

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH
ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี**
**Factors influencing the need for development of MOPH compliance
among civil servants under the Phetchaburi Provincial Health Office**

ไพโรจน์ ไรจนเบญจกุล

Pairod Rodjanabenjakul

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

Human Resources Management Subdivision Phetchaburi Provincial Health Office

(Received: April 21, 2023; Revised: August 30, 2023; Accepted: August 30, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH และปัจจัยทำนายความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 352 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อทำนายความผันแปร โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 66.5 มีคะแนนเฉลี่ย 140.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 26.23 ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มีจำนวน 6 ตัวแปร เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) อัตราเงินเดือน 3) อายุ 4) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร 5) ทักษะต่อค่านิยม MOPH และ 6) เพศ (Beta = .357, .316, -.209, .169, .139 และ -.107 ตามลำดับ) โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ได้ร้อยละ 36.5 ($R^2 = .365$)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาศักยภาพตนเองโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเป็นแรงผลักดันภายในไปสู่ความต้องการประสบความสำเร็จ เสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน พัฒนาให้ข้าราชการมีทักษะในการทำงานเป็นทีมโดยมองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเป็นที่ตั้งร่วมกัน พร้อมกับเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH

คำสำคัญ: ค่านิยม MOPH, ความต้องการพัฒนา, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, บรรยากาศองค์กร

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: pairod.r@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 065-7261866)

Abstract

The purpose of this descriptive research study was to investigate the need for development of MOPH compliance, the factors influencing the need for development of MOPH compliance, and the factors predicting the need for development of MOPH compliance. A questionnaire was used as a tool to collect data from 352 civil servants under the Phetchaburi Provincial Health Office. Data were analyzed using percent, mean, standard deviation, maximum and minimum values. 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 development of 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 need for development of MOPH compliance at a high level, 66.5% having an average score of 140.75, standard deviation 26.23. There were 6 independent variables influencing the need for development of MOPH compliance of the sample group, in descending order of relationship as follows: 1) achievement motivation, 2) salary rate, 3) age, 4) satisfaction with the organization climate, 5) attitude towards MOPH values, and 6) gender. (Beta = .357, .316, -.209, .169, .139 and -.107 respectively) All factors predicted the need for development of MOPH compliance by 36.5 percent. ($R^2 = .365$)

Provincial Health Offices should encourage government officials to develop their own achievement motivation. Achievement to be the inner driving force towards the desire to succeed. enhance the organization climate to be a healthy workplace. To develop civil servants to have the skills to work as a team by looking at the success goals of the organization. Strengthen and develop civil servants to have positive attitudes regarding the adherence to the MOPH values.

Keywords: MOPH values, development needs, achievement motivation, organization climate

บทนำ

ค่านิยมเป็นพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมทางสังคมส่วนใหญ่ของมนุษย์ สังคมจะเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมไปในทิศทางใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมเป็นสำคัญ ค่านิยมเป็นตัวควบคุมการตัดสินใจของคนในสังคม ค่านิยมเกิดขึ้นจากผลผลิตของวัฒนธรรม สังคม สถาบัน รวมทั้งแรงผลักดันส่วนบุคคล ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลในการปั้นแต่งค่านิยมขึ้นมาทั้งนั้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ค่านิยมขององค์กรจะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลสูง หากปราศจากค่านิยมที่เหมาะสมแล้วการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจที่ตั้งไว้จะเป็นไปอย่างยากลำบาก ค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ มีความเชื่อพื้นฐานว่าค่านิยมของข้าราชการมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ และข้าราชการประจำเป็นกลไกหรือแขนงสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลยุคทุกยุคทุกสมัยไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ จึงได้มีการกำหนดค่านิยมสร้างสรรค์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ 3) โปร่งใสตรวจสอบได้ 4) ไม่เลือกปฏิบัติ และ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (สำนักงาน ก.พ., 2548)

ในการวางแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข มีเป้าหมายสำคัญ คือ 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) ภายใต้วิสัยทัศน์ กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี มีพันธกิจคือ พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดค่านิยม MOPH มาใช้ในการขับเคลื่อน ประกอบด้วย Mastery (M): เป็นนายตนเอง หมายถึงการเป็นผู้นำ สามารถควบคุมตนเองได้ ไม่หลงไปตามความโลภ โกรธ หลง Originality (O): เร่งสร้างสิ่งใหม่ หมายถึงการเป็นผู้ริเริ่มคิดและทำในสิ่งใหม่ รู้จักสร้างสรรค์นวัตกรรม People - centered approach (P): ใส่ใจประชาชน หมายถึง การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และ Humility (H): ถ่อมตนอ่อนน้อม หมายถึงมีความอ่อนน้อมถ่อมตนพร้อมที่จะสร้างความร่วมมือจากภาคทุกภาคส่วน (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ได้ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ผ่านคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลสาธารณสุขระดับจังหวัด ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 เป็นต้นมา พร้อมกับได้ดำเนินการจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยม MOPH สู่การปฏิบัติอย่างครอบคลุมทั้งในระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากการนิเทศงานผสมผสานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 พบว่าหน่วยงานบางแห่งยังไม่สามารถถ่ายทอดค่านิยม MOPH สู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับบุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบถึงวิธีปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในแต่ละด้านได้อย่างถูกต้อง การที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรีจะขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขได้นั้น บุคลากรทุกระดับจะต้องตระหนักถึงการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH แต่การปฏิบัตินั้นจะมีปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งในช่วงเวลาที่ผ่านมายังไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี, 2564) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากข้าราชการเป็นกลุ่มบุคลากรส่วนใหญ่ และมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ตามเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอำนาจทำนายความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี
3. ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ทศนคติเกี่ยวกับค่านิยม MOPH ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ 2) อายุ 3) เจเนอเรชั่น 4) สถานภาพ
- 5) ระดับการศึกษา 6) ระดับตำแหน่ง
- 7) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 8) สถานที่ปฏิบัติงาน
- 9) อายุราชการ 10) การประกอบอาชีพเสริม
- 11) อัตรารายได้เดือน 12) รายได้อื่นต่อเดือน
- 13) รายจ่ายต่อเดือน 14) ภาระหนี้สิน
- 15) ปัญหาสุขภาพ
- 16) การได้รับผลกระทบจากโรคโควิด-19

ปัจจัยเชิงนโยบาย

- 17) การรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร
- 18) การรับรู้การถ่ายทอดค่านิยม MOPH
- 19) ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH
- 20) ทศนคติเกี่ยวกับค่านิยม MOPH
- 21) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร
- 22) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม

MOPH

- ๑ค่านิยม Mastery (M) : เป็นนายตนเอง
- ๑ค่านิยม Originality (O) : เร่งสร้างสิ่งใหม่
- ๑ค่านิยม People-centered approach (P) : ใส่ใจประชาชน
- ๑ค่านิยม Humility (H) : ถ่อมตนอ่อนน้อม

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการอยู่ก่อนวันที่ 1 พฤษภาคม 2564 จำนวน 1,974 คน
2. สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 322 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลและได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบถ้วน จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 355 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนข้าราชการของหน่วยงานทุกระดับในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 15 คน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 123 คน โรงพยาบาลชุมชน 7

แห่ง จำนวน 132 คน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 8 อำเภอ จำนวน 10 คน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 117 แห่ง จำนวน 75 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามบัญชีรายชื่อข้าราชการของแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งถูกสร้างและพัฒนาโดย นายชยา เครื่องทิพย์ นักวิชาการอิสระ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) เจเนอเรชั่น 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 พันธกิจขององค์กร และ 18) การรับรู้การถ่ายทอดค่านิยม MOPH มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ประกอบด้วยแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH จำนวน 10 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้พิจารณาข้อความ ถ้าข้อความถูกต้องให้ตอบว่าใช่ ถ้าข้อความไม่ถูกต้องให้ตอบว่าไม่ใช่ แต่ถ้าไม่ทราบว่าข้อความนั้นถูกต้องหรือไม่ถูกต้องให้ตอบว่าไม่ทราบ ข้อความที่ถูกต้อง มีจำนวน 6 ข้อ และข้อความที่ไม่ถูกต้อง มีจำนวน 4 ข้อ ถ้าตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ทราบได้ 0 คะแนน ดังนั้น คะแนนจะอยู่ระหว่าง 0 – 10 คะแนน แบ่งระดับความรู้ออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของ Bloom (1971) ดังนี้

เกณฑ์	ระดับความรู้	ช่วงคะแนน
คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60	ต่ำ	0 – 5
คะแนนร้อยละ 60 – 79.99	ปานกลาง	6 – 7
คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป	สูง	8 – 10

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการรับรู้ ประกอบด้วย 1) ทศนคติเกี่ยวกับค่านิยม MOPH 2) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วยข้อคำถามด้านละ 10 ข้อ เป็นคำถามที่มีข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ใช้การประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (อัครา ประเสริฐสิน, 2563)

ระดับการรับรู้	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
น้อยที่สุด	1	5
น้อย	2	4
ปานกลาง	3	3
มาก	4	2
มากที่สุด	5	1

ส่วนที่ 4 ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ เป็นคำถามที่มีข้อความเชิงบวกทั้งหมด ใช้การประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติที่น้อยที่สุด มีค่า 1 คะแนน มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติที่น้อย มีค่า 2 คะแนน มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติปานกลาง มีค่า 3 คะแนน มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติมาก มีค่า 4 คะแนน และมีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติมากที่สุด มีค่า 5 คะแนน (อัจฉรา ประเสริฐสิน, 2563)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ผลปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้นจึงนำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในเนื้อหา โดยใช้ KR-20 (Kuder-Richardson 20) สำหรับวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ผลจากการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยม MOPH ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1977) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.935, 0.941, 0.938 และ 0.943 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานงานไปยังผู้รับผิดชอบงานบุคลากรของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โรงพยาบาลชุมชนทั้ง 7 แห่ง และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทั้ง 8 อำเภอ ให้ช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนโควตา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากบัญชีรายชื่อข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน สำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง กำหนดเวลารับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ
2. ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH ทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยม MOPH ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH วิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อทำนายความผันแปรของความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม POPH โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

จริยธรรมการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เลขที่ คจม.พบ. 017/2565 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2565 ผู้วิจัย และผู้ช่วยนักวิจัยแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่จะได้รับในการวิจัยโดยมีเอกสารชี้แจงประกอบ รวมถึงอธิบายและตอบข้อซักถามจนเข้าใจเป็นอย่างดี โดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะปฏิเสธการให้ข้อมูลในบางข้อได้ หากกลุ่มตัวอย่างให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการ ผู้วิจัยจะให้ลงนามในเอกสารยินยอมไว้เป็นหลักฐาน พร้อมกับมีพยานรับรอง

ผลการวิจัย

จากการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 355 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.43 สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.71 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.7 มีอายุเฉลี่ย 41.36 ปี เจนเนอเรชั่น (Gen) X ร้อยละ 48.9 สถานภาพคู่ ร้อยละ 55.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 81.0 ระดับตำแหน่งชำนาญการ ร้อยละ 54.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานดูแลผู้ป่วย ร้อยละ 47.2 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 37.5 อายุราชการเฉลี่ย 17.36 ปี ไม่ประกอบอาชีพเสริม ร้อยละ 85.5 อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 33,718.89 บาท มีรายได้อื่นๆ ต่อเดือนเฉลี่ย 14,251.88 บาท มีรายจ่ายต่อเดือนเฉลี่ย 31,723.10 บาท มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 66.2 จำนวนเงินที่เป็นหนี้เฉลี่ย 586,314.95 บาท ไม่มีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 82.7 ครอบครัวได้รับผลกระทบจากโรคโควิด-19 ในระดับค่อนข้างน้อย ร้อยละ 50.8 รับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ร้อยละ 93.2 และรับรู้การถ่ายทอดค่านิยม MOPH จำนวน 1 – 2 ครั้ง ร้อยละ 62.8

ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม MOPH อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 58.2 และมีคะแนนเฉลี่ย 8.64 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน (S.D. = 2.15) โดยข้อตอบถูกมากที่สุดได้แก่ ค่านิยม MOPH มีประโยชน์ในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ (ใช่) โดยตอบถูกร้อยละ 92.9 และตอบผิดมากที่สุดได้แก่ ค่านิยม People centered approach: ใส่ใจประชาชน หมายถึงภาครัฐต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างให้แก่ประชาชนตามรูปแบบเบ็ดเสร็จที่ภาครัฐกำหนดในลักษณะจากบนลงล่าง (ไม่ใช่) โดยตอบผิดร้อยละ 58.0

ทัศนคติต่อค่านิยม MOPH ทัศนคติต่อค่านิยม MOPH ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.79) ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ค่านิยม MOPH จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 0.88) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่

ค่านิยม MOPH ทำให้องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.84)

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.54) ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ รู้สึกว่าผู้คนในหน่วยงานมีความเป็นมิตร และมีอัธยาศัยไมตรี มีคะแนนเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.85) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ รู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.22 (S.D. = 0.80)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.59) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.94) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ชอบทำงานที่ทำทลายความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.75)

ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH

ด้าน Mastery (M): เป็นนายตนเอง ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 68.2 มีคะแนนเฉลี่ย 34.79 (S.D. = 7.32) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ รักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎกติกาของสังคม มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.95) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านสุขภาพตามหลัก 3อ.2ส. มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.85)

ด้าน Originality (O): เร่งสร้างสิ่งใหม่ ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 62.5 มีคะแนนเฉลี่ย 34.37 (S.D. = 6.26) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ พัฒนาตนเองให้เป็นคนทันโลกทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีคะแนนเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.76) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วางแผนจะทำวิจัยจากงานประจำ (R2R : Routine to Research) มีคะแนนเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.90)

ด้าน People-centered approach (P): ใส่ใจประชาชน ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 71.9 มีคะแนนเฉลี่ย 35.82 (S.D. = 7.82) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ให้บริการแก่ประชาชน/ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.96) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนในด้านการประหยัดพลังงาน และรักษาสีสิ่งแวดล้อมอย่างรู้คุณค่าเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.86)

ด้าน Humility (H): ถ่อมตนอ่อนน้อม ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 73.9 มีคะแนนเฉลี่ย 35.76 (S.D. = 6.67) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ แสดงความเคารพนบถนอมต่อผู้อื่น และไม่แสดงกิริยาท่าทางที่หยาบกระด้าง มีคะแนนเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.91) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ แสวงหาความร่วมมือในการดำเนินงานจากพันธมิตร และภาคีเครือข่ายต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.87)

ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 66.5 มีคะแนนเฉลี่ย 140.75 (S.D. = 26.23)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH

ผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรอิสระที่มีการวัดในระดับกลุ่ม (Nominal scale) และจัดอันดับ (Ordinal scale) เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variables) โดยกำหนดค่าใหม่ให้เป็น 0 กับ 1 เพื่อเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการวิเคราะห์ไม่พบว่ามีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันมากกว่า .80 หรือภาวะ Multicollinearity จากนั้นจึงนำตัวแปรอิสระทั้งหมดมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับตัวแปรตามได้แก่ ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ผลปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรอิสระ	ความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH		
	Pearson		
	Correlation (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ	-.299*	.002	ค่อนข้างต่ำ
2. อายุ	-.373**	.000	ค่อนข้างต่ำ
3. เจนเนอเรชั่น (Gen)	.119**	.016	ต่ำมาก
4. อายุราชการ	-.181**	.009	ต่ำมาก
5. อัตราเงินเดือน	.378*	.000	ค่อนข้างต่ำ
6. การรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	.215*	.010	ค่อนข้างต่ำ
7. การรับรู้การถ่ายทอดค่านิยม MOPH	.182**	.004	ต่ำมาก
8. ทักษะติดต่อค่านิยม MOPH	.362**	.000	ค่อนข้างต่ำ
9. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร	.369**	.000	ค่อนข้างต่ำ
10. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.512**	.000	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามทั้ง 10 ตัวแปรเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรอิสระซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	p – value
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (SC)	1.007	.357	7.177	.000
2. อัตราเงินเดือน (SAL)	4.105	.316	3.599	.000
3. อายุ (AGE)	-.325	-.209	-2.377	.018
4. ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร (SB)	.515	.169	3.437	.001
5. ทศนคติต่อค่านิยม MOPH (SA)	.289	.139	2.836	.005
6. เพศ (SEX)	-1.996	-.107	- 2.383	.018

Constant = 66.394 R = .604 R² = .365

จากตารางที่ 2 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวแปร เรียงลำดับความมีอิทธิพลจากมากไปน้อยดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) อัตราเงินเดือน 3) อายุ 4) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร 5) ทศนคติต่อค่านิยม MOPH และ 6) เพศ (Beta = .357, .316, -.209, .169, .139 และ -.107 ตามลำดับ) ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรสามารถทำนายความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวม ได้ร้อยละ 36.5 (R² = .365)

โดยสามารถเขียนสมการทำนาย $y = a + bx$ (เมื่อ y = ตัวแปรตาม, a = ค่าคงที่, b = สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ และ x = ตัวแปรอิสระ) ได้ดังนี้

MOPH = 66.394 + 1.007SC + 4.105SAL + (-.325)AGE + .515SB + .289SA + (-1.996)SEX

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ถูกกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตนเอง ตามแนวคิดของมาสโลว์กล่าวถึงความต้องการขั้นที่ 7 ได้แก่ความต้องการเข้าถึงศักยภาพแห่งตน คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาของตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุด ยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน (Maslow, 1970)

การศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรวดี ยิงมี และมงคลชัย โพลังศิริ (2562) ที่พบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ โชติสาร (2563) ที่พบว่าการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารในการเข้าสู่ธนาคารดิจิทัล (Digital Banking) ของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ สมภพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุริรัช (2564) ที่พบว่าการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ทิฆัมพร อีสริยอนันต์ (2564) ที่พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ ดุษฎี อรรถนังกุล และกัลยิตต์ กิริตอังกู (ม.ป.ป.) ก็พบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

การอภิปรายผลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากที่สุด เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่องานสูง มีความมุ่งมั่น ขยันอดทน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จแม้ว่าจะพบกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ก็ตาม และนอกจากนี้ยังกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานะที่ดีขึ้น (McClelland, 1961) ดังนั้น การที่ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติศักดิ์ เชื้อนวนศ์ และคณะ (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

อัตราเงินเดือน ตามแนวคิดความต้องการขั้นที่สี่ของมาสโลว์ อัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการนับถือตนเองและได้รับการเคารพจากผู้อื่น (Maslow, 1970) สอดคล้องกับการศึกษาของ วิรมณ นุชเนื่อง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2560) ที่พบว่าอัตราเงินเดือนมีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรชนัน หูลขุนทด และธนพัชญ์ เผือกพิพัฒน์ (2563) ที่พบว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร

อายุ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ลดลง และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมีมากถึงร้อยละ 31.5 ซึ่งเป็นไป

ตามความจริงที่ว่าข้าราชการที่มีอายุมากได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมาเป็นเวลานาน และเหลืออายุราชการอีกไม่มากจะวางแผนเกษียณราชการ และต้องการพักผ่อนจึงไม่ค่อยมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในขณะที่ข้าราชการกลุ่มอายุน้อยย่อมมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH เพื่อหวังโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในอนาคต สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ ทวีขันธ์ และลลิตา นิพัฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2561) ที่พบว่าอายุมีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 และ ทิฆัมพร อิสริยานันต์ (2564) ยังพบว่าอายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กร บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม และทัศนคติของคนในองค์กร ตามแนวคิดของ Steers & Porter (1983) บรรยากาศองค์กรหมายถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ Brown & Moberg (1980) กล่าวว่าลักษณะต่างๆ ในองค์กรที่รับรู้โดยสมาชิกขององค์กรจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านการอบรมวิศวกรใหม่ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกจากนี้ การศึกษาของ ดุษฎี อรรถนังกุล และกัลยทิติ์ กิริตอังกูร (ม.ป.ป.) ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอำนาจทำนายความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ทัศนคติต่อค่านิยม MOPH Fishbein & Ajzen (1975) อธิบายว่าทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก ทัศนคติเป็นความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใดๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมตามแนวคิดนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ที่พบว่าทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับการศึกษาของ ถิรวัฒน์ แจ่มกระจ่าง และคณะ (2562) ที่พบว่าทัศนคติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี

เพศ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการที่เป็นเพศชายจะมีความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH มากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรารัตน์ ชูทอง (2561) ในเรื่องปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องถิ่นที่จังหวัด

นครศรีธรรมราช พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นเพศชายจะยอมรับในการพัฒนาศักยภาพมากกว่าเพศหญิง และการศึกษาของ ชีรวดี ยิ่งมี และมงคลชัย โพธิ์ศิริ (2562) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

การนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH เพื่อการบรรลุเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน โดยส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเป็นแรงผลักดันภายในไปสู่ความต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง และกล้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น พร้อมกับสร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเกิดแรงจูงใจของข้าราชการ และเปิดโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ พัฒนาให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่น่าทำงาน พัฒนาให้ข้าราชการมีทักษะในการทำงานเป็นทีมโดยมองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรเป็นที่ตั้งร่วมกัน มีความร่วมแรงร่วมใจ มีการสื่อสารแบบหลายทางเพื่อให้การประสานการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นมิตร และมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกัน เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับค่านิยม MOPH และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดข้าราชการต้นแบบในการนำค่านิยม MOPH มาปฏิบัติ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสังกัด ตลอดจนสื่อสารและถ่ายทอดทิศทางนโยบายของส่วนกลางให้บุคลากรรับทราบเพื่อถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำตัวแปรอื่นๆ มาศึกษาเพิ่มเติม เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การรับรู้สมรรถนะแห่งตน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ควรศึกษาความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในระดับกลุ่มจังหวัด และ/หรือในระดับเขตสุขภาพขึ้นไป และควรศึกษาความต้องการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ในบุคลากรกลุ่มอื่นในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง เป็นต้น

References

- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน จุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข.สืบค้นวันที่ 13 พฤษภาคม 2565.จาก https://skko.moph.go.th/dward/document_file/d_phupan/common.
- กิตติศักดิ์ เชื้อนวงศ์, ทศพล ชีวะพร และสิทธิพร เข่ออุ่น. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(4), 54-64.
- จุฑามาศ ทวีขันธ์ และลลิตา นิธิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2561). การพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32.วารสารกระบวนการยุติธรรม, 11(1), 93-107.

- ชยา เครือธงทิพย์. (2564). คู่มือการทำวิจัยเบื้องต้น. เอกสารอัดสำเนา.
- ดุขฎี อรรถนังกุล และกัลยิตติ์ กิรติงกุล. (ม.ป.ป.). ความต้องการในการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. เอกสารอัดสำเนา.
- ธีรวัฒน์ แจ่มกระจ่าง, ฐิติวัฒน์ ยะชัยมา, สุนทร ผจญ และทักษิณา แสนเย็น. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 17(1), 174-184.
- ทิฆัมพร อีสริยอนันต์. (2564). ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(4), 98-111.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรวิทย์ ยังมี และมงคลชัย โพล้งศิริ. (2562). ความต้องการในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์.
- ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1), 216-230.
- พรชนัน ทูลขุนทด และธนพัชญ์ เผือกพิพัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการ และลูกจ้าง สำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2), 142-151.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท.จำกัด.
- วรารณ โชติสาร. (2563). การพัฒนาดตนเองที่ส่งผลต่อความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารในการเข้าสู่ธนาคารดิจิทัล (Digital Banking). (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการ). กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วรรัตน์ ชูทอง. (2561). ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช: สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรมณ นุชเนื่อง และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรม ในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข., 10(1), 140-162.
- สมภพ ห่วงทอง และสุทธิดี สิริรักษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี. วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม, 1(1), 51-64.
- สำนักงาน ก.พ.. (2548). ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). การขับเคลื่อนค่านิยม MOPH สู่การปฏิบัติ. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี. (2564). เอกสารสรุปผลการนิเทศงานสาธารณสุขผสมผสาน ประจำปีงบประมาณ 2564. เอกสารอัดสำเนา.
- อัครา ประเสริฐสิน. (2563). เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: อัครา ประเสริฐสิน.
- Best, J. W. (1986). Research in Education. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Bloom, B.S. (1971). Human characteristics and school learning. New York: Mc Graw – Hill Book.
- Brown, W.B., & Moberg. D. J. (1980). Organization theory and Management: A macro approach. New York: John Wiley and Sons.
- Cronbach, Lee. J. (1977). Educational Psychology. New York: Harcourt Brace Jevanovich.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Massachusetts: Addison-Wesley.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.