

การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
THE PERSONNEL'S PERCEPTION TO THE ORGANIZATIONAL
CORE VALUE OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

พรนิดา นาคทับทิม

PORNNIDA NAKTUBTIM

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE PERSONNEL'S PERCEPTION TO THE ORGANIZATIONAL
CORE VALUE OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH**

PORNNIDA NAKTUBTIM

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข

THE PERSONNEL'S PERCEPTION TO THE ORGANIZATIONAL
CORE VALUE OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

นักศึกษา

พรนิตา นาคทับทิม รหัสนักศึกษา 63504134

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยากร หวังมหาพร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่อ้น)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
คำสำคัญ	การรับรู้/ค่านิยมของบุคลากร
นักศึกษา	พรนิตา นาคทับทิม
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 280 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย Mastery (เป็นนายตนเอง) Originality (ริเริ่มสร้างสรรค์) People Centered (ใส่ใจประชาชน) Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม) อยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายประเด็น ส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรประเด็น Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม) มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการรับรู้ ค่านิยมองค์กร ในขณะที่อายุ ส่งผลต่อการรับรู้ค่านิยมองค์กร

TITLE	THE PERSONNEL'S PERCEPTION TO THE ORGANIZATIONAL CORE VALUE OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH
KEYWORDS	PERCEPTION / ORGANIZATIONAL CORE VALUE
STUDENT	PORNNIDA NAKTUBTIM
ADVISOR	ASSOC.PROF. PIYAKORN WHANGMAHAPORN, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

This research on The Personnel's Perception to the Organizational Core Value of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health aim to study 1) the organizational core value level of personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health 2) compare the organizational core value level of personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health based on personal factors. The samples are 280 officials and public workers under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The data is collected by a questionnaire. The analytic statistics are the percentage, average, t-test, One Way ANOVA, and standard deviation parameters.

The result reveals that the organizational core value of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health that are mastery, originality, people-centered, and humility are generally recognized by the personnel at the highest level. When considering the majority, humility is the most recognized, when considering various factors, the difference of gender, education level, job position, and service duration has no effects on the organizational core value level while the difference of age has an effect on the organizational core value level.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความเมตตากรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร. ปิยากร หวังมหาพร ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า และแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ให้คำปรึกษาตลอดจนควบคุมดูแลตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขความบกพร่องต่าง ๆ ในการทำสารนิพนธ์นี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ทุกด้าน ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้ มาปรับใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบคุณข้าราชการ พนักงานราชการทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม และที่ให้ข้อมูล คำแนะนำในการทำการศึกษาฉบับนี้ด้วยดีตลอดมา

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณบิดา มารดาที่ได้เลี้ยงดู สั่งสอนอบรม และให้การศึกษารวมทั้งทุกคนในครอบครัว ที่สนับสนุน และเป็นกำลังใจสำคัญสูงสุด ขอขอบพระคุณบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมทั้งเพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม รุ่นที่ 9 กลุ่ม 8 ทุกท่าน หากมีความผิดพลาด ประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับในความผิดพลาดนั้นแต่เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

พรนิดา นาคทับทิม

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์.....	5
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวความคิด และทฤษฎีการรับรู้.....	6
แนวความคิด และทฤษฎีค่านิยม.....	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	19
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	19
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	20
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	36
สรุปผล.....	36
อภิปรายผล.....	37
ข้อเสนอแนะ.....	42
บรรณานุกรม.....	43
ภาคผนวก.....	47
ประวัติผู้วิจัย.....	52

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	24

3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นรายข้อ.....	25
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นรายด้าน.....	28
5	ผลการวิเคราะห์การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ.....	29
6	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ.....	30
7	สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ค่านิยมองค์กรของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้วยวิธี LSD.....	30
8	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา.....	31
9	สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ค่านิยมองค์กรของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD.....	32
10	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	32
11	สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ค่านิยมองค์กรของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ด้วยวิธี LSD.....	33
12	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	33
13	สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ค่านิยมองค์กรของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD.....	34
14	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	35

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 กระบวนการเกิดคำนิยาม.....	13

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบัน ที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และนวัตกรรม การศึกษา การติดต่อสื่อสาร โรคอุบัติใหม่ ส่งผลให้มนุษย์มีค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม มีปัญหาการทุจริตในหลากหลายรูปแบบ ทั้งในเชิงปฏิบัติ และเชิงนโยบาย ทั้งนี้ เป็นเพราะค่านิยมในรูปแบบเดิม ที่ถูกปลุกฝังมาอย่างผิด ๆ ทำให้เกิดค่านิยมในรูปแบบที่ไม่พึงประสงค์ในสังคมสมัยก่อน

ในยุคของคณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (คสช.) ตระหนักถึงความสำคัญของการปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมพื้นฐาน ให้แก่เยาวชนไทย จึงได้กำหนดให้มีแนวคิดการสร้างค่านิยมหลักของคนไทย เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง บนค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ บนรากฐาน ของการปลุกฝังค่านิยม หรือปลูกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักให้เกิดเป็นรูปธรรม ผ่านการขับเคลื่อนของกระทรวงศึกษาธิการ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ผู้การปฏิบัติ เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2557 และได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการผู้การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ในยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นการปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดู การปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลุกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ,2563)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ฉบับ เป็นการกำหนดประเด็นในลักษณะที่มีความบูรณาการ และเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นที่ 10 เป็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (Cross issue) โดยมีเป้าหมายคนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทย คนไทยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุข และเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

ในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ต่างกำหนดให้หน่วยงานมีค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสะท้อนตัวตนองค์กรผ่านบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้ ค่านิยมต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกันไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร ที่พึงปรารถนา ซึ่งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี หรือปัจจัยอื่น ๆ ก็มีความเป็นไปได้ว่าค่านิยมองค์กรก็จะปรับเปลี่ยนไปด้วย หากบุคลากรให้ความสำคัญ และรับรู้ค่านิยมนั้น ๆ ก็มีความเป็นไปได้อย่างยิ่งว่าจะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างแน่นอน

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีผลต่อค่านิยมองค์กร ทั้ง 4 คุณลักษณะ

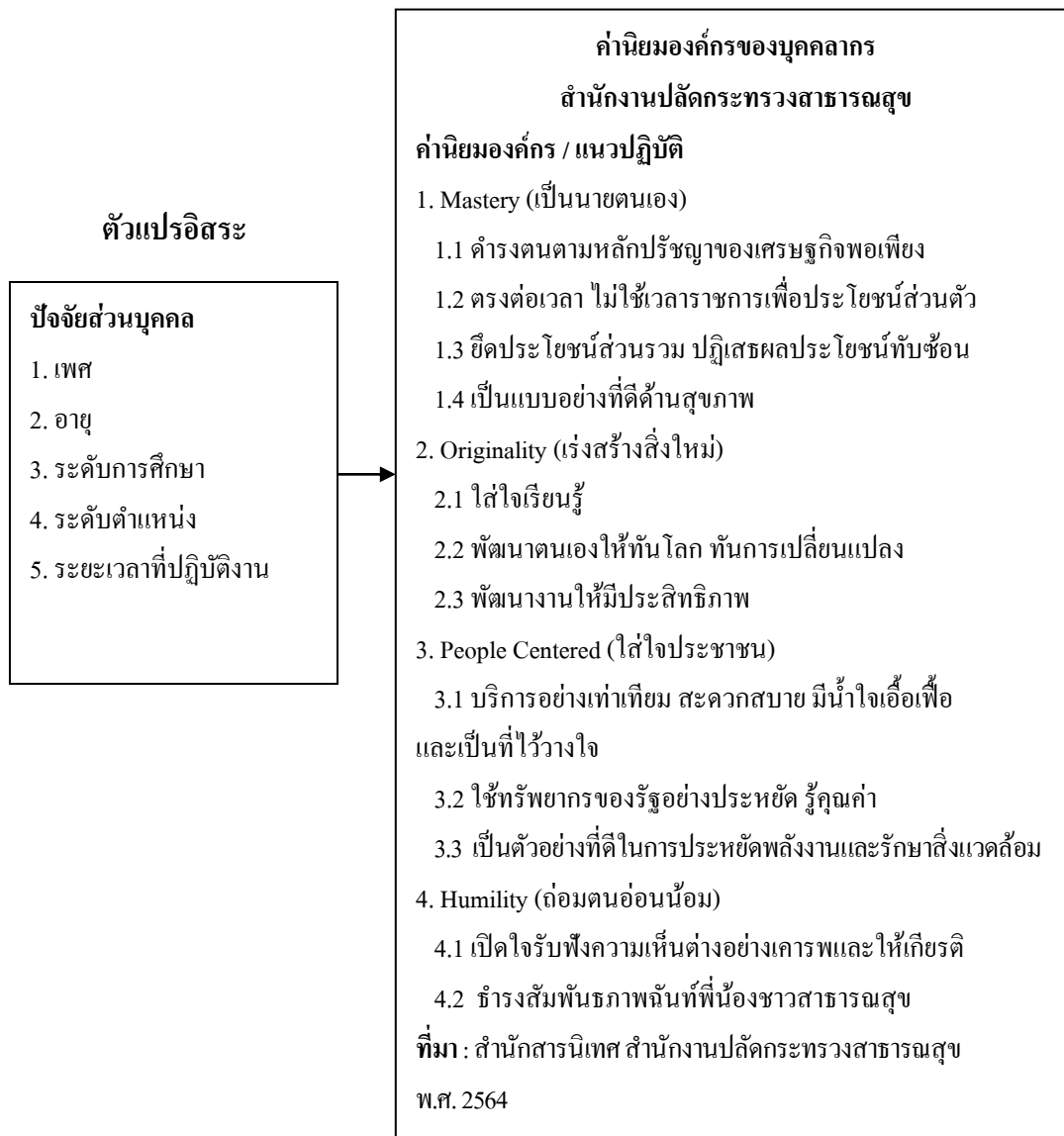
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 1265 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระดับตำแหน่ง 5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่านิยมองค์กร ทั้ง 4 คุณลักษณะ คือ เป็นนายตนเอง (Mastery) เร่งสร้างสิ่งใหม่ (Originality) ใส่ใจประชาชน (People Centered) ถ่อมตนอ่อนน้อม (Humility)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เมษายน พ.ศ. 2564

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อทราบถึงระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1.6.2 เพื่อทราบถึงระดับการรับรู้ของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีผลต่อค่านิยมองค์กร

1.6.3 องค์กรได้แนวทางในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตที่สอดคล้องกับการรับรู้ของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดอัตลักษณ์ขององค์กรที่สะท้อนความเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1.7 นิยามศัพท์

การรับรู้ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อค่านิยมขององค์กรทั้ง 4 ลักษณะ

ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่พึงยึดถือเป็นเป้าหมายและทิศทาง การแสดงออกทางพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม อาจเป็นสิ่งที่ช่วยในการเลือกตัดสินใจที่จะปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ บางครั้งอาจมีการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลร่วมด้วย

การรับรู้ค่านิยมองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รับรู้ถึงค่านิยมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การเป็นนายตนเอง การเร่งสร้างสิ่งใหม่ การใส่ใจประชาชน และการถ่อมตนอ่อนน้อม

ค่านิยมองค์กร หมายถึง ค่านิยมของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การเป็นนายตนเอง การเร่งสร้างสิ่งใหม่ การใส่ใจประชาชน และการถ่อมตนอ่อนน้อม

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

พนักงานราชการ หมายถึง พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกประเภท สายงาน

เป็นนายตนเอง (Mastery) หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ยึดประโยชน์ ส่วนรวม ปฏิเสธผลประโยชน์ทับซ้อน และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ

เร่งสร้างสิ่งใหม่ (Originality) หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใส่ใจเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ใส่ใจประชาชน (People Centered) หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บริการอย่างเท่าเทียม สะดวกสบาย มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ และเป็นທີ່ไว้วางใจ ใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างประหยัด รู้คุณค่าเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัดพลังงาน และรักษาสิ่งแวดล้อม

ถ่อมตนอ่อนน้อม (Humility) หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเปิดใจรับฟังความเห็นต่างอย่างเคารพและให้เกียรติ ชำรงสัมพันธภาพฉันท์พี่น้องชาวสาธารณสุข

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิด และทฤษฎีการรับรู้

กิตติพา ณะชัย (2562, หน้า 34) การรู้สึกและการรับรู้ คือ การที่อวัยวะรับความรู้สึก มีหน้าที่รับรู้ข้อมูลที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมองข้อมูลจะอยู่ในรูปของพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง ฯลฯ อวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานได้เฉพาะ เช่น ตารับแสง หูรับเสียง ผิวหนังรับอุณหภูมิ สัมผัส ฯลฯ ข้อมูลเรื่ออวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้ เป็นกระแส ประสาทเดินทางสู่สมองจะเกิดความรู้สึกเช่น มองเห็น ได้ยิน นั่นคือการรับรู้จึงเป็นขบวนการรับรู้

มลินี สมถพเจริญ (2551) การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์เลือกรับ สิ่งเร้าที่เข้ามากระทบประสาทสัมผัสทั้งการ ได้ยิน การเห็น การได้กลิ่น การชิมรส และการสัมผัส เข้ามาสู่กระบวนการคิดรวมถึงการจัดระเบียบ ตีความข้อมูลในสมองที่ได้รับการส่งผ่านข้อมูลมาจากระบบประสาทสัมผัสของตนเอง

สุดาพร กุณฑลบุตร (2549) ให้ความหมายการรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายของข่าวสารหรือสิ่งที่รับรู้รอบตัว และถอดความหมายสิ่งที่ตอบสนองอย่างเป็นกระบวนการ (Process) การรับรู้หรือสัมผัสสิ่งรอบตัวผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของร่างกาย เมื่อเกิดการรับรู้สมองเกิดกระบวนการ ตีความตามประสบการณ์และสิ่งที่ได้เรียนรู้มาในชีวิตเป็นได้ทั้งประสบการณ์โดยตรงหรือประสบการณ์ที่ฟังจากบุคคลที่ตนเชื่อถือ เพราะฉะนั้นกระบวนการรับรู้ที่ได้รับการตีความจากประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน ของแต่ละบุคคลย่อมนำไปสู่การรับรู้ที่แตกต่างกันถึงแม้จะเป็นการรับรู้เรื่องเดียวกัน

ณัฐกมลทินทร์ ตาอินบุตร (2547, หน้า 23-24) การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใด ๆ จะขึ้นอยู่กับ การรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและ ความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้น ๆ ซึ่งการรับรู้และการแปลความหมายของแต่ละ บุคคลย่อมมีการแปลความหมาย และความเข้าใจที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ จึงแตกต่างกันออกไปในแต่ละ คน ปัจจัยในการรับรู้ ประกอบด้วย ประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิตคือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการสามด้าน คือ ด้านการรับสัมผัส ด้านการ แปลความหมาย และด้านอารมณ์ การรับรู้เป็นผลเนื่องมาจากการที่มนุษย์ใช้อวัยวะรับสัมผัส (Sensory moto) ซึ่งเรียกว่า เครื่องรับ (Sensory) ทั้ง 5 ชนิด คือ ตาหู จมูก ลิ้น และผิวหนัง จากการ วิจัยมีการค้นพบว่า การรับรู้ของคนเกิดจากการเห็น 75% จากการได้ยิน 13% การสัมผัส 6% กลิ่น 3% และรส 3% การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลหรือการสัมผัสในแต่ละ บุคคล หรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า การที่มนุษย์จะรับรู้และ สามารถพัฒนาจนเป็นการเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. สถิติปัญญา ผู้มีสติปัญญาสูงกว่า ย่อมรับรู้ได้ดีกว่าผู้มีสติปัญญาดำกว่า
2. การสังเกตและพิจารณา ขึ้นอยู่กับความชำนาญ และความสนใจต่อสิ่งเร้า
3. คุณภาพของจิตในขณะนั้น ถ้ามีความเหนื่อยความเครียด หรืออารมณ์ที่ขุ่นมัว อาจทำให้ แปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัสได้ไม่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม หากสภาพจิตใจมุ่งใส ปลอดโปร่งก็จะทำให้การรับรู้และการเรียนรู้เป็นไปด้วยดี และเป็นระบบ

ชูชีพ อ่อน โลกสูง (2518, หน้า 90-91 อ้างถึงใน ชิดชนก ทองไทย, 2556, หน้า 11) การรับรู้ เป็นกระบวนการที่อินทรีย์หรือสิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมโดยผ่านทาง ประสาทสัมผัส กระบวนการนี้ เริ่มต้นจากการที่ใช้อวัยวะสัมผัสจากสิ่งเร้า และจัดระบบสิ่งเร้าใหม่ ภายในระบบการคิดในสมอง ทำให้เราทราบว่า สิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสนั้น คืออะไรมีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร

สุภัทรา เสงวนิชย์ (2541, หน้า 15 อ้างถึงใน ชิดชนก ทองไทย, 2556, หน้า 11) การรับรู้ คือ การสัมผัสที่สามารถสื่อความหมายเป็นการแปล หรือ ตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับ ออกมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นสิ่งที่รู้จัก และเข้าใจกันในการแปล หรือตีความหมาย ของการสัมผัสนั้น จำเป็นที่อินทรีย์จะใช้ประสบการณ์เดิม แต่หากคนเราไม่มีความรู้เดิม หรือลืม เรื่องนั้น ๆ ไป ก็จะไม่มีการรับรู้สิ่งนั้น ๆ จะมีก็เพียงแต่ที่สัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น กระบวนการของ การรับรู้ จึงหมายถึง กระบวนการที่คาบเกี่ยวระหว่างความรู้สึกความเข้าใจ การคิด การเรียนรู้ การ ตัดสินใจ และเป็นการแสดงพฤติกรรม

ปีษะนันท์ บุญชะโยไทย (2556, หน้า 17) ได้แบ่งอิทธิพลต่อการรับรู้ ตามแนวความคิดของนวลศิริ เปาโรหิตย์ (2544) ดังนี้

1. คุณสมบัติในจิตใจของผู้รับรู้ การที่บุคคลเลือกรับรู้สิ่งใดก่อนหลังมากน้อยอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้รับรู้แบ่งเป็น 4 ด้าน คือความสนใจ ความคาดหวัง ความต้องการ และการเห็นคุณค่าของตนเอง

2. คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่มีต่อความสนใจ คุณสมบัติภายนอกที่ทำให้คนเรากเกิดความสนใจที่จะรับรู้ หรือทำให้การรับรู้ของคนเรากลายเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า ขนาดสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า และการซ้ำ ๆ กันของสิ่งเร้า วัลยศรี แก้ววิรุฬ (2547, หน้า 23 อ้างถึงใน ปีษะนันท์ บุญชะโยไทย, 2556, หน้า 17) Assel ได้แบ่งกระบวนการรับรู้ออกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ๆ คือ

1. การเลือกหรือจัดสรรทางการรับรู้ (Perceptual Selection)
2. การจัดระเบียบทางการรับรู้ (Perceptual Organization)
3. การตีความทางการรับรู้ (Perceptual Interpretation)

แนวความคิด และทฤษฎีค่านิยม

Rokeach (1973, อ้างถึงใน สุนทรี โดมิน และสนิท สมักรการ, 2522 หน้า 52-53) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี เรื่อง โครงสร้างค่านิยม ไว้ว่า ค่านิยมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทที่แตกต่างกัน คือ ประเภทที่เป็นเครื่องมือหรือวิถีปฏิบัติ กับอีกประการหนึ่ง คือ ประเภทที่ใช้เป็นจุดหมายปลายทาง กล่าวคือ ค่านิยมประเภทวิถีปฏิบัติจะช่วยในการดำรงชีวิต และการเลือกแสดงพฤติกรรมประจำวัน เช่น ใช้ความทะเยอทะยาน หรือใช้ความซื่อสัตย์ เป็นวิถีปฏิบัติส่วนค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของชีวิตที่ต้องการบรรลุก็คือ ค่านิยมที่แสดงจุดหมาย ปลายทางที่จะไปถึง ซึ่งแนวคิดทฤษฎีของ Rokeach นับเป็นกรอบแนวทฤษฎีที่ค่อนข้างสมบูรณ์แบบเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งได้รับอิทธิพลทางวิชาการจากผลงานของนักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักมานุษยวิทยาและในทางจิตวิทยาผสมผสานกัน ฐานคติของทฤษฎีค่านิยมที่ Rokeach ใช้อธิบายมี 5 ประการ คือ

- (1) จำนวนของค่านิยมที่แต่ละคนมีอยู่นั้นจะมีไม่มากนักและอยู่ในข่ายที่จะศึกษาได้
- (2) ความแตกต่างของค่านิยมจะแสดงออกทางระดับ
- (3) ค่านิยมต่าง ๆ สามารถที่จะนำมาจัดรวมเป็นระบบค่านิยมได้
- (4) ค่านิยมมนุษย์จะสามารถสืบสานไปถึงวัฒนธรรม สังคม และสถาบันสังคมต่าง ๆ ไปจนถึงบุคลิกภาพได้

(5) ผลที่ตามมา คือ ค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ

รัฐชนก สุขแสง (2558, หน้า 23) ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 6 ด้าน ตามแนวความคิดของ Sprangers คือ

- (1) ค่านิยมทางด้านทฤษฎีเป็นค่านิยมด้านการแสวงหาความรู้
- (2) ค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจเป็นค่านิยมที่กระตุ้นให้บุคคลสะสมเงินทองมีฐานะมั่นคง
- (3) ค่านิยมทางการปกครองช่วยผลักดันให้บุคคลแสวงหาอำนาจทางการเมืองและสนใจการปกครองประเทศ
- (4) ค่านิยมทางด้านสังคมเป็นค่านิยมที่บุคคลสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและเข้าร่วมในสังคม
- (5) ค่านิยมทางสุนทรียภาพช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในประสบการณ์ที่เกิดจากความซาบซึ้งในศิลปะ และดนตรี
- (6) ค่านิยมทางด้านศาสนาทำให้บุคคลปรารถนาที่จะนับถือและศรัทธาในศาสนา

ความหมายของการรับรู้

นันทิยา ลีมภักดี (2559, หน้า 22 อ้างอิงจาก Garrison and Magoon, 1972) ให้ความหมาย ของ การรับรู้ไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความหรือแปลข้อความที่ได้จากการสัมผัสของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้าทำให้เราทราบว่าสิ่งรับรู้หรือสิ่งแวดล้อมที่เราสัมผัสนั้นเป็นอย่างไร มีความหมายอย่างไรมีลักษณะอย่างไร การที่เราจะรับรู้สิ่งเร้าที่มาสัมผัสได้นั้น จะต้องอาศัยประสบการณ์ของเราเป็นเครื่องมือช่วยในการตีความหมายหรือแปลความหมาย

ปรมะ สตะเวทิน (2546, หน้า 75) อธิบายว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการตีความ หมายถึง สิ่งที่เราพบเห็นในสิ่งแวดล้อม ส่วนความหมาย (Meaning) คือ สิ่งที่เกิดจากกระบวนการตีความหมายหรือการรับรู้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเรามีความหมายต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับการที่เรารับรู้หรือตีความหมายสิ่งเหล่านั้นอย่างไร ซึ่งในการรับรู้และตีความหมายสิ่งที่เราได้พบ นั้น อาศัยประสบการณ์ของเรามีอิทธิพลต่อการรับรู้และตีความหมายต่อสิ่งที่เราพบ

พัชรี เขจรรรยา (2543, หน้า 113) ได้กล่าวถึงการรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตที่ตอบสนอง ต่อสิ่งที่ได้รับ เป็นกระบวนการเลือกรับสารและจัดสารเข้าด้วยกัน และตีความหมายของสารที่ได้รับ ความเข้าใจ ความรู้สึกของตน โดยอาศัยประสบการณ์ ความเชื่อ ทัศนคติ และสิ่งแวดล้อมเป็นกรอบในการรับรู้

กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ (2547, หน้า 6) ให้ความหมายว่า การรับรู้ หมายถึง ขบวนการ แปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากระทบ ประสาทสัมผัสของเราและแปลความหมายเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล

ธनिया คำอริย์สกุล (2547, หน้า 25) ให้ความหมายว่า การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งแต่ละบุคคลได้รับการเลือกสรร จัดระเบียบ และตีความหมาย หรือหมายถึง กระบวนการของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน เช่น ความเชื่อ ประสบการณ์ ความต้องการด้านอารมณ์ นอกจากนี้ยังมี ปัจจัยภายนอก คือสิ่งกระตุ้น การรับรู้ พิจารณากระบวนการกลั่นกรอง การรับรู้จะแสดงถึง ความรู้สึกจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ การได้เห็น ได้กลิ่น ได้ยิน ได้รสชาติ และได้รู้สึก

ความหมายของค่านิยม

วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 47-74 อ้างถึงใน จารุณีย์ ตูลาภรณ์, 2555, หน้า 16-17) ค่านิยม เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเอง มีช่วงระยะเวลาหนึ่งในการสร้างสั่งสมและฝังรากลึก จนยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ค่านิยมจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่ควร แสดงออกและปฏิบัติประจำวันของบุคคล เป็นสิ่งที่เราคิดว่าควรจะเป็นไม่ว่าสิ่งนั้นจะดีหรือไม่ดีก็ตาม และมักจะเป็นสิ่งที่บุคคลในกลุ่มมีความเห็นเหมือน ๆ กัน ค่านิยมจึงเป็นความเชื่ออย่างหนึ่ง ซึ่งในบางครั้งอาจจะ มีการใช้ดุลยพินิจเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย

สุนทร โคมิน และสนิท สัมครการ (2522, หน้า 35 อ้างถึงใน จารุณีย์ ตูลาภรณ์, 2555, หน้า 17) ค่านิยมที่เกิดขึ้นจะเจริญงอกงามได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ สภาพจิตใจ และร่างกายที่ได้มาโดยธรรมชาติที่เรียกว่า อุปนิสัย พรสวรรค์ เพศ วัย พันธุกรรม เป็นต้น ส่วนอีก ประการ คือการเลี้ยงดู การจูงใจ การให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมและธรรมชาติ การปลูกฝังหรือ วัฒนธรรมด้านต่าง ๆ

Kluckhohm & Strodtbeck (1961, p. 289 อ้างถึงใน จารุณีย์ ตูลาภรณ์, 2555, หน้า 17) ค่านิยม เป็นความคิด ความเชื่อที่คนสนใจและยึดถือในการประพฤติปฏิบัติ มีลักษณะยืนยงถาวร เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบควรยึดถือปฏิบัติ นั่นคือ นิยมเป็นทั้งวิถีปฏิบัติและ เป้าหมายของชีวิต

พัทยา สายหู (2514, หน้า 51 อ้างถึงใน จารุณีย์ ตูลาภรณ์, 2555, หน้า 17) ค่านิยมเป็นสิ่ง ยึดถือประจำไว้เพื่อช่วยในการตัดสินใจ เป็นความรู้สึกยกย่องหรือรังเกียจความรู้สึกกาย หรือใคร่หวอดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ปรีชา วิหคโค (2534, หน้า 411 อ้างถึงใน ศิริภรณ์ อธิปิตยกุล, 2540, หน้า 8) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้เลือกอย่างเสรีจากทางเลือกหลายทางเลือก ทั้งได้พิจารณาไตร่ตรอง แล้วถึงผลกรรมของทางเลือกแต่ละทาง จนเกิดความชอบและมีความยินดีกับทางเลือกที่เลือกแล้ว

พร้อมทั้งเต็มใจจะเปิดเผยทางเลือกของตนให้คนอื่นทราบ จากนั้นจึงทำบางสิ่งบางอย่างกับทางเลือกที่เลือกแล้ว แล้วทำซ้ำแล้วซ้ำอีก จนกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2532, หน้า 1 อ้างถึงใน ศิริภรณ์ อธิปัตยกุล, 2540, หน้า 8) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่า เป็นความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ที่เชื่อว่าสิ่งใดมีค่า มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับ ในขณะที่ยังมีสิ่งอื่นมีค่ามีความสำคัญน้อยกว่าหรือไม่เป็นที่ต้องการ ในลักษณะดังกล่าว ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานในการรับรู้ การประเมินการเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่า ควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ค่านิยมยังทำหน้าที่ เป็นตัวกำหนดเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจผลักดันให้บุคคลมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยไม่มีเงื่อนไขว่าจะต้องก่อให้เกิดความดีแก่สังคมด้วยหรือไม่

พนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 18 อ้างถึงใน ศิริภรณ์ อธิปัตยกุล, 2540, หน้า 8) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง การยอมรับนับถือ และพร้อมจะปฏิบัติตามคุณค่าที่ตนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ อุดมคติ รวมทั้งการกระทำในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ ความคิด อุดมคติ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ ทั้งนี้ โดยได้ทำการประเมินค่าจากที่ขณะต่าง ๆ โดยถี่ถ้วน และรอบคอบแล้ว

Miller (1965, p. 418 อ้างถึงใน ศิริภรณ์ อธิปัตยกุล, 2540, หน้า 9) ค่านิยมเป็นทัศนคติ และเป็นความเชื่อที่ฝังลึกในชีวิตของบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลทุก ๆ ด้าน จากพฤติกรรมง่าย ๆ และธรรมดาที่สุด เช่น การแต่งกายจนถึงพฤติกรรมที่ซับซ้อน เช่น การแสดงความคิดเห็นการเลือกคู่ครอง อุดมคติ ความซื่อสัตย์ ค่านิยมทางการเมือง เป็นต้น

Rokeach (1963, p. 535 อ้างถึงใน ศิริภรณ์ อธิปัตยกุล, 2540, หน้า 9) กล่าวว่า ค่านิยม คือ ความเชื่อ อย่างหนึ่ง ที่มีลักษณะยืนยงถาวร ซึ่งเป็นแนวทางในการประพฤติ หรือ เป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเอง หรือสังคมเห็นดีเห็นชอบสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติ หรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น

สุนทรีย์ โคมิน และสนิท สมัครการ (2522, หน้า 13 อ้างถึงใน ศิริภรณ์ อธิปัตยกุล, 2540, หน้า 10) ได้กล่าวถึงลักษณะหรือธรรมชาติของค่านิยมไว้ ดังต่อไปนี้

1. ค่านิยมจะไม่มีเปลี่ยนแปลงเลย ก็เป็นไปได้ จึงเกิด "การเปลี่ยนแปลงทางสังคม" แต่หาก ไม่มีลักษณะถาวร ก็จะขาดความต่อเนื่องของวัฒนธรรมสังคม ดังนั้น ความหมายอย่างแท้จริงต้องสามารถอธิบายได้ถึงลักษณะความถาวรของค่านิยมได้ เช่นเดียวกับความสามารถที่จะเปลี่ยนได้ด้วย ลักษณะความถาวร ความไม่เปลี่ยนแปลงง่าย หรือความคงที่ของค่านิยมนี้ เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากกลุ่มคนในอีกสังคมหนึ่ง ซึ่งทำให้ลักษณะประจำกลุ่มหรือประจำชาติเกิดขึ้น

2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบความสำคัญซึ่งกันและกัน ลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องอธิบายให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้เข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมเมื่อเด็กเติบโตขึ้น และมีประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมากขึ้น มีโอกาสเห็นว่าในแต่ละสถานการณ์ที่เขาประสบไม่ได้มีค่านิยมเดียวอย่างที่พ่อแม่ได้สอนไว้ แต่มีหลายค่านิยมที่รวมอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน และเขาพบว่ามีคนที่ทำให้ความสำคัญแก่ค่านิยมบางอย่างมากกว่าค่านิยมอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่พ่อแม่ไม่ได้สอนโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่เด็กเรียนรู้จากคำสอน ประกอบการสังเกตจากการกระทำที่เป็นบรรทัดฐานของคนในสังคมเขาด้วย การเรียนรู้เช่นนี้ เมื่อเขาเองได้โอกาสประสบกับค่านิยมที่ไม่สอดคล้องกัน และต้องตัดสินใจเลือกค่านิยมอันใดอันหนึ่ง เขาก็จะเลือกตามสิ่งที่เขาได้รู้เห็นมา ด้วยเหตุนี้ เขาได้จัดลำดับค่านิยมตามความสำคัญที่ตนรู้สึกโดยอัตโนมัติ ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ก็มักจะไม่ได้แตกต่างไปจากกลุ่มมากนัก หมายความว่า ระบบนิยามของเขามีส่วนในการสะท้อนภาพของวัฒนธรรมกลุ่มที่เขาอยู่

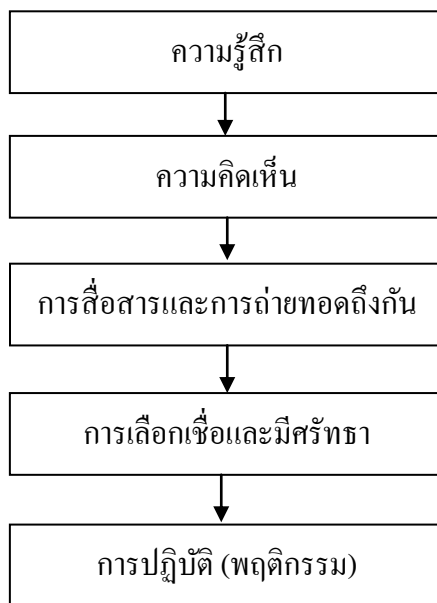
3. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อ ค่านิยมเป็นความเชื่อที่มีทิศทางและเป้าหมายของการกระทำ เป็นความเชื่อที่ใช้เป็นรากฐานสำหรับการเลือกปฏิบัติตามที่ตนชอบ ความเชื่อดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

3.1 ค่านิยมมีลักษณะเป็นความระลึกรู้ (cognitive) คือ บุคคลหนึ่งรู้ในทางที่ถูกของการปฏิบัติงาน หรือรู้ในเป้าหมายที่ถูกต้องในชีวิตของเขาที่พยายามจะฝ่าฟัน

3.2 ค่านิยมมีลักษณะเป็นความรู้สึกสัมพันธ์ (affective) คือ บุคคลนั้นมีอารมณ์อ่อนไหว เกี่ยวกับค่านิยมนั้น คือ ชอบค่านิยมนั้น หรือเกลียดไปเลย เห็นด้วยสนับสนุนหรือไม่เห็นด้วย และคัดค้าน ค่านิยมนั้น

3.3 ค่านิยมมีลักษณะเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรม (behavioral) อยู่ในความหมายที่ว่า เป็นตัวแทรกซ้อนที่นำไปสู่พฤติกรรม เมื่อถูกกระตุ้นให้เกิดมีการกระทำขึ้นจากความหมายของค่านิยมต่างๆ

เมธี ปีสันธนานนท์ (2526, หน้า 42-48 อ้างถึงใน ศิริภรณ์ อธิปัตยกุล, 2540, หน้า 12) อธิบายกระบวนการเกิดค่านิยมในสังคมว่าค่านิยมจะเกิดขึ้นในสังคมอย่างเป็นกระบวนการ ดังภาพประกอบ 1 ที่แสดงไว้



ภาพประกอบที่ 2 กระบวนการเกิดค่านิยม

ที่มา : การพัฒนาค่านิยมความปลอดภัยในการทำงาน โดยใช้กิจกรรมกระจำงค่านิยมสำหรับ
 นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคสตัหีบ อำเภอสตัหีบ
 จังหวัดชลบุรี, 2540, หน้า 12)

ค่านิยมของข้าราชการ

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2547, หน้า 103-105 อ้างถึงใน จารุณีย์ ตุลาคมรณ, 2555, หน้า 21-22) เพื่อช่วยให้การพัฒนาประเทศประสบผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะในยุคปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการไทยควรมีค่านิยมที่เพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นค่านิยมที่ตรงกับค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ สำหรับค่านิยมที่ควรเป็นไปในสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศที่เสนอไว้มี 7 ประการ ได้แก่

1. ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต เป็นค่านิยมที่สนับสนุนให้ข้าราชการมีความคิด ความเชื่อ และการกระทำ ที่ยึดมั่นในคุณธรรม โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติดี ประพฤติชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเอง ครอบครัว และพวกพ้องในทางมิชอบ การมีค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตนี้ทำให้ ข้าราชการมีความภูมิใจในเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของตนมากยิ่งขึ้น

2. ค่านิยมในระบบคุณธรรม เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมความคิด ความเชื่อ และการกระทำที่ตั้งอยู่บนหลัก 4 ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลาง ทางการเมือง การนำระบบคุณธรรมหรือการปลูกฝังค่านิยมของระบบคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็น อย่างยิ่ง ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการเพื่อส่วนรวม

เรียกว่า ธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักคุณธรรม สอดคล้องกับค่านิยมในระบบคุณธรรมดังกล่าว

3. ค่านิยมในหลักประชาธิปไตย หมายถึง ค่านิยมที่ข้าราชการมีความคิด ความเชื่อ และการกระทำที่สนับสนุนประชาธิปไตย ค่านิยมนี้จะส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือการให้บริการแก่สาธารณะแก่ประชาชน ให้มีความสำคัญกับความเป็นธรรม การมีเหตุผล การมีเมตตาธรรม ถือได้ว่าเป็นค่านิยมที่มีส่วนสำคัญในการสลายหรือละลายค่านิยมที่มีอยู่แล้วในสังคมของข้าราชการ โดยเฉพาะค่านิยมในความเป็นอนุรักษนิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง โดยให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ตั้งอยู่บนเหตุผลรวมทั้งเปลี่ยนค่านิยมที่ต้องการเป็นเจ้าของคนคนเดียวให้เป็นความเสมอภาคกัน เป็นการขจัดช่องว่างชนชั้นให้น้อยลง

4. ค่านิยมที่ยึดหลักการมากกว่าตัวบุคคล หมายถึง ค่านิยมที่มีความคิด ความเชื่อ และการกระทำที่สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการเชื่อในเหตุและผล ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักการมากกว่ายึดมั่นในตัวบุคคล เป็นค่านิยมที่ช่วยป้องกันค่านิยมในการประจบสอพลอ

5. ค่านิยมในความประหยัดและขยัน หมายถึงค่านิยมที่มีความคิด ความเชื่อ และการกระทำที่ต้องการปลูกฝังให้ข้าราชการเชื่อว่า การประหยัดเป็นหนทางที่จะทำให้ข้าราชการมีฐานะมั่นคงขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ทำให้ข้าราชการเสียเวลาหาหนทางเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเองในทางที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ค่านิยมในความขยัน จะช่วยให้ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

6. ค่านิยมของการรวมกลุ่ม หมายถึง ค่านิยมที่มีความคิด ความเชื่อ และการกระทำว่า ผลสำเร็จของการพัฒนาประเทศ ขึ้นอยู่กับการรวมกลุ่ม และการประสานงานกันของข้าราชการอย่างจริงจัง จริงใจ และต่อเนื่อง จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังค่านิยมของการรวมกลุ่มแก่ข้าราชการ ค่านิยมในการรวมกลุ่มจะทำให้ค่านิยมในหลักปัจเจกชน หรือหลักการตัวใครตัวมันหรือเก่งคนเดียว ต้องเสื่อมสลายไป

7. ค่านิยมในระเบียบวินัย หมายถึงความคิด ความเชื่อ และการกระทำที่ต้องการให้ข้าราชการเชื่อไปในทิศทางที่ว่า ระเบียบวินัยเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีระบบ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ง่ายขึ้น และรวดเร็วขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 ให้สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรและบริหาร

ราชการประจำ ทัวไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

วิสัยทัศน์

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดทิศทาง กำกับดูแล ขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ผู้การปฏิบัติ บริหารจัดการทรัพยากรและจัดบริการสุขภาพ อย่างมีส่วนร่วม และเป็นธรรมเพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และผลลัพธ์ด้านสุขภาพ พัฒนากฎหมาย กำหนดมาตรฐาน ประสาน และบูรณาการประเด็นสุขภาพที่สำคัญ ทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

2. แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ติดตามกำกับ (Monitoring) ประเมินผล (Evaluation) ตลอดจน กำกับดูแล (Regulate) การดำเนินงานตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสุขภาพ

3. จัดบริการและพัฒนาระบบบริการสุขภาพในด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันควบคุมโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสภาพ และคุ้มครองผู้บริโภคที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และภาคประชาชน

4. สนับสนุนและพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข องค์กรความรู้ ระบบข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาคีเครือข่ายตามหลักธรรมาภิบาล

อำนาจหน้าที่

1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง เพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางพระราชดำรินโยบายรัฐบาล สภาพปัญหาของพื้นที่ สถานการณ์ของประเทศ และขับเคลื่อนนโยบายตามแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงและการบูรณาการด้านสุขภาพระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการจัดการสาธารณสุขในภาวะปกติ ฉุกเฉิน วิกฤติการคุ้มครองผู้บริโภค และการมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคเอกชน

3. จัดสรรและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่าและสมประโยชน์

4. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติราชการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

5. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

6. พัฒนาระบบการเงินการคลัง และระบบบริการด้านสุขภาพให้เหมาะสมและได้มาตรฐาน

7. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สารนิเทศและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

8. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพ

9. ดำเนินงานและพัฒนาความร่วมมือด้านสุขภาพระหว่างประเทศ

10. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวกับการแพทย์และการสาธารณสุข ให้ทันสมัยและเหมาะสมยิ่งขึ้น

11. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพและด้านการพยาบาลแก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิสระ วังกานนท์ และคณะ (2555) ทำการวิจัย เรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) มีระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากการที่มีการสื่อสารจากผู้ส่งข่าวสารทุกระดับตำแหน่งงาน และหลายช่องทาง รวมถึงการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อสื่อความภายในเป็นพิเศษ และมีการจัดงานเพื่อประกาศวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะ ทำให้การรับรู้และความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับการรับรู้ของพนักงานแต่มีผลต่อระดับความเข้าใจที่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่ง ของผู้ส่งข่าวสารที่แตกต่างกัน มีผลเฉพาะระดับการรับรู้ แต่ไม่มีผลต่อระดับความเข้าใจของพนักงาน และช่องทางการสื่อสารที่แตกต่างกันมีผลต่อทั้งระดับการรับรู้ และระดับความเข้าใจของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะให้ความสำคัญในเรื่องของการสื่อสารและส่งเสริมรูปแบบของการสื่อสารในแนวทางเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกภาคส่วน ได้ตระหนักถึงภารกิจและพันธกิจ ที่จะต้องร่วมมือกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งวิสัยทัศน์ไว้

ศุทธกานต์ มิตรกุล (2554) ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ 3 มิติ ของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่านิยมด้านมนุษยธรรม

เป็นค่านิยมที่พนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากที่สุด 2) ความสอดคล้องของค่านิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่รูปแบบความสัมพันธ์จะแตกต่างกันใน ค่านิยมแต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์กรแต่ละประเภท

กฤติน โสสุวรรณ (2559) ทำการวิจัย เรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ที่ส่งผลต่อการบริการเป็นเลิศ ผ่านการให้ความสำคัญกับลูกค้าของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร การให้ความสำคัญกับลูกค้า และการบริการเป็นเลิศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อุทิศตนเพื่อองค์กร ยืนหยัดในความถูกต้อง และสู่ความเป็นเลิศในทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการให้ความสำคัญกับลูกค้า และการบริการเป็นเลิศ การให้ความสำคัญกับลูกค้ามีอิทธิพลทางบวกต่อการบริการเป็นเลิศ และการให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นตัวแปรกลางในอิทธิพลของความสามารถในการปฏิบัติตามค่านิยม องค์กรที่มีต่อการบริการเป็นเลิศ โดยเป็นตัวแปรกลางแบบบางส่วน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงาน เข้าใจและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดการให้ความสำคัญกับลูกค้า และส่งผลต่อ การบริการเป็นเลิศขององค์กรต่อไป

ชานาญ ม่วงแดง, ภูษิตา อินทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาชาชัย (2558) ทำการวิจัยค่านิยม การปฏิบัติงานของบุคลากร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคมากที่สุด และให้ความสำคัญ ค่านิยมองค์กรน้อยที่สุด ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีอยู่ในระดับสูง บุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงาน และสถานภาพการทำงานต่างกันค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน ประสบการณ์ การทำงานต่างกันค่านิยมในอาชีพแตกต่างกัน ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจต่างกันค่านิยมหลักกรม ควบคุมโรค และค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ทำให้ค่านิยมการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก ($=-0.111$, $p<0.05$) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยนี้คือ ผู้บริหารควรกำหนด มาตรการส่งเสริม การยึดมั่นและการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ดลชนก โมธรรม และศิริลักษณ์ ประสันแพงศรี (2558) ทำวิจัย เรื่อง อิทธิพลของค่านิยมร่วม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย สรุปได้ว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงสุด 2) ค่านิยมร่วมของพนักงานธนาคารอาคาร สงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุดแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านยึดมั่นธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) อิทธิพลของค่านิยมร่วม 4 ด้าน พบว่า มีค่านิยมร่วม 3 ด้าน คือ ด้านยึดมั่นธรรมาภิบาล ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และด้านบริการ เป็นเลิศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	อายุ งาน	รายได้ ต่อเดือน	ตำแหน่ง
อิสระ ว่างานนท์ และคณะ (2555)	1	1		1	1		1
ทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อรุณยา (2556)	1	1	1	1	1		
ปริญดา เนตรหาญ และคณะ (2557)			1	1	1	1	1
สุริยา ส่องแสง (2557)	1	1	1	1	1	1	1
รชา มานนท์ (2557)	1	1		1			1
ชำนานญ ม่วงแดง (2558)	1	1		1	1		
ณพัชร ศรีฤกษ์ (2559)	1	1		1	1		1

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรอิสระ จากตารางการทบทวนวรรณกรรม ส่วนตัวแปรตามมาจากค่านิยมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

1. Mastery (เป็นนายตนเอง)
2. Originality (เรื่องสร้างสิ่งใหม่)
3. People Centered (ใส่ใจประชาชน)
4. Humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และใช้วิธีการประมวลผลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติในการอ่านค่าเชิงพรรณนาอธิบายกลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อจัดกลุ่มตัวแปร คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะนำเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 1,265 คน โดยใช้โปรแกรม G*Power ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง ดังนี้

- การทดสอบที (t-test) ตัวแปร เพศ ปรากฏผลคำนวณเท่ากับ 210
 - การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏผลคำนวณเท่ากับ 280
- ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 280 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random) จากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กร ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

3.3.1.1 เพศ

3.3.1.2 อายุ

3.3.1.3 ระดับการศึกษา

3.3.1.4 ระดับตำแหน่ง

3.3.1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3.3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ค่านิยม ได้แก่

3.3.2.1 Mastery (เป็นนายตนเอง)

3.3.2.2 Originality (สร้างสรรค์สิ่งใหม่)

3.3.2.3 People Centered (ใส่ใจประชาชน)

3.3.2.4 Humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ปัจจัยค่านิยม MOPH ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีลักษณะคำถาม แบบเลือกตอบ จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งเป็นประเด็น ดังนี้

Mastery (เป็นนายตนเอง) จำนวน 10 ข้อ

Originality (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) จำนวน 5 ข้อ

People Centered (ใส่ใจประชาชน) จำนวน 6 ข้อ

Humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม) จำนวน 3 ข้อ

ในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ใช้วิธีการประเมินค่าหรือความคิดเห็น Likert โดยแบ่งคะแนนหรือน้ำหนักออกมาเป็น 5 ระดับความเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยในระดับมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
เห็นด้วยในระดับมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
เห็นด้วยในระดับน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

จากค่าน้ำหนักดังกล่าว นำมาแบ่งเป็นช่วง ๆ ช่วงละเท่า ๆ กัน คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

นำความกว้างของอันตรภาคชั้นมากำหนดเป็นความกว้างของระดับความคิดเห็น โดยตีตามช่วงคะแนนได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
เห็นด้วยในระดับมากที่สุด	4.21 – 5.00
เห็นด้วยในระดับมาก	3.41 – 4.20
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	2.60 – 3.40
เห็นด้วยในระดับน้อย	1.81 – 2.60
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	1.00 – 1.80

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่านิยม MOPH และในอนาคต อยากให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีค่านิยมแบบใด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 280 ชุด ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

3.5.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวม เช่น บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

3.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากเก็บมาวิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนา และแบบสถิติเชิงอนุมาน โดยมีการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- ความถี่ (Frequency)

- ค่าร้อยละ (Percent) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

- ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ย} &= \frac{\sum x}{n} \\ \text{เมื่อ } \sum x &= \text{ผลรวมของข้อมูล} \\ n &= \text{จำนวนข้อมูล} \end{aligned}$$

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน} &= \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \\ X &= \text{คะแนนของแต่ละคน} \\ n &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \end{aligned}$$

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การทดสอบที (t-test) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ใช้วิเคราะห์ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน กลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t - test)
\bar{x}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน F - Distribution
df	แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	89	31.80
หญิง	191	68.20
2. อายุ		
21 – 30 ปี	95	33.90
31 – 40 ปี	110	39.30
41 – 50 ปี	50	17.90
51 – 60 ปี	25	8.90
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	12.10
ปริญญาตรี	203	72.50
ปริญญาโท	38	13.60
ปริญญาเอก	5	1.80
4. ระดับตำแหน่ง		
ทั่วไป	147	52.50
วิชาการ	82	29.30
อำนวยการ	5	1.80
บริหาร	3	1.10
พนักงานราชการ	43	15.40

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
10 ปีลงมา	143	51.10
11 – 20 ปี	79	28.20
21 – 30 ปี	36	12.90
31 ปีขึ้นไป	22	7.90
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นรายชื่อ

ประเด็นค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
(n = 280)			
Mastery (เป็นนายตนเอง)			
1. ท่านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.564	.669	มากที่สุด
2. ท่านกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	4.511	.661	มากที่สุด
3. ท่านดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.250	.719	มากที่สุด
4. ท่านตรงต่อเวลาราชการ	4.336	.749	มากที่สุด
5. ท่านไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4.268	.787	มากที่สุด

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเด็นค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ท่านยึดประโยชน์ส่วนรวม ปฏิเสธผลประโยชน์ทับซ้อน	4.432	.629	มากที่สุด
7. ท่านมีความโปร่งใสในการบริหารงาน สามารถตรวจสอบและเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างถูกต้อง	4.564	.625	มากที่สุด
8. ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	4.511	.661	มากที่สุด
9. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ	4.089	.782	มาก
10. ท่านมีอิสระในการแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่	3.986	.855	มาก
รวม	4.351	.543	มากที่สุด
Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่)			
1. ท่านใส่ใจเรียนรู้	4.371	.649	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการคิดต่าง ๆ เช่น วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า	4.282	.685	มากที่สุด
3. ท่านพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันการเปลี่ยนแปลง	4.311	.650	มากที่สุด
4. ท่านพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.364	.653	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.986	.767	มาก
รวม	4.263	.581	มากที่สุด
People Centered (ใส่ใจประชาชน)			
1. ท่านบริการอย่างเท่าเทียมสะดวก สบาย มีน้ำใจเอื้อเฟื้อและเป็นที่น่าพอใจ	4.557	.653	มากที่สุด
2. ท่านใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างประหยัด รู้คุณค่า	4.307	.752	มากที่สุด
3. ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัดพลังงาน และรักษาสิ่งแวดล้อม	4.289	.722	มากที่สุด
4. ท่านเต็มใจในการให้บริการกับประชาชน / ผู้รับบริการ	4.589	.627	มากที่สุด
5. ท่านดำเนินงานโดยรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชน / ผู้รับบริการ	4.529	.698	มากที่สุด

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประเด็นค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ท่านมีการสื่อสารกับประชาชน / ผู้รับบริการ อย่างเปิดเผย	4.500	.723	มากที่สุด
รวม	4.462	.601	มากที่สุด
Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)			
1. ท่านเปิดใจรับฟังความเห็นต่างของผู้อื่น	4.582	.587	มากที่สุด
2. ท่านรับฟังความเห็นต่างอย่างเคารพ และให้เกียรติ	4.607	.583	มากที่สุด
3. ท่านธำรงสัมพันธภาพฉันท์พี่น้องชาวสาธารณสุข	4.571	.646	มากที่สุด
รวม	4.587	.562	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรประเด็น Mastery (เป็นนายตนเอง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.351 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ในประเด็นการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การมีความโปร่งใสในการบริหารงาน การสามารถตรวจสอบและเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างถูกต้อง การกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ การยึดประโยชน์ ส่วนรวมปฏิเสศผลประโยชน์ ทับซ้อน การตรงต่อเวลาราชการ ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.564, 4.564, 4.511, 4.511, 4.432, 4.336, 4.268, 4.250 ตามลำดับ และในประเด็นการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ และประเด็น การมีอิสระในการแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.089, 3.986 ตามลำดับ

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรประเด็น Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.263 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ในประเด็นการใฝ่ใจเรียนรู้ การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันการ

เปลี่ยนแปลง การสามารถปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการคิดต่าง ๆ เช่น วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.371, 4.364, 4.311 4.282 ตามลำดับ และในประเด็นการได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.986

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรประเด็น People Centered (ใส่ใจประชาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.462 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ในประเด็นท่านเต็มใจในการให้บริการกับประชาชน / ผู้รับบริการ ท่านบริการอย่างเท่าเทียมสะดวกสบาย มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ และเป็นที่น่าไว้วางใจ การดำเนินงานโดยรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชน / ผู้รับบริการ ท่านมีการสื่อสารกับประชาชน / ผู้รับบริการอย่างเปิดเผย การใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างประหยัด รู้คุณค่า และการเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัดพลังงาน และรักษาสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.589, 4.557, 4.529, 4.500, 4.307, 4.289 ตามลำดับ

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรประเด็น Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.587 และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ในประเด็นการรับฟังความเห็นต่างอย่างเคารพ และให้เกียรติ การเปิดใจรับฟังความเห็นต่างของผู้อื่น และการดำรงสัมพันธภาพฉันพี่น้องชาวสาธารณสุข อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.607, 4.582, 4.571 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 280)

ประเด็นค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
Mastery (เป็นนายตนเอง)	4.351	.543	มากที่สุด
Originality (แรงสร้างสิ่งใหม่)	4.263	.581	มากที่สุด
People Centered (ใส่ใจประชาชน)	4.462	.601	มากที่สุด
Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)	4.587	.562	มากที่สุด
รวม	4.412	.490	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.412 และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยค่านิยมองค์กร MOPH ทั้ง 4 ประเด็น พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ต่อปัจจัยค่านิยมองค์กร MOPH ประเด็น Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม) ประเด็น People Centered (ใส่ใจประชาชน) Mastery (เป็นนายตนเอง) และ Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.587, 4.462, 4.351, 4.263 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ

ประเด็นค่านิยม	เพศ				Sig	t	Sig (2-tailed)
	ชาย		หญิง				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
Mastery (เป็นนายตนเอง)	4.432	.493	4.314	.562	.713	1.698	.091
Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่)	4.340	.565	4.227	.586	.689	1.507	.133
People Centered (ใส่ใจประชาชน)	4.626	.494	4.569	.591	.109	0.783	.434
Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)	4.505	.454	4.420	.509	.578	1.357	.176
รวม	4.475	.456	4.382	.503	.749	1.484	.139

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข จำแนกตามอายุ

(n = 280)

ประเด็นค่านิยม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Mastery (เป็นนายตนเอง)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.599	3	1.200	4.214	.006
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	78.580	276	.285		
	รวม	82.180	279			
Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.430	3	.477	1.420	.237
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	92.664	276	.336		
	รวม	94.094	279			
People Centered (ใส่ใจประชาชน)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.245	3	1.1415	4.656	.003
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	83.863	276	.304		
	รวม	88.108	279			
Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.995	3	.998	4.251	.006
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	64.817	276	.235		
	รวม	67.812	279			
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.773	3	.924	3.976	.008
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	64.155	276	.232		
	รวม	66.927	279			

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้
ค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ค่านิยมองค์กรของตัวแปรปัจจัยส่วน
บุคคลด้านอายุ ด้วยวิธี LSD

อายุ (ปี)	\bar{X}	S.D.	การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลรายคู่			
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	4.294	.569	-	.181*	.101	.318*
31 – 40 ปี	4.475	.432		-	.080	.137
41 – 50 ปี	4.396	.467			-	.217
51 – 60 ปี	4.613	.334				-

จากตารางที่ 7 ภาพรวมค่านิยมองค์กร MOPH ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของกลุ่มอายุ 21 - 30 ปี มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH ที่แตกต่างกับกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี และกลุ่มอายุ 51 - 60 ปี ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 280)

ประเด็นค่านิยม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Mastery (เป็นนายตนเอง)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.960	3	.320	1.088	.355
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	81.219	276	.294		
	รวม	82.180	279			
Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.187	3	.062	.183	.908
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	93.907	276	.340		
	รวม	94.094	279			
People Centered (ใส่ใจประชาชน)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.028	3	.676	2.167	.092
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	86.080	276	.312		
	รวม	88.108	279			
Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.825	3	.275	1.133	.336
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	66.987	276	.243		
	รวม	67.812	279			
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.661	3	.220	.918	.433
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	66.266	276	.240		
	รวม	66.927	279			

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการรับรู้ค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 9 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ค่านิยมองค์กรของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลรายคู่			
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.360	.593	-	.049	.072	.384
ปริญญาตรี	4.410	.490		-	.022	.334
ปริญญาโท	4.432	.396			-	.312
ปริญญาเอก	4.744	.246				-

จากตารางที่ 9 ภาพรวมค่านิยมองค์กร MOPH ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของทุกระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ประเด็นค่านิยม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig	(n = 280)	
Mastery (เป็นนายตนเอง)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.681	4	.670	2.319	.057		
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	79.498	275	.289				
	รวม	82.180	279					
Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.142	4	.535	1.601	.174		
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	91.952	275	.334				
	รวม	94.094	279					
People Centered (ใส่ใจประชาชน)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.593	4	.148	.466	.760		
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	87.514	275	.318				
	รวม	88.108	279					
Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.697	4	.170	.695	.596		
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	67.133	275	.244				
	รวม	67.812	279					
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.953	4	.238	.994	.411		
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	65.974	275	.240				
	รวม	66.927	279					

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า โดยรวมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการรับรู้ค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 11 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ค่านิยมองค์กรของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลรายคู่				
			ทั่วไป	บริหาร	วิชาการ	อำนวยการ	พนักงานราชการ
ทั่วไป	4.404	.515	-	.388	.035	.041	.097
บริหาร	4.791	.410		-	.423	.429	.290
วิชาการ	4.369	.484			-	.006	.133
อำนวยการ	4.363	.360				-	.140
พนักงานราชการ	4.502	.543					-

จากตารางที่ 11 ภาพรวมค่านิยมองค์กร MOPH ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งของทุกระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประเด็นค่านิยม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
Mastery (เป็นนายตนเอง)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.446	3	.482	1.648	.178
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	80.733	276	.293		
	รวม	82.180	279			
Originality (เร่งสร้างสิ่งใหม่)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.778	3	.259	.767	.513
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	93.316	276	.338		
	รวม	94.094	279			

(n = 280)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ประเด็นค่านิยม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
People Centered (ใส่ใจประชาชน)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.912	3	.304	.962	.411
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	87.196	276	.316		
	รวม	88.108	279			
Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.893	3	.298	1.227	.300
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	66.919	276	.242		
	รวม	67.812	279			
รวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.909	3	.303	1.266	.286
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	66.019	276	.239		
	รวม	66.927	279			

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 13 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ค่านิยมองค์กรของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลรายคู่			
			น้อยกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 10 ปี	4.392	.539	-	.008	.009	.215
11-20 ปี	4.340	.443		-	.002	.207
21-30 ปี	4.401	.423			-	.205
31 ปี ขึ้นไป	4.607	.386				-

จากตารางที่ 13 ภาพรวมค่านิยมองค์กร MOPH ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของทุกระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	.749	-	✓
อายุ	.008	✓	-
ระดับการศึกษา	.433	-	✓
ระดับตำแหน่ง	.411	-	✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.286	-	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนา และแบบสถิติเชิงอนุมาน โดยมีการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณทางสถิติ

จากผลการศึกษา การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผล
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็น Humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม) มากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี เพศ ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี อายุ ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.08

4. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระดับตำแหน่ง ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ความเห็นการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เห็นด้วยกับค่านิยม MOPH ถือเป็นการสร้างแนวทางการทำงานให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงเป็นหลักคิดในการทำงานของข้าราชการยุคใหม่ ซึ่งนำแนวทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเป็น การสร้างแนวคิด การทำงานในแบบอย่างที่ดีให้กับรุ่นต่อ ๆ ไป ควรผลักดัน และสื่อสารอย่าง ต่อเนื่องกว้างขวางมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกส่วนในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รับรู้มาก ขึ้นต่อค่านิยม MOPH และนำไปปฏิบัติ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี เพศ ต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันนี้ ทุกเพศมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น การเข้าถึงเทคโนโลยี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีการพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันการเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีการแสดงออกทางความคิด มีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ทุกเพศแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียม มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่าง ๆ แก่ทุกเพศอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชา มานนท์ (2557) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ไม่ส่งผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อยุธยา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการสื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่นอร์ธปาร์ค ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันในด้าน เพศ ไม่มีผลต่อ

การรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และยังสอดคล้องกับอิสระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเข้าใจ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ จิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อ องค์กร ระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ ของพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มี เพศ ต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละรูปแบบ ไม่แตกต่างกัน และความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วน บุคคลด้าน เพศ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน และสกาวัฒน์ อินทสมิต (2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กล่าวว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง พนักงาน โรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ ของพนักงานโรงแรมในเครือข่าย ของต่างประเทศ ที่มี เพศ ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แบบราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุ ต่างกันมีระดับ การรับรู้ ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับการ รับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสบการณ์ แต่ละ ช่วงอายุ จะมีอุดมการณ์ทางความคิด ทักษะคิด มุมมองชีวิตแตกต่างกัน ความพร้อมที่จะรับรู้ ซึ่งอาจ มาจากนิสัยในการรับรู้ ระดับความตั้งใจ ความระมัดระวัง ความมั่นใจในการรับรู้ของคนแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน รวมถึงประสบการณ์ในอดีต เป็นปัจจัยพื้นฐานสิ่ง หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อทั้งการรับรู้และการคาดหวัง โดยประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้ต่อ สิ่งนั้น ต่างกันจึงส่งผลให้การรับรู้ต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ และรชา มานนท์ (2557) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ส่งผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรด้านการมีใจบริการ ความ ปลอดภัย และการทำงาน เป็นทีม ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อุชยา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการสื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันในด้านอายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และอิสระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสาร ที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่าง พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มี อายุ ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับปัจเจก ทับพรหม (2550) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอที จำกัด พบว่า อายุ ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะ มนุษย์ถือเป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้ ทุกระดับการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมบริบทนั้น ๆ สิ่งแวดล้อม รอบตัว ที่ได้รับรู้จากการสื่อสาร โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน สามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพได้ตามค่านิยม โดยไม่มีการแบ่งแยกระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อุชยา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการสื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันในด้าน ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และอิสระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านระดับการศึกษา พนักงานโรงแรมในเครือข่าย ของไทยที่มี ระดับการศึกษา ต่างกันมี

การรับรู้วัฒนธรรม องค์การในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน และความผูกพันต่อองค์การในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชา มานนท์ (2557) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่งผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรด้านความปลอดภัย การทำงาน เป็นทีม และความซื่อตรง ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การระหว่าง พนักงาน โรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการศึกษา พนักงาน โรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การแบบ เครือญาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานเพราะไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดในองค์กรก็ควรยึดถือปฏิบัติแนวค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นการสะท้อนความเป็นตัวตนขององค์กร ไม่มีการแยกระดับตำแหน่ง และยิ่งหากมีตำแหน่งที่สูงขึ้นยิ่งต้องรับผิดชอบต่อการกระทำ คำพูด และการตัดสินใจ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านตำแหน่งงาน พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชา มานนท์ (2557) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ด้านตำแหน่งงาน ส่งผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรด้านการทำงาน เป็นทีม และความซื่อตรง ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552)

ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่าง พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้าน ตำแหน่งงาน พนักงานโรงแรมในเครือข่าย ของไทยที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรแบบปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะ การเข้ามา ปฏิบัติงาน ในองค์กรใดก็ตาม บุคลากรใหม่ก็ควรมีการศึกษาค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ ระยะเวลา การปฏิบัติงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยจึงไม่ควรเป็นปัจจัยในการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่าง เพราะ ในการอบรมข้าราชการใหม่ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรก็มีสอดแทรกอยู่ในหลักสูตร ด้วย จึงสามารถรับรู้ได้ทั้งบุคลากรใหม่ และ โดยเฉพาะบุคลากรเดิมก็ต้องมีการรับรู้ถึงการ ปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย และยุคสมัย ทั้งนี้ เพราะ การทำงานต้องมีการ ปรับตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ให้เข้ากับสังคมนั้น ๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อ ความมุ่งหวังตาม วัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ โดยผ่านแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละองค์กร กระทรวงสาธารณสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ไม่ว่านจะมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด การให้บริการอย่างเท่าเทียม และเป็นที่ไว้วางใจ เต็ม ใจในการให้บริการ จึงมีความสำคัญ เพราะ เป็นภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน / ผู้รับบริการ การรับรู้ค่านิยมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการสะท้อนความมุ่งมั่นตั้งใจถึงแนวทางปฏิบัติขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อยุธยา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิผลการ สื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ธนบุรีปาร์ค และปัจเจก ทับพรหม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรม การทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์ กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยม องค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้องค์ความรู้เฉพาะทาง หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงเป็นการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มทักษะ ทั้งนี้ เป็นโอกาสในการสร้างเครือข่าย และเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการเปิดแสดงความคิดเห็นค่านิยม และแนวทางปฏิบัติที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยากให้เป็น และยึดถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันในการกำหนดค่านิยมองค์กร

3. ควรมีการประเมินค่านิยมองค์กร โดยกำหนดเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร เพื่อให้การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมีการถ่ายทอดลงสู่ระดับปฏิบัติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึก โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากขึ้น

2. เนื่องจากงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงแค่ข้าราชการ และพนักงานราชการ ในขณะที่เดียวกันสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขยังมี ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ รวมถึงพนักงานกระทรวง ซึ่งค่อนข้างเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ ควรศึกษาประชากรกลุ่มดังกล่าว ในอนาคต

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนา และแบบสถิติเชิงอนุมาน โดยมีการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณทางสถิติ

จากผลการศึกษา การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผล
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีการรับรู้ค่านิยมองค์กร MOPH ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็น Humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม) มากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี เพศ ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี อายุ ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.08

4. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระดับตำแหน่ง ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน โดยรวมมีการรับรู้ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ความเห็นการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เห็นด้วยกับค่านิยม MOPH ถือเป็นการสร้างแนวทางการทำงานให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงเป็นหลักคิดในการทำงานของข้าราชการยุคใหม่ ซึ่งนำแนวทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเป็น การสร้างแนวคิด การทำงานในแบบอย่างที่ดีให้กับรุ่นต่อ ๆ ไป ควรผลักดัน และสื่อสารอย่าง ต่อเนื่องกว้างขวางมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกส่วนในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รับรู้มาก ขึ้นต่อค่านิยม MOPH และนำไปปฏิบัติ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี เพศ ต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันนี้ ทุกเพศมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น การเข้าถึงเทคโนโลยี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีการพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันการเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีการแสดงออกทางความคิด มีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ทุกเพศแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเท่าเทียม มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่าง ๆ แก่ทุกเพศอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชา มานนท์ (2557) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ไม่ส่งผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อรุณยา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการสื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่นอร์ธปาร์ค ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันในด้าน เพศ ไม่มีผลต่อ

การรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และยังสอดคล้องกับอิสระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเข้าใจ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ จิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อ องค์กร ระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ ของพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มี เพศ ต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละรูปแบบ ไม่แตกต่างกัน และความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วน บุคคลด้าน เพศ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน และสกาวัฒน์ อินทสมิต (2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กล่าวว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง พนักงาน โรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ ของพนักงานโรงแรมในเครือข่าย ของต่างประเทศ ที่มี เพศ ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แบบราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุ ต่างกันมีระดับ การรับรู้ ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับการ รับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสบการณ์ แต่ละ ช่วงอายุ จะมีอุดมการณ์ทางความคิด ทักษะคิด มุมมองชีวิตแตกต่างกัน ความพร้อมที่จะรับรู้ ซึ่งอาจ มาจากนิสัยในการรับรู้ ระดับความตั้งใจ ความระมัดระวัง ความมั่นใจในการรับรู้ของคนแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน รวมถึงประสบการณ์ในอดีต เป็นปัจจัยพื้นฐานสิ่ง หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อทั้งการรับรู้และการคาดหวัง โดยประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลให้การรับรู้ต่อ สิ่งนั้น ต่างกันจึงส่งผลให้การรับรู้ต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ และรชา มานนท์ (2557) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ส่งผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรด้านการมีใจบริการ ความ ปลอดภัย และการทำงาน เป็นทีม ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อุชยา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการสื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันในด้านอายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และอิสระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสาร ที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ปัจจัยด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่าง พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มี อายุ ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับปัจเจก ทับพรหม (2550) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีโอที จำกัด พบว่า อายุ ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะ มนุษย์ถือเป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้ ทุกระดับการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมบริบทนั้น ๆ สิ่งแวดล้อม รอบตัว ที่ได้รับรู้จากการสื่อสาร โดยบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน สามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพได้ตามค่านิยม โดยไม่มีการแบ่งแยกระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อุชยา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการสื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันในด้าน ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และอิสระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านระดับการศึกษา พนักงานโรงแรมในเครือข่าย ของไทยที่มี ระดับการศึกษา ต่างกันมี

การรับรู้วัฒนธรรม องค์การในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน และความผูกพันต่อองค์การในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชา มานนท์ (2557) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่งผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรด้านความปลอดภัย การทำงาน เป็นทีม และความซื่อตรง ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การระหว่าง พนักงาน โรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการศึกษา พนักงาน โรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การแบบ เครือญาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานเพราะไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดในองค์กรก็ควรยึดถือปฏิบัติแนวค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ เพื่อเป็นการสะท้อนความเป็นตัวตนขององค์กร ไม่มีการแยกระดับตำแหน่ง และยิ่งหากมีตำแหน่งที่สูงขึ้นยิ่งต้องรับผิดชอบต่อการกระทำ คำพูด และการตัดสินใจ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านตำแหน่งงาน พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รชา มานนท์ (2557) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ด้านตำแหน่งงาน ส่งผลต่อระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรด้านการทำงาน เป็นทีม และความซื่อตรง ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจิตาพันธุ์ ศรีเทศ (2552)

ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่าง พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย กับเครือข่ายของต่างประเทศ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้าน ตำแหน่งงาน พนักงานโรงแรมในเครือข่าย ของไทยที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรแบบปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน มีระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เพราะ การเข้ามา ปฏิบัติงาน ในองค์กรใดก็ตาม บุคลากรใหม่ก็ควรมีการศึกษาค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ ระยะเวลา การปฏิบัติงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยจึงไม่ควรเป็นปัจจัยในการรับรู้ค่านิยมองค์กรที่แตกต่าง เพราะ ในการอบรมข้าราชการใหม่ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรก็มีสอดแทรกอยู่ในหลักสูตร ด้วย จึงสามารถรับรู้ได้ทั้งบุคลากรใหม่ และ โดยเฉพาะบุคลากรเดิมก็ต้องมีการรับรู้ถึงการ ปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย และยุคสมัย ทั้งนี้ เพราะ การทำงานต้องมีการ ปรับตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ให้เข้ากับสังคมนั้น ๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อ ความมุ่งหวังตาม วัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ โดยผ่านแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละองค์กร กระทรวงสาธารณสุข โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ไม่ว่านจะมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด การให้บริการอย่างเท่าเทียม และเป็นที่น่าพอใจ เต็ม ใจในการให้บริการ จึงมีความสำคัญ เพราะ เป็นภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน / ผู้รับบริการ การรับรู้ค่านิยมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการสะท้อนความมุ่งมั่นตั้งใจถึงแนวทางปฏิบัติขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อยุธยา (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิผลการ สื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ธนบุรีปาร์ค และปัจเจก ทับพรหม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรม การทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์ กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ ว่างานนท์ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และค่านิยม องค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้องค์ความรู้เฉพาะทาง หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงเป็นการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มทักษะ ทั้งนี้ เป็นโอกาสในการสร้างเครือข่าย และเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการเปิดแสดงความคิดเห็นค่านิยม และแนวทางปฏิบัติที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยากให้เป็น และยึดถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันในการกำหนดค่านิยมองค์กร

3. ควรมีการประเมินค่านิยมองค์กร โดยกำหนดเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร เพื่อให้การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมีการถ่ายทอดลงสู่ระดับปฏิบัติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึก โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากขึ้น

2. เนื่องจากงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงแค่ข้าราชการ และพนักงานราชการ ในขณะที่เดียวกันสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขยังมี ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ รวมถึงพนักงานกระทรวง ซึ่งค่อนข้างเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ ควรศึกษาประชากรกลุ่มดังกล่าว ในอนาคต

บรรณานุกรม

- กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ. (2547). การรับรู้กฎระเบียบของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง. (ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กฤติน โทสุวรรณ. (2559). ความสามารถในการปฏิบัติตามคณียมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริการ เป็นเลิศผ่านการให้ความสำคัญกับลูกค้าของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กิตติพา ณะชัย. (2562). กระบวนการสื่อสารและการรับรู้เพื่อการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า ธุรกิจสถานบริการออกกำลังกาย ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- จารุณีย์ ตูลาภรณ์. (2555). การปฏิบัติงานตามคณียมองค์กรของข้าราชการ สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี. (ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิตาพันธุ์ ศรีเทศ. (2552). การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัด เชียงใหม่. (ค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชญานิสาว์ กุลรัตน์มณีพร และคณะ. (2555). การเสริมสร้างคณียม : การทบทวนองค์ความรู้ และแนวทางการวิจัยด้านคณียมไทยในอนาคต. กระทรวงวัฒนธรรม.
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์. (2546). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชำนาญ ม่วงแดง, ภูษิตา อินทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาษาชัย. (2558) คณียมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 24(2), 273-282.
- ชิดชนก ทองไทย. (2556). การรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณพัชร ศรีฤกษ์. (2559). อิทธิพลของคณียมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบินสุวรรณภูมิ โดยมี ความสามารถในการสื่อสารขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

บรรณานุกรม

- ณัฐภูมิินทร์ ตาอินบุตร. (2561). การรับรู้และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้ระบบพร้อมเพย์ (PromptPay) ของลูกค้าธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดลำปาง. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- ดลชนก โมธรรม และศิริลักษณ์ ประสันแพงศรี. (2558). อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ทับทิมทิพย์ ปราโมช ณ อุษยา. (2556). ประสิทธิภาพการสื่อสารค่านิยมองค์กรของบริษัท ไทยนำทิพย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ธนบุรี. (วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชนิยา คำอารีย์สกุล. (2549). การสื่อสารทางการตลาด (IMC) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อเบหมิ่ กิ่งสำเร็จรูปยี่ห้อมามา ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชญชนก สุขแสง. (2556). ค่านิยมและอิทธิพลจากบุคคลที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจตัดลยกรรม ความงาม. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- นันทิยา ลีมภักดี. (2559). การรับรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอย ในเขตเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปริญญา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข และอารีชัยวรรณ ช่วมตานี. (2557). ค่านิยมในงานและความยึด มั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 2), 320-330.
- ปัจเจก ทับพรหม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปิยะนันท์ บุญณะโยไทย. (2556). การรับรู้ และ ทศนคติ ของผู้บริโภคต่อสื่อกิจกรรมการพัฒนา อย่างยั่งยืนของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- พัชรี เขยจรยา. (2543). ทฤษฎีแม่บททางนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม

- มลินี สมภพเจริญ. (2551). **ทฤษฎีการสื่อสารระหว่างบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- รชา มานนท์. (2557). **ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. (ปริญาญการจัการมหบัณฑิต, สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- ศิริภรณ์ อธิปไตยกุล. (2540). **การพัฒนาค่านิยมความปลอดภัยในการทำงานโดยใช้กิจกรรมกระจำง ค่านิยมสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี**. (ปริญาญานิพนธ์ศึกษามหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2557). **ความสัมพันธ์ 3 มิติ ของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สกวรัตน์ อินทุสมิต. (2543). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจ ที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ มหบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2563). **วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://ops.moph.go.th/public/index.php/vision>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563, ธันวาคม 3) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/04/10>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563, ธันวาคม 24). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เอกสารประกอบการบรรยายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เดือนธันวาคม 2563**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2020/12/Dec20_full_v5_เข้ากรม.pdf.
- สุดาพร กุณฑลบุตร. (2549). **หลักการตลาด(สมัยใหม่)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทรี โคมิน และสนิท สัมครการ. (2522). **ค่านิยมและระบบค่านิยมไทย**. สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุริยา ส่งแสง. (2557). **ปัจจัยค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. (ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม

อิสระ ว่างานนท์, สันติธร ภูริภักดี และก่อเกียรติ วิริยะกิจพัฒนา. (2555) การสื่อสารที่มีผลต่อการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน). วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์. 7(1),53-64.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง : การรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น และจะไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับข้อเท็จจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค่านิยม MOPH

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง		
อายุ	<input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี	<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี
ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
ระดับตำแหน่ง	ข้าราชการ			
	<input type="checkbox"/> ทั่วไป	<input type="checkbox"/> วิชาการ	<input type="checkbox"/> อำนวยการ	<input type="checkbox"/> บริหาร
	<input type="checkbox"/> พนักงานราชการ			
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/> 10ปีลงมา	<input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี	<input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค่านิยม MOPH ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
โปรดเลือกช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

การรับรู้ของท่าน ต่อปัจจัยค่านิยม MOPH อยู่ในระดับใด โดยมีระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	=	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	=	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
ประเด็นค่านิยม Mastery (เป็นนายตนเอง)						
1	ท่านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
2	ท่านกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม					
3	ท่านดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
4	ท่านตรงต่อเวลาราชการ					
5	ท่านไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
6	ท่านยึดประโยชน์ส่วนรวม ปฏิเสธผลประโยชน์ทับซ้อน					
7	ท่านมีความโปร่งใสในการบริหารงาน สามารถตรวจสอบและเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างถูกต้อง					
8	ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ					
9	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ					
10	ท่านมีอิสระในการแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
ประเด็นค่านิยม Originality (เร่่งสร้างสิ่งใหม่)						
11	ท่านใส่ใจเรียนรู้					
12	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการคิดต่าง ๆ เช่น วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า					
13	ท่านพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันการเปลี่ยนแปลง					
14	ท่านพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
15	ท่านได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านอย่างต่อเนื่อง					
ประเด็นค่านิยม People Centered (ใส่ใจประชาชน)						
16	ท่านบริการอย่างเท่าเทียมสะดวก สบาย มีน้ำใจเอื้อเฟื้อและเป็นที่ยอมรับ					
17	ท่านใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างประหยัด รู้คุณค่า					
18	ท่านเป็นตัวอย่างที่ดีในการประหยัดพลังงาน และรักษาสีเขียว					
19	ท่านเต็มใจในการให้บริการกับประชาชน / ผู้รับบริการ					
20	ท่านดำเนินงานโดยรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชน / ผู้รับบริการ					
21	ท่านมีการสื่อสารกับประชาชน / ผู้รับบริการอย่างเปิดเผย					
ประเด็นค่านิยม Humility (ถ่อมตน อ่อนน้อม)						
22	ท่านเปิดใจรับฟังความเห็นต่างของผู้อื่น					
23	ท่านรับฟังความเห็นต่างอย่างเคารพ และให้เกียรติ					
24	ท่านดำรงสัมพันธภาพอันดีกับน้องชาวสาธารณสุข					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

ท่านมีความคิดเห็นต่อค่านิยม MOPH อย่างไร และในอนาคตอยากให้สำนักงาน
ปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีค่านิยมแบบใด

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรนิตา นาคทับทิม	
วัน เดือน ปีเกิด	8 สิงหาคม 2533	
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร	
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2551	วิทยาศาสตร์บัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ประสบการณ์ในการทำงาน	พ.ศ. 2556	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สถาบันพระบรมราชชนก
	พ.ศ. 2557	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข
	พ.ศ. 2561	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงอุตสาหกรรม
	พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข