

ผลของการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดี ของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา*

ปริญญ ชัยกองเกียรติ ศษ.ด.** สุภวรรณ สีแสงแก้ว พย.ม.***
อัจฉรา มุสิกวัฒน์ ศศ.ม.** พิชญ์ชญาธิฐ์ เรืองเริงกุลฤทธิ พย.ม.**
อัจฉรา จันเพ็ชร กษ.ด.**** วราภรณ์ ศิวดำรงพงศ์ ศศ.ม.**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา ประโยชน์และการสร้างคุณค่าต่อคนในชุมชน และผลกระทบจากการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีต่อชุมชนหรือสังคม เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการใหม่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ที่จัดโดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา รุ่นที่ 3 จำนวน 60 คน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าราชการใหม่ 60 คน และผู้ร่วมงานของข้าราชการใหม่ 60 คน รวม 180 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลาในทั้ง 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ด้านการสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคีของข้าราชการ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการ ด้านปรัชญาการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ และด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ตนเองได้รับการพัฒนาค่านิยมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

2. ผลการประเมินประโยชน์และการสร้างคุณค่าต่อคนในชุมชนโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของข้าราชการใหม่มีความสอดคล้องกัน โดยเห็นว่าตัวข้าราชการใหม่ได้รับการพัฒนาให้เข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ได้รับการพัฒนาในเรื่องความสามารถเชิงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้น้อยที่สุด เช่นเดียวกันกับที่ให้ข้าราชการใหม่ประเมินตนเอง

3. ผลกระทบจากการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีต่อชุมชนหรือสังคมแบ่งออกได้เป็น 3 ประเด็นคือ 1) ตัวข้าราชการเองได้รับประโยชน์คือ ได้เปลี่ยนแปลงมุมมองของตนในการทำงาน ทำให้เข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการมากขึ้น 2) หน่วยงานต้นสังกัดได้รับประโยชน์คือ ตัวข้าราชการใหม่มีความเข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี มีผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ชุมชนหรือสังคมได้รับประโยชน์คือ ผู้รับบริการมีความไว้วางใจบุคลากรและพอใจบริการที่ได้รับ ส่งผลให้ดูแลตัวเองได้ดีขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาค่านิยม ข้าราชการที่ดี ข้าราชการใหม่

* ได้รับทุนสนับสนุนจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

*** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา

**** นักวิชาการชำนาญการพิเศษ สถาบันพระบรมราชชนก

Effects of attitude development programme for desirable role performing of newly posited officers in Yala province*

Preeyanuch Chaikongkiat Ed.D.** Supawan Sisangkaew M.N.S.**
 Atchara Muksikawan M.Eb.** Pichayanit Ruangroengkulrit M.N.S.**
 Achara Chunpetch Ed.D.*** Waraporn Sivadamrongpong M.Eb.**

ABSTRACT

This research aimed to investigate and analyse the effects of: 1) attitude development for desirable role performing of newly posited officers in Yala Province, 2) benefit and value contribution for their societies, and 3) attitude implementation for themselves and persons related to their responsibilities. A hundred and eighty informants that were comprised of three equal groups of newly posited officers who finished a short course for desirable role performing at Boromarajonani College of Nursing, Yala, junior supervisors, and colleagues were asked to complete a set of questionnaires and provide some qualitative data. The findings revealed that:

1. The newly posited officers could develop four main aspects of attitudes for desirable role performing. These included: 1) discipline, team, and unity attitudes, 2) moral, ethic, and conscience attitudes, 3) philosophy and country benefit attitudes, and 4) country development attitudes. The officers thought that all aspects of their attitudes had been developed to a high level and they could make use of those attitudes for their role performing.

2. The supervisors and colleagues thought that the officers had been aware of desirable official system and practice. They rated the effectiveness of their role performing with concerning about the systems and practices of the officers at the highest level. However, the supervisors and colleagues felt that the ability related to making use of the health networks of officers just had been developed at the lowest level as same as the officers thought.

3. The newly posited officers could utilize their attitudes for themselves and persons related to their responsibilities in three aspects. There were: 1) the attitudes benefited officers' role performing; being aware of the attitudes led the officers to more understand what their clients wanted, 2) the attitudes benefited officers' organisations; the understanding about systems and practices of the officers led them to effectively complete their roles, and 3) the attitudes benefited officers' societies; being trusted and satisfied with officers' services guided their clients to better care for themselves.

Keywords : attitude development, desirable role performing, newly posited officers

* Funded by Boromarajonani College of Nursing, Yala

** Boromarajonani College of Nursing, Yala

*** Praboromarajchanok Institute

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนปฏิรูประบบการบริหารราชการ
ภาครัฐ (2540-2544) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของ
ข้าราชการที่ดี ควรมีค่านิยมที่สร้างสรรค์และเป็น
หลักสูงสุดในการปฏิบัติงาน 5 ประการ คือ การ
กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติและมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นข้าราชการจึงควรนำ
หลักการนี้ไปปรับใช้กับตนเองและยึดถือเป็น
แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์
สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน ให้ประชาชน
มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขต่อไป กอปรกับ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.2551 มาตรา 59 บัญญัติว่า ผู้ได้รับบรรจุแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 53 วรคหนึ่ง หรือ
มาตรา 55 และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามมาตรา 64 ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้
รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทาง
ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนด
ในกฎ ก.พ. ด้วยสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เป็นองค์กร
กลางด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ จึงได้
กำหนดให้ ส่วนราชการต้องดำเนินการพัฒนาผู้ที่
อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อปลูกฝัง
การเป็นข้าราชการที่ดี ตลอดจนพัฒนาให้
ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
ของข้าราชการ รวมถึงเสริมสร้างเครือข่ายที่เป็น
ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต จึงได้
กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนัก
งาน ก.พ. ประกอบด้วย ชุดกิจกรรมที่ 1 ปรัชญา
การเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และ
บทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ ชุดกิจกรรม
ที่ 2 การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี /

จรรยาข้าราชการ ชุดกิจกรรมที่ 3 การพัฒนา
คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกราชการ และชุด
กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
ตามลำดับ¹

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
โดย วิทยาลัยนักระบริหารสาธารณสุข วิทยาลัยใน
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ร่วมกับสมาคม
นักระบริหารสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่พัฒนาข้าราชการ
ด้านสุขภาพ จึงเห็นควรเสริมสร้างความเข้มแข็งให้
กับส่วนราชการและหน่วยงานเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อ
ให้การดำเนินการสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการ
ใหม่เป็นไปอย่างเป็น ระบบ มีคุณภาพและ
มาตรฐาน จึงได้จัดทำโครงการปฐมนิเทศ
ข้าราชการใหม่ "หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี"
ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ
2555 ขึ้น² โดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา
ได้รับมอบหมายให้จัดอบรมหลักสูตรการ
เป็นข้าราชการที่ดีรวม 3 รุ่น รุ่นที่ 1-2 สำหรับ
ข้าราชการใหม่ในจังหวัดสตูล พัทลุง สงขลา และ
นราธิวาส และรุ่นที่ 3 เฉพาะข้าราชการใหม่ใน
จังหวัดยะลา ซึ่งรุ่น 3 นี้จัดอบรมระหว่างวันที่
18-29 มิถุนายน 2555

ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา
ในฐานะสถาบันอุดมศึกษา มีพันธกิจในการ
ให้บริการวิชาการแก่สังคม ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย
ที่เฉพาะเจาะจง จนเกิดการพัฒนาและปรับปรุง
เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์
เป็นที่พึงพิงและแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ และ
นำความรู้และประสบการณ์จากการให้บริการ
วิชาการมาใช้ในการเรียนการสอนและ/หรือการ
วิจัย ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ตลอดจน
มีบทบาทหน้าที่ในการชี้แนะ ป้องกัน หรือแก้
ปัญหาของสังคมในประเด็นภายนอกสถาบัน ตาม
เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม

(พ.ศ. 2554 - 2558) นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีบทบาทในการดำเนินงานบูรณาการงานบริการวิชาการกับงานวิจัย ตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของการพิจารณารับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สภาการพยาบาล พ.ศ. 2556³ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการวางแผนบูรณาการงานบริการวิชาการกับงานวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้นได้ รวมถึงการประเมินประโยชน์และผลกระทบที่สร้างคุณค่าต่อชุมชนหรือสังคม จากบริการวิชาการของวิทยาลัยที่ปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาและปัญหาของสังคมที่เปลี่ยนไป โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้นำสังคม ป้อนกันหรือแก้ปัญหของสังคมภายนอกสถาบันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาและวิเคราะห์ผลการพัฒนา ค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา
2. ศึกษาประโยชน์และการสร้างคุณค่าต่อคนในชุมชน
3. ศึกษาผลกระทบจากการพัฒนา ค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีต่อชุมชนหรือสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ผลการพัฒนา ค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา ประโยชน์และการสร้างคุณค่าต่อคนในชุมชน และผลกระทบจากการพัฒนา ค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีต่อชุมชนหรือสังคม เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในช่วงเวลา 15 กันยายน 2555 ถึง 31 พฤษภาคม 2556

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการใหม่ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของข้าราชการใหม่ที่ผ่านการอบรม "หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี" ที่จัดโดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 18-29 มิถุนายน 2555

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการใหม่ที่ผ่านการอบรม "หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี" ที่จัดโดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา รุ่นที่ 3 จำนวน 74 คน และเลือกแบบเจาะจงให้ได้เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 74 คน ผู้ร่วมงาน 74 คน รวม 222 คน เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในช่วงเวลา 15 กันยายน 2555 ถึง 30 เมษายน 2556 ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินกลับคืนมาและผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลแล้ว จำนวน 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.08

นิยามศัพท์

1. ค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดี หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือการกระทำต่างๆ ของข้าราชการที่มีลักษณะถาวรซึ่งข้าราชการยึดถือหรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศ ตามแนวทางในการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย 1) ปรัชญาการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ 2) การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี /จรรยาข้าราชการ 3) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกราชการ และ 4) การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ⁴

2. ข้าราชการใหม่ หมายถึงผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ชุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบด้วยอาจารย์พยาบาล ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ตัวแทนบุคลากรจากหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา โรงพยาบาลยะลา รายละเอียดของแบบสอบถามมีดังนี้

ชุดที่ 1 แบบบันทึกการสะท้อนคิด เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้เข้าร่วมการอบรมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งแบบบันทึกการสะท้อนคิด จะให้ผู้เข้าร่วมการอบรมบันทึกทันทีภายหลังจากอบรมเสร็จในหัวข้อที่กำหนดใน 4 ประเด็น คือการสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคี ของข้าราชการ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการ ปรัชญาการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ และการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

ชุดที่ 2 แบบสำรวจติดตามหลังเข้าร่วมการอบรม ของข้าราชการใหม่ เป็นการติดตามการพัฒนาค่านิยมโดยข้าราชการใหม่เป็นผู้ให้ความเห็นในการพัฒนาค่านิยมใน 4 ด้าน คือ การสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคี ของข้าราชการ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการ ปรัชญาการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ และการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ แบบสอบถามชุดนี้วัดแบบ Rating scale เกณฑ์การแปลผลการติดตามการพัฒนาค่านิยมจะแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยค่าเฉลี่ยในช่วง

4.51-5.00 หมายถึง มีการพัฒนาค่านิยมในระดับสูงมาก

3.51-4.50 หมายถึง มีการพัฒนาค่านิยมในระดับสูง

2.51-3.50 หมายถึง มีการพัฒนาค่านิยมในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการพัฒนาค่านิยมในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการพัฒนาค่านิยมในระดับน้อยมาก

ชุดที่ 3 แบบประเมินการสร้างประโยชน์ และคุณค่าต่อคนในชุมชนของข้าราชการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานของข้าราชการที่เข้ารับการอบรม และตัวข้าราชการใหม่ประเมินตนเอง ใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกณฑ์การพิจารณาแปลผลการสร้างประโยชน์และคุณค่าต่อคนในชุมชน จะแบ่งเป็น 5 ระดับ

4.51-5.00 หมายถึง มีการสร้างประโยชน์และคุณค่าในระดับสูงมาก

3.51-4.50 หมายถึง มีการสร้างประโยชน์และคุณค่าในระดับสูง

2.51-3.50 หมายถึง มีการสร้างประโยชน์และคุณค่าในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการสร้างประโยชน์และคุณค่าในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการสร้างประโยชน์และคุณค่าในระดับน้อยมาก

ชุดที่ 4 แบบประเมินผลกระทบจากการพัฒนาข้าราชการที่มีต่อชุมชนหรือสังคม เป็นประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) สำหรับตัวแทนข้าราชการใหม่ที่ให้ข้อมูลผลงานหรือความภาคภูมิใจที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยสร้างหลังจากได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์แบบประเมินชุดที่ 1-3 แล้ว

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำเอกสารชี้แจงกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือในการทำวิจัย อธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการแปลผล ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัยได้โดยไม่มีข้อบังคับใดๆ และสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดๆต่อกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ระยะคือ กันยายน 2555 และ มีนาคม 2556 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลขณะฝึกอบรม โดย

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบบันทึกการสะท้อนคิดในชุดที่ 1

2. จัดทำ Focus group ตัวแทนผู้เข้ารับการอบรม

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลหลังอบรม 6 - 8 เดือน โดย

1. ส่งแบบสำรวจติดตามการอบรมชุดที่ 3 ให้ผู้รับการอบรมประเมินตนเอง และชุดที่ 3 แบบประเมินการสร้างประโยชน์และคุณค่าต่อคนในชุมชนของข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานของข้าราชการที่เข้ารับการอบรม และผู้รับการอบรมประเมินตนเอง

2. ผู้วิจัยสุ่มตัวแทนข้าราชการใหม่ที่ได้รับข้อมูลผลงานหรือความภาคภูมิใจที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจำนวน 10 คน เพื่อทำ Focus group ในประเด็นผลกระทบจากการพัฒนาของข้าราชการที่มีต่อชุมชนหรือสังคม ตามแนวประเด็นคำถามในชุดที่ 4

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและข้อมูลจากการทำ focus group

4. นำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาผลการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา จากการวิเคราะห์แบบสะท้อนคิดใน 4 ประเด็นหลัก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85 สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 51.6 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 45 กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นภายหลังการอบรมเสร็จสิ้นทันที ดังนี้

1. การสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคีของข้าราชการ การสร้างวินัย จะเกิดได้ต้องตรงต่อเวลา มีการบริหารเวลาที่ดี และต้องมีความอดทน การสร้างทีมที่ดีจะต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนงาน คิดวิเคราะห์ มีความรักในงาน และผู้นำทีมงานต้องมีภาวะผู้นำ มีสติ กล้าแสดงออกและกล้าเผชิญปัญหาและไม่คว่นตัดสินใจโดยมีข้อมูลไม่เพียงพอสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตน คือต้องเคารพในกฎระเบียบวินัยข้าราชการ รับผิดชอบและรักในหน้าที่ อดทน ขยันหมั่นเพียร ทันต่อการเปลี่ยนแปลง คิดและทำอย่างเป็นระบบ รู้จักบริหารจัดการเวลา และดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง พัฒนาทีมงาน ประเมินความสามารถของแต่ละ

บุคคล วางแผน ตั้งเป้าหมาย รับฟังความคิดเห็น และแก้ปัญหาร่วมกัน ไว้ว่างใจกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ให้บุคคลรอบข้าง และรู้จักการให้อภัย และพัฒนางานโดยยึดหลักจรรยาบรรณในการทำงาน มีการวางแผนงาน การบริหารเวลา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กล้าคิด กล้าทำ คิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ มีความรับผิดชอบ ลดอคติ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม และร่วมกันดูแลสุขภาพทีมงาน ดังตัวอย่าง

"การทำงานในรพ.สต.เดี๋ยวนี้ ต้องมีความรับผิดชอบ ทั้งงานของตนเอง ของทีม คนเป็นหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำ มีสติ กล้าแสดงออก และกล้าเผชิญปัญหา เวลามีปัญหา ต้องร่วมกันแก้ปัญหา ไว้ว่างใจกัน พุดคุยกัน เรียนรู้ไปด้วยกัน"

2. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการ นำหลักในการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ คือ ประชัญเศรษฐกิจพอเพียง พรหมวิหารสี่ ธรรมาภิบาล 10 ประการ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นำไปใช้ในการพัฒนาตน โดยมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ในวิชาชีพ มีสติ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ขยัน อดทนโดยเฉพาะกับผู้ให้บริการ ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ และมีระเบียบแบบแผนในการทำงาน พัฒนาทีมงานโดยมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมของทุกคนในทีมงาน ตรงต่อเวลา ทำงานโดยถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมทีม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ใช้ปัญญาในการทำงาน คิดวิเคราะห์ให้รอบคอบ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และให้อภัยคนอื่น และพัฒนางาน มีความเมตตา ใส่ใจต่อผู้ให้บริการ ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน รักในงานที่ทำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ศึกษางานให้เข้า

ใจก่อนลงมือปฏิบัติ สนุกกับงานและมุ่งมั่นในงานสัมฤทธิ์ผล ดังตัวอย่าง

"อยู่โรงพยาบาลชุมชนต้องรักในงานที่ทำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นจากไม่รู้ก็ศึกษางานให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติ ตอนนี้นสนุกกับงาน อยากให้งานสัมฤทธิ์ผล เราต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบงานที่ตัวเองทำ ทำงานอย่างมีสติ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ โดยเฉพาะกับญาติคนไข้ ต้องอดทน ฟังเขาก่อนอย่างตั้งใจ และอธิบายด้วยเหตุผล"

3. ปรัชญาของการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ใช้แนวทางเข้าใจ เข้าถึง พัฒนาด้วยความพยายามและศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ประโยชน์ของแผ่นดิน ข้าราชการเกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การทำงานจะประสบความสำเร็จได้ นั้นต้อง ประชาชนกับเจ้าหน้าที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือ มีสติ ไม่ประมาท ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นตัวแทนดูแลทุกข์สุขของประชาชน ร่วมมือกับประชาชนในการแก้ไขปัญหาพื้นที่ในเรื่องต่างๆ เสียสละเพื่อประโยชน์ของประชาชน ยึดความต้องการของภาคประชาชนเป็นหลัก เรียนรู้ถึงการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ชาวบ้าน โดยพยายามรักษาอัตลักษณ์และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ให้คงสภาพเดิม การนำไปใช้ในการพัฒนาตนคือไม่ฟุ้งเฟ้อใช้ชีวิตอย่างพอดี ใช้เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่วยเหลือแบ่งปันกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ตระหนักในคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต อดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต พัฒนาทีมงาน คือการรู้จักใช้สิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่ามากที่สุด ปฏิบัติหน้าที่ที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ

ทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ตามความถนัด พัฒนาความรู้ทีมงานเฉพาะด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนางาน คือ ประหยัดการใช้พลังงานในที่ทำงาน เริ่มจากตัวเราก่อนนำมาเผยแพร่ความรู้ให้กับประชาชน พัฒนาชุมชน พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ทำวันนี้ให้ดีที่สุด รู้จักศักยภาพตนเอง มีการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายกับ สติวิชาวชิพ และประชาชนเพื่อความยั่งยืนและปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ดังตัวอย่างข้าราชการชายคนหนึ่ง

"ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตประจำวัน มีน้อยใช้น้อย ก็เที่ยวบ้าง วันหยุดทำงานออกชุมชน ก็ใช้แนวทางเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา คิดว่าเกิดประโยชน์กับตัวเอง กับแผ่นดิน คิดว่าตนเองมีความตระหนักและมีจิตสำนึกรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น บทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ คือ มีสติ ไม่ประมาท ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ช่วยดูแลทุกข์สุขประชาชน"

4. การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยควรจะต้องพัฒนาตัวคนก่อน คนเป็นจุดเล็กๆ เรียนรู้หัวใจในการพัฒนามนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยเป็นรูปธรรมไม่ใช่นามธรรม เรียนรู้การดูแลคนให้ด้วยความจริงใจ ใส่ใจผู้ป่วยให้มากๆ เรียนรู้การเป็นข้าราชการที่ดีได้ทุกวัน เปลี่ยนทัศนคติให้ดีขึ้นกับผู้ป่วย การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาประเทศ มีจิตใจเป็นสาธารณะ ต้องคิดคำนึงถึงว่าตัวเราเองนั้นจะสามารถทำอะไรให้กับสังคม บ้านเมือง ที่เราอาศัยอยู่บ้าง ไม่ใช่ระหว่างสังคมและบ้านเมืองจะให้อะไรแก่เรา การมีอุดมการณ์ที่ตั้งมั่น ในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอาเซียน ทำงานด้วยความรู้สึกทำงานคือส่วนหนึ่งของชีวิต ทำงานอย่างสนุกสนานและมีความสุข การนำไปใช้ในการพัฒนาตนคือ ในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม ความกระตือรือร้น การตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา การเป็นข้าราชการที่ดีควรประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่พระบาท

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงตรัสไว้ มีคุณธรรม จริยธรรมทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงานและการรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ต้องดูแลให้ครอบคลุมทั้งกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ ทั้งในด้านการส่งเสริม ป้องกันรักษาฟื้นฟู มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม พัฒนาทีมงาน คือ การทำงานเป็นทีมโดยการระดมสมองระดมความคิด การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามัคคี จริใจกับเพื่อนร่วมงาน มีจิตสำนึกที่ดีในวิชาชีพ ประสานงานกับทีมงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนางาน คือ ทำด้วยความตั้งใจ ศึกษาหาข้อมูลกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ จัดรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนเพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านการปรับใช้ของให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีคุณธรรมในใจ รักษาผู้ป่วยด้วยใจ ไม่เลือกปฏิบัติ ทุกกระบวนการขั้นตอน ผู้ป่วยสามารถตรวจสอบได้ ความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วยร่วมกันทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ ดังตัวอย่าง

"ข้าราชการที่ดี ควรประพฤติตนในแนวทางที่ในหลวงทรงตรัสไว้ คือมีคุณธรรมจริยธรรมทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน รู้จักรักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด"

จากนั้นสำรวจติดตามหลังเข้ารับการอบรม ข้าราชการใหม่ 6 เดือน ผู้วิจัยติดตามการพัฒนา คำนิยมโดยข้าราชการใหม่เป็นผู้ให้ความเห็นในการพัฒนาคำนิยมใน 4 ด้าน คือ การสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคี ของข้าราชการ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการ ปรากฏการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ และการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ผลพบว่าค่าเฉลี่ย การพัฒนาคำนิยมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.49$ $SD = .42$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลาใน 4 ด้าน และโดยรวม

การพัฒนาค่านิยม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสร้างวินัย การสร้างทีมงาน ความสามัคคีของข้าราชการ	4.41	.39	สูง
2. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการ	4.49	.42	สูง
3. ด้านปรัชญาการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ของ การเป็นข้าราชการ	4.44	.44	สูง
4. ด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	4.27	.47	สูง
โดยรวม	4.40	.38	สูง

จากการติดตามการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของข้าราชการใหม่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85 มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก ร้อยละ 43.3 รองลงมาคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 33.3 ส่วนสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 53.3 รองลงมาคือโรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 45 ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชากลุ่มนี้ต่อการสร้างประโยชน์และคุณในการปฏิบัติงานของข้าราชการใหม่พบว่า ข้าราชการใหม่มีความเข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.32$ SD = .72) และสามารถดึงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้อยู่ในระดับสูงน้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 3.75$ SD = .85) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการสร้างประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการใหม่

การพัฒนาค่านิยม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	4.10	.54	สูง
2. นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.05	.53	สูง
3. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.02	.62	สูง
4. สามารถพัฒนางาน และมีความเชี่ยวชาญในงาน	3.95	.74	สูง
5. สามารถดึงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้	3.75	.85	สูง
6. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปสร้างประโยชน์และคุณค่าในการ ทำงานได้มากขึ้น	4.18	.65	สูง
7. เข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี นำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.72	สูง
8. มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ และผลสำเร็จอย่างชัดเจน	4.17	.64	สูง
9. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถผลิตผลงานวิชาการ/นวัตกรรมได้	3.97	.75	สูง
10. มีความมั่นใจในอาชีพข้าราชการ และกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.27	.68	สูง
รวม 10 ข้อ	4.04	.53	สูง

เมื่อติดตามถามความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานของข้าราชการใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85 มีตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 65 รองลงมาเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ 30 สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 51.7 รองลงมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 45 เพื่อนร่วมงานกลุ่มนี้มีความคิดเห็นต่อการสร้าง

ประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการใหม่ว่า ข้าราชการใหม่มีความเข้าใจในระบบการทำงานและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดีนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.32$ $SD = .65$) และสามารถดึงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้อยู่ในระดับสูงน้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 3.82$ $SD = .79$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานต่อการสร้างประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการใหม่

รายงานการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	4.12	.52	สูง
2. นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.18	.59	สูง
3. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.03	.66	สูง
4. สามารถพัฒนางาน และมีความเชี่ยวชาญในงาน	3.97	.71	สูง
5. สามารถดึงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้	3.82	.79	สูง
6. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปสร้างประโยชน์และคุณค่าในการทำงานได้มากขึ้น	4.28	.61	สูง
7. เข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.65	สูง
8. มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ และผลสำเร็จอย่างชัดเจน	4.25	.62	สูง
9. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถผลิตผลงานวิชาการ/นวัตกรรมได้	3.98	.79	สูง
10. มีความมั่นใจในอาชีพข้าราชการ และกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.30	.61	สูง
รวม 10 ข้อ	4.12	.51	สูง

เมื่อให้ข้าราชการใหม่ประเมินตนเองต่อการสร้างประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงานพบว่าตนเองสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปสร้างประโยชน์และคุณค่าในการทำงานได้มากขึ้น อยู่ในระดับสูงมากกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 4.30$ $SD = .61$) ส่วนความสามารถดึงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้อยู่ในระดับสูงน้อยกว่าข้ออื่นๆ ($\bar{X} = 3.80$ $SD = .68$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของของข้าราชการใหม่ ในการประเมินตนเองต่อการสร้างประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงาน

รายงานการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	4.15	.51	สูง
2. นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.22	.55	สูง
3. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.93	.66	สูง
4. สามารถพัฒนางาน และมีความเชี่ยวชาญในงาน	3.95	.56	สูง
5. สามารถดึงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้	3.80	.68	สูง
6. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปสร้างประโยชน์และคุณค่าในการทำงานได้มากขึ้น	4.30	.61	สูง
7. เข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	.59	สูง
8. มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ และผลสำเร็จอย่างชัดเจน	4.25	.68	สูง
9. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถผลิตผลงานวิชาการ/นวัตกรรมได้	3.92	.72	สูง
10. มีความมั่นใจในอาชีพข้าราชการ และกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.20	.55	สูง
รวม 10 ข้อ	4.08	.44	สูง

ผลการศึกษาผลกระทบจากการพัฒนา ค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีต่อชุมชนหรือสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนข้าราชการใหม่ที่ได้ให้ความร่วมมือและสามารถเดินทางมาให้ข้อมูลได้ในวันนี้ โดยเลือกตัวแทนข้าราชการใหม่จากหน่วยงานทุกประเภท รวม 8 คน จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) และนำมาถอดบทเรียนพบว่า ภายหลังจากการอบรมพัฒนาในหลักสูตร ข้าราชการที่ดี กลุ่มตัวอย่างสามารถนำหลักการที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนได้ ดังตัวอย่าง

"ได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานของตนเองในด้านการทำงานมากขึ้น อย่างเช่น นำไปใช้ในการบริหารเวลาของตนเองในการทำงาน โดยที่ตนเองสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายของตนเองที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี"

"ทำให้ตนเองมีความอดทนในการทำงานมากขึ้น เช่น อดทนกับภาระงานที่มากขึ้น โดยเต็มใจและพยายามที่สละงานนั้นให้เสร็จไปได้ด้วยดี อีกทั้งอดทนกับอารมณ์ของผู้รับบริการที่มีคาดหวังต่อการดูแลตนเอง และญาติที่เจ็บป่วยให้ดีที่สุด ซึ่งตนเองก็สามารถที่จะฝ่าฟันปัญหาดังกล่าวนั้นไปได้" "ใช้แนวทางของในหลวงในเรื่องของความพอเพียงในการปฏิบัติงาน"

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการได้รับประโยชน์จากโครงการ/กิจกรรมที่ทำ อาจแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวข้าราชการเอง หน่วยงานต้นสังกัด ชุมชนหรือสังคม โดยตัวข้าราชการเอง ได้รับประโยชน์ คือ มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนที่ชาวบ้านหรือผู้รับบริการประทับใจในพฤติกรรม และการแสดงออกโดยกล่าวยกย่องชมเชยในบริการที่ดี มีความเอื้ออาทร

เห็นอกเห็นใจ และเข้าใจผู้รับบริการ ดังตัวอย่าง ข้าราชการหญิงคนหนึ่ง "ป้าเขาบอกว่าชอบหนู หนูให้บริการดี พุดจาอ่อนหวาน ที่ไม่เข้าใจก็ช่วยอธิบายจนเข้าใจ ก่อนกลับบ้าน เอาขนมมาฝาก บอกว่าทำเอง" หน่วยงานต้นสังกัด ได้รับประโยชน์คือ ตัวข้าราชการใหม่มีความเข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลให้หน่วยงาน มีผลงานบรรลุตามเป้าหมาย และได้รับคำชื่นชมจากชุมชน รวมทั้งจากผู้รับบริการ ดังตัวอย่าง "พอไปอบรมมาก็รู้ว่าทำอะไรต้องศึกษาระเบียบ ไม่รู้ก็ถามจากพี่ๆ ได้ อะไรทำได้ทำไม่ได้ รู้ระเบียบมากขึ้น ถ้าจะไปอบรมพัฒนา ต้องทำอะไรบ้าง คิดว่าตนเองทำงานเป็นระบบมากขึ้น" และชุมชนหรือสังคมได้รับประโยชน์ ผู้รับบริการดูแลตัวเองได้ดี เนื่องจากได้รับความรู้ความเข้าใจของโรคมากยิ่งขึ้น ทำให้สถิติการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของบางโรคลดลง ตัวอย่างเช่น "ที่โรงพยาบาลเดี๋ยวนี้นี้ โรคถุงลมโป่งพองลดปริมาณลง หญิงตั้งครรภ์ก็มารับบริการในแผนกฝากครรภ์เพิ่มมากขึ้น คงเพราะเขามีความไว้วางใจในตัวเรา เขาเอาที่เราสอนกลับไปดูแลตัวเองได้ดีขึ้น การให้บริการจึงมีผลให้ลดอัตราเสี่ยงของแม่และเด็กลงได้ และกระตุ้นให้การฝากครรภ์ครบตามเกณฑ์มีมากขึ้น"

นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างยังได้รับคำยกย่องชมเชย จากหน่วยงาน/ชุมชนหลังจากที่ได้ให้การดูแลผู้บริการที่หน่วยบริการ และชุมชนดังตัวอย่าง

"พยาบาลสามารถดูแลคนไข้ได้ดี ดูแลผู้ป่วยด้วยความอ่อนหวาน พุดจาไพเราะ มีอัธยาศัยดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีมารยาทดี ให้บริการนุ่มนวลและดูแลเป็นอย่างดี ดูแลผู้ป่วยด้วยความจริงใจเอาใจใส่ตลอดระยะเวลาที่พักรักษาตัวที่โรงพยาบาล ไม่ใช้อารมณ์กับผู้ป่วยในการดูแล

สามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อร้องขอ และเป็นທີ່ปรึกษาได้เป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหา อธิบายได้เข้าใจ และดูแลเป็นกันเอง" ซึ่งคำชมเชยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นกำลังใจให้กับตนเองที่จะตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อไปอย่างเต็มความสามารถ และทุกคำชมเปรียบเสมือนแรงผลักดันให้ตนเองปฏิบัติเช่นนี้และพัฒนาตนเองไปเรื่อยๆ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผลการพัฒนา ค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา พบว่า ในด้านการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการ ซึ่งข้าราชการใหม่มีความเห็นว่าได้รับการพัฒนาสูงสุด และในด้านนี้ กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นว่า ตนได้รับการพัฒนาในเรื่องไม่คดโกง หลอกลวงหรือทำให้ผู้อื่นเข้าใจผิดมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของชนินฐา สารพิมพา ที่พบว่า ข้าราชการรับรู้ประมวลจริยธรรมในเรื่อง การไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบได้ถูกต้องมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงานประจำ สอดคล้องกับผลการติดตาม บัณฑิตพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่ผู้ใช้บัณฑิตประเมินว่า มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานสูงกว่าด้านอื่นๆ และในขณะที่อบรมได้รับการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรมตามรอยได้เบื้องยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงได้รับการซึมซับบุคคลที่เป็นตัวแบบที่ดีในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก ข้าราชการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรภัทร เสรีรังสรรค์ ที่เสนอแนะว่า การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทำได้โดยการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยเทคนิคต่างๆทั้งในระยะสั้นและระยะยาว⁶ ส่วนในเรื่องมีความคิดริเริ่มในงานที่รับ

ผิดชอบได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นไปตามอุปนิสัยส่วนใหญ่ของผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเป็นบัณฑิตพยาบาล สอดคล้องกับผลการประเมินจากผู้เข้าบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา ที่พบว่าบัณฑิตพยาบาลส่วนใหญ่ยังขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน⁷ ซึ่งการพัฒนาค่านิยมในด้านนี้ต้องใช้ระยะเวลา และต้องมีกลวิธีที่เหมาะสมด้วย ในด้านปรัชญาการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นว่า ตนได้รับการพัฒนาในเรื่องความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการสูงมาก มีน้ำใจและเอื้ออาทรต่อผู้ให้บริการ ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามภารกิจที่รับผิดชอบในระดับสูง ทั้งนี้สอดคล้องกับปทัสถานทางสังคมในจังหวัดชายแดนใต้ ที่นิยมให้ลูกหลานรับราชการ ถือเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจของครอบครัว และถือว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงในชีวิตของผู้ที่รับราชการ แต่กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าได้รับการพัฒนาค่านิยมในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้ร้องขอ ภายใต้อาณัติของกฎหมายน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ทราบถึงบทบาทของหน้าที่ของข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่คิดว่าเป็นหน้าที่ที่พึงกระทำให้กับผู้รับบริการ และในด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นว่า ตนได้รับการพัฒนาค่านิยมในเรื่องการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสีเขียวแกมด้อมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในชุมชน มีโอกาสได้มีส่วนร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสีเขียวแกมด้อม กอปรกับกระแสการอนุรักษ์พลังงาน และลดภาวะโลกร้อนในสังคมปัจจุบัน มีผลให้กลุ่มตัวอย่างมีการตื่นตัวในการรักษาสีเขียวแกมด้อมมากขึ้น

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การพัฒนาค่านิยมของกลุ่มตัวอย่างทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากกว่าด้านอื่นๆ จัดได้ว่าการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ดังผลการศึกษาของสมบัติ กุสุมวสี ที่ศึกษาวิจัยเรื่องระบบข้าราชการในอนาคต: คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า พบว่าคุณลักษณะของข้าราชการมีอาชีพที่สำคัญเรื่องหนึ่งคือ มีจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ไม่ใช้อำนาจและไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ มีความโปร่งใส มีการปฏิบัติหน้าที่ที่เปิดเผย สามารถติดตามตรวจสอบได้ มีการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และเป็นผู้ที่ยึดหลักความถูกต้อง เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มีความเพียรและความอดทน⁸

โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่า ผลการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการใหม่จังหวัดยะลา จากการที่วิทยาลัยได้จัดโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ "หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี" ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2555 ขึ้น โดยรุ่นที่ 3 เฉพาะข้าราชการใหม่ในจังหวัดยะลา ซึ่งอบรมระหว่างวันที่ 18-29 มิถุนายน 2555 เมื่อศึกษาความคิดเห็นจากตัวผู้เข้าอบรมเอง จากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และจากเพื่อนร่วมงาน สามารถสรุปได้ว่า ในทั้ง 4 ประเด็นหลักของการพัฒนาค่านิยม ได้แก่ ด้านการสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคีของข้าราชการ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกข้าราชการ ด้านปรัชญาการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการ และด้านการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ กลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างครบถ้วน และ

สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างต่อเนื่อง แม้สำเร็จการอบรมไปแล้ว 10 เดือน แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่ง สมควรที่จะจัดให้กับข้าราชการใหม่เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบเนื้อหาและการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างประสบการณ์จริงให้กับผู้เข้ารับการอบรม และเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อวีดิทัศน์ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความประทับใจมากเป็นพิเศษ

ผลการศึกษาประโยชน์และการสร้างคุณค่าต่อคนในชุมชน โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และตัวข้าราชการใหม่ที่เข้ารับการอบรมเอง ผลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาแสดงความเห็นสอดคล้องกับผู้ร่วมงานของข้าราชการใหม่ในเรื่องที่ตัวข้าราชการใหม่ได้รับการพัฒนาให้เข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด แต่ได้รับการพัฒนาในเรื่องความสามารถเชิงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการใหม่มีประสบการณ์ในการทำงานเพียง 1 - 2 ปี ยังไม่เป็นที่รู้จักคุ้นเคยของชุมชน หรือสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้มากพอที่จะดึงภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขได้ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาอย่างน้อย 3 - 5 ปีในการพัฒนา ค่านิยมและความสามารถดังกล่าวให้เกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาในด้านนี้จึงควรเริ่มพัฒนาตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีระวัฒน์ ปิ่นนิทามย์ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) พบว่า วิธีการหนึ่งในการพัฒนาข้าราชการคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ CSR เริ่มจากการให้

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด CSR แก่ข้าราชการ การให้โอกาสข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR และการสร้างเครือข่ายการดำเนินการ CSR ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานภายนอก⁹

อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด จะเห็นได้การสร้างประโยชน์และคุณค่าต่อคนในชุมชนของข้าราชการใหม่ ในระยะเริ่มแรก เป็นการพัฒนา ค่านิยมของตัวข้าราชการใหม่เองที่จะเข้าใจในระบบการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่ดี เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับที่มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐถือปฏิบัติเพื่อให้ข้าราชการใช้เป็นหลักในการครองตน และครองงาน โดยพื้นฐานเริ่มจากการกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซอซธรรม เสียสละ อดทน ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการยืนหยัดที่จะปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ ยืนหยัดที่จะปฏิบัติถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นๆ การไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพล และผลประโยชน์ใดๆ ทั้งจากภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน และการกล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง¹⁰

ผลการศึกษาผลกระทบจากการพัฒนา ค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีต่อชุมชนหรือสังคมจากการสนทนากลุ่มตัวแทนข้าราชการใหม่จากหน่วยงานทุกประเภทสรุปได้ว่าการได้รับประโยชน์อาจแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวข้าราชการเอง หน่วยงานต้นสังกัด ชุมชนหรือสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าตนได้รับความรู้และทำความเข้าใจในระเบียบ วิธีปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถทำงานร่วมกับทีมงานได้ดี งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย การสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับบริการดีขึ้น ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ทำให้มีความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการพัฒนาในหลักสูตรนี้ มีความสำคัญและมีความจำเป็นมากในการสร้างความรู้ความเข้าใจขั้นพื้นฐาน ในสิ่งที่เป็ความรู็ที่จะนำมาใช้หล่อหลอม และพัฒนาค่านิยมของข้าราชการใหม่ เพื่อที่จะปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การจัดอบรมโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ "หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี" ถึงแม้เป็นการดำเนินงานตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 59 เพื่อให้ข้าราชการใหม่ได้มีความรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดีตามกำหนดในกฎ ก.พ. แต่หากผู้จัดโครงการให้ความสำคัญกับเนื้อหาในหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาค่านิยมในการเป็นข้าราชการที่ดีให้เกิดขึ้นได้จริง สิ่งสำคัญที่สุดคือ การจัดเสริมสร้างประสบการณ์โดยสื่อวิทัศน์ที่ดี หรือการศึกษาดูงานจากสถานที่ๆ มีบริบทใกล้เคียงกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้าอบรมมากที่สุด จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและซึมซับสิ่งที่ดีงาม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและพัฒนาต่อยอดจนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไปได้

2. การศึกษาถึงประโยชน์และการสร้างคุณค่าต่อชุมชนหรือสังคม อาจต้องดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อให้สามารถศึกษาถึงประโยชน์และการสร้างคุณค่า ที่เกิดขึ้นโดยชุมชนมีส่วนร่วม ตลอดจนความต่อเนื่องและยั่งยืนของโครงการ/กิจกรรมนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

1. คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทํานั วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546-2550). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ; 2546.
2. วิทยาลัยนัการบริหารสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก. คู่มือการดำเนินงานจัดอบรมปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนัการบริหารสาธารณสุข; 2555.
3. สภาการพยาบาล. คู่มือการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์. กรุงเทพฯ: จุฑทอง; 2556.
4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ.2551.กรุงเทพฯ: โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น; 2551.
5. ขนิษฐา สารพิมพา. รายงานวิจัยเรื่อง รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน; 2554.
6. ชีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. รายงานวิจัยเรื่อง การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2549.

7. ผุสณีย์ แก้วมณีชัย และเรวัตร คงผาสุก. รายงานวิจัยเรื่องการติดตามบัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2553. ยะลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา; 2554.
8. สมบัติ กุสมาวลี. รายงานวิจัยเรื่อง ระบบข้าราชการในอนาคต: คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า บทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. นนทบุรี: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน; 2552.
9. วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. รายงานวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน; 2553.
10. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. ค่านิยมของข้าราชการในอดีตถึงยุคปฏิรูประบบราชการ. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547;17:22-37.