนการรับรู้ความสามารถของตน เท่ากับ 15.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่าง เท่ากับ 3.93 หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยของผลต่างคะแนนการรับรู้ความสามารถของตน เท่ากับ 18.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่าง เท่ากับ 3.09

1) กลุ่มทดลอง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลปรางค์กู่ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 30 คน

2) กลุ่มเปรียบเทียบ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการทดลอง คือ โปรแกรมการสร้างการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของบุคลากรโรงพยาบาลปรางค์กู่ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทักษะคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และพฤติกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาโดยพิจารณาให้ครอบคลุมถึงความถูกต้องของเนื้อหาภาษาและสำนวนที่ใช้ หลังจากนั้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไปและหาความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา ด้วยการหา

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด ที่โรงพยาบาลห้วยทับทัน อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ และหาค่าความเชื่อมั่นด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทศนคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และแรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี โดยใช้ Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี เท่ากับ 0.887 ทศนคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี เท่ากับ 0.786 ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี เท่ากับ 0.804 การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี เท่ากับ 0.764 และแรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี เท่ากับ 0.842 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นในการทดสอบทางสถิติที่ $\alpha=0.05$

1) วิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากร โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัชฌิมฐาน เปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 และ เปอร์เซ็นไทล์ที่ 75

2) การเปรียบเทียบผลต่างคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองภายในในกลุ่มทดลอง และกลุ่มเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ Paired t-test ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทศนคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมในการ

ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และพฤติกรรม การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี

3) การเปรียบเทียบผลต่างคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทศนคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และพฤติกรรม การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี

จริยธรรมการวิจัย

ได้รับการรับรองการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ รหัสโครงการ SPPH 2024-134 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2567

ผลการวิจัย

1) กลุ่มทดลอง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 43.1 อายุเฉลี่ย 43.13 ปี (SD.= 7.66 ปี) มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 43.1 มีมัชฌิมฐานของรายได้ 39,905 บาท (P25= 27,300 บาท : P75= 50,000 บาท) โดยมีตำแหน่งพยาบาล ร้อยละ 23.5 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 18.46 ปี (SD.= 8.28 ปี)

2) กลุ่มเปรียบเทียบ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 42.9 อายุเฉลี่ย 44.30 ปี (SD.= 10.60 ปี) มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.9 มีมัชฌิมฐานของรายได้ 19,875 บาท (P25= 12,000 บาท : P75= 50,000 บาท) โดยมีตำแหน่งพยาบาล ร้อยละ 18.4 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 17.80 ปี (SD.= 11.85 ปี)

3) การเปรียบเทียบผลต่างคะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทศนคติในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และพฤติกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ภายในและระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ก่อนและหลังการทดลอง

พบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีผลต่างคะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี ทัศนคติในการดำเนินงานของ

หน่วยงานภาครัฐที่ดี ความตั้งใจในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี การรับรู้ความสามารถของตนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี แรงสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดี และพฤติกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่ดีสูงกว่าก่อนทดลองและสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value<0.001)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลต่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ

ปัจจัย	การทดลอง	กลุ่ม	\bar{X}	SD	\bar{d}	95%CI	t	p-value
การมีส่วนร่วม	ก่อนทดลอง	กลุ่มทดลอง	11.06	1.94	1.90	0.84-2.95	3.60	0.0007**
		กลุ่มเปรียบเทียบ	9.16	2.13				
	หลังทดลอง	กลุ่มทดลอง	16.93	1.92	6.83	5.55-8.10	10.73	<0.001**
	กลุ่มเปรียบเทียบ	10.10	2.90					
ทัศนคติ	ก่อนทดลอง	กลุ่มทดลอง	17.76	2.26	0.23	-0.88-1.35	0.41	0.678
		กลุ่มเปรียบเทียบ	17.53	2.06				
	หลังทดลอง	กลุ่มทดลอง	27.03	1.77	10.80	8.82-12.77	10.93	<0.001**
	กลุ่มเปรียบเทียบ	16.23	5.11					
ความตั้งใจ	ก่อนทดลอง	กลุ่มทดลอง	8.73	1.43	-0.13	-0.88-0.61	-0.35	0.722
		กลุ่มเปรียบเทียบ	8.86	1.45				
	หลังทดลอง	กลุ่มทดลอง	16.63	3.38	8.00	6.58-9.41	11.32	<0.001**
	กลุ่มเปรียบเทียบ	8.63	1.86					
การรับรู้ความสามารถของตน	ก่อนทดลอง	กลุ่มทดลอง	24.40	1.61	-0.23	-0.93-0.47	-0.66	0.510
		กลุ่มเปรียบเทียบ	24.63	1.06				
	หลังทดลอง	กลุ่มทดลอง	27.46	1.90	3.83	2.99-4.67	9.15	<0.001**
	กลุ่มเปรียบเทียบ	23.63	1.27					
แรงสนับสนุนทางสังคม	ก่อนทดลอง	กลุ่มทดลอง	12.96	3.89	0.30	-1.36-1.96	0.36	0.719
		กลุ่มเปรียบเทียบ	12.66	3.50				
	หลังทดลอง	กลุ่มทดลอง	20.46	1.04	8.43	7.18-9.67	13.56	<0.001**
	กลุ่มเปรียบเทียบ							

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลต่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ

ปัจจัย	การทดลอง	กลุ่ม	\bar{X}	SD	\bar{d}	95%CI	t	p-value
		กลุ่ม เปรียบเทียบ	12.03	3.24				
พฤติกรรม การ ดำเนินงาน	ก่อนทดลอง	กลุ่มทดลอง	30.76	2.16	2.46	1.53-3.40	5.28	<0.001**
		กลุ่ม เปรียบเทียบ	28.30	1.36				
	หลังทดลอง	กลุ่มทดลอง	41.33	1.84	16.27	15.37-17.16	36.31	<0.001**
	กลุ่มเปรียบเทียบ	25.06	1.61					

**p-value<0.01

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมการสร้างการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่ามีผลกระทบเชิงบวกที่ชัดเจนต่อพฤติกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในโรงพยาบาลปรางค์กู่ อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลอง รวมถึงระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าในกระบวนการทำงาน ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากผลการทดลองพบว่ากลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ยในหลายมิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ทักษะคิด ความตั้งใจ การรับรู้ความสามารถ แรงสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความสำเร็จของโปรแกรมที่นำมาใช้ และสนับสนุนข้อค้นพบจากการศึกษาของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม² ที่ระบุถึงความสำคัญของการวางรากฐานด้านคุณธรรมในองค์กรผ่านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในสังคม การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่สังเกตได้จากกลุ่มทดลอง ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิษณุ คุชรตัน³ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมทัศนคติในเชิงบวกและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาการขาดความเข้าใจ

ในหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใสช่วยเพิ่มความไว้วางใจในองค์กร และยังสนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสนับสนุนแนวคิดของขจรศักดิ์ ว่องไว⁷ ที่กล่าวถึงผลเชิงบวกของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น การกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม โดยหลักการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมความเป็นระบบและความโปร่งใสในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดีขึ้นในระยะยาว การที่กลุ่มทดลองมีผลลัพธ์ที่ดีกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมนี้มีศักยภาพสูงในการสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น ในทำนองเดียวกัน การศึกษาของหทัยพร อ้วนภักดี⁸ พบว่าโรงพยาบาลคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถรักษาระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับสูงได้อย่างต่อเนื่องจากการประเมิน ITA ระหว่างปี พ.ศ. 2560-2563 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรักษามาตรฐานการบริหารงานที่โปร่งใส

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น แต่ยังสนับสนุนความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน

หน่วยงานภาครัฐ เช่น โรงพยาบาล ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความไว้วางใจของประชาชน การพัฒนาความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล การสร้างการมีส่วนร่วม และการให้คุณค่าในทุก ระดับขององค์กรจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ควรนำไปใช้ ในอนาคตเพื่อยกระดับมาตรฐานการบริหารงาน ภาครัฐในระยะยาว.

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายผลการใช้โปรแกรมการสร้างการมี ส่วนร่วมและการให้คุณค่าไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน เพื่อประเมินความ เหมาะสมและปรับปรุงโปรแกรมให้สามารถใช้งานได้

ในระดับที่กว้างขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มี บทบาทสำคัญต่อการให้บริการสาธารณะ

2. ควรมีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรม ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในระยะ ยาวหลังจากการสิ้นสุดโปรแกรม เพื่อวิเคราะห์ความ ยั่งยืนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และหาแนวทางปรับปรุง หากพบว่ามีความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ไม่ สอดคล้องกับเป้าหมาย

3. ควรส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารระดับสูง ในองค์กรให้มีส่วนร่วมในโปรแกรมมากขึ้น เพื่อเป็น ตัวอย่างที่ดีในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ช่วย สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกระดับร่วมมือกันอย่าง เต็มที่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข, 2566.
- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) ฉบับสมบูรณ์. นครปฐม: เพชรเกษมพริ้นต์ติ้ง กรุ๊ป จำกัด, 2564.
- วิชญ์ คชรัตน์. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบางขัน แดก จังหวัดสมุทรสงคราม. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2564.
- ธภัทร ติระวัฒน์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจากผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายในโรงพยาบาล. วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี 2563; 29(2): 99-110.
- Lemeshow, S. Adequacy of Sample Size in Health Studies. Chichester: John Wiley & Sons, 1990.
- ศักดิ์สิน กุลบุตรดี. รูปแบบการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน 2565; 7(2): 160-171.
- ขจรศักดิ์ ว่องไว. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2562.
- หทัยพร อ้วนภักดี. ผลการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โรงพยาบาล คำม่วงอำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ปี 2560-2563. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน 2563; 5(3): 23-29.