

ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ชำนาญ ม่วงแดง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

.....  
นายชำนาญ ม่วงแดง

ผู้วิจัย

.....  
รองศาสตราจารย์ภูษิตา อินทรประสงค์,

พ.ด.(การบริหารการพัฒนา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ภัทรอาชาชัย,

Sc.D.(Bios.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....  
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....  
รองศาสตราจารย์ภูษิตา อินทรประสงค์,

พ.ด.(การบริหารการพัฒนา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

**ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

.....

นายชำนาญ ม่วงแดง

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์กล้า ทองขาว,

พ.บ.ค.(การบริหารการพัฒนา)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ภัทรอาชาชัย,

Sc.D.(Bios.)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์ภูษิตา อินทรประสงค์,

พ.บ.ค.(การบริหารการพัฒนา)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โทปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ภูษิตา อินทรประสงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ภัทรอาษาชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.กมล ทองขาว ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับแก้ประเด็นทางวิชาการ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย จนผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ แพทย์หญิงวรรณ หาญเชาว์วรกุล ผู้อำนวยการสำนักจัดการความรู้ ดร.อริยะ บุญงามชัยรัตน์ กองแผนงาน กรมควบคุมโรค และรองศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ภาชีน อาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารกรมควบคุมโรค ที่กรุณาให้โอกาสผู้วิจัยลาศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ขอขอบคุณบุคลากรกรมควบคุมโรค ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานสำนักจัดการความรู้ กรมควบคุมโรค และเจ้าหน้าที่ภาคีวิชาการงานสาธารณสุขทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำ และช่วยประสานการทำงานให้ผู้วิจัยจัดทำวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้น

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดามารดา ภรรยา และครอบครัว ที่ให้กำลังใจอันสำคัญยิ่ง ทำให้ผู้วิจัยมีความเพียรพยายามจนประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กล่าวมานี้

ชำนานัญม่วงแดง

ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

THE VALUES OF GOVERNMENT OFFICIALS IN DEPARTMENT OF DISEASE CONTROL,  
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

ชำนานญ ม่วงแดง 5436832 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา  
ภัทรอาชาชัย, Sc.D.(BIOSTATISTICS)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาอธิบายด้วยการสำรวจแบบภาคตัดขวาง เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัตินส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 756 คนเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำซึ่งมิได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามนำมาวิเคราะห์จำนวน 669 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาสถิติ Analysis of Variance (ANOVA) และสถิติ Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคมากที่สุดและให้ความสำคัญค่านิยมองค์การน้อยที่สุด ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีอยู่ในระดับสูง บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานและสถานภาพการทำงานต่างกัน ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกันค่านิยมในอาชีพแตกต่างกันภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจที่ต่างกันค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคและค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ทำให้ค่านิยมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก ( $r = -0.111$ ,  $p\text{-value} < 0.05$ )

จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการส่งเสริมการยึดมั่นและการปฏิบัติตามค่านิยม เพื่อเพิ่มระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค และปรับเปลี่ยนสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค

คำสำคัญ: ค่านิยมการปฏิบัติงาน / ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค / ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

THE VALUES OF GOVERNMENT OFFICERS IN THE DEPARTMENT OF  
DISEASE CONTROL, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

CHAMNAN MUANGDANG 5436832 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITAINARAPRASONG, Ph.D.,  
JANYAPATTARA-ACHACHAI, Sc.D.(BIOSTATISTICS)

ABSTRACT

This is explanatory research with a cross-sectional survey to find the association between personal values and spiritual leadership with work values in officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health. 756 of the sample group are government officers, officers, and permanent employees who are not in an administrator position. Data were collected using questionnaires. 669 questionnaires were used for data analysis using Analysis of Variance (ANOVA) and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The results found that the officers at the Department of Disease Control gave the highest priority to the core values of the department and gave the least priority to organizational values. Spiritual leadership of the officers at the office was at a high level. The officers, who had different working experience and working status, had different core values at the Department of Disease Control.

Moreover, different work experience resulted in different priorities in professional values. Spiritual leadership, core values, and personal values may have differed but the differences in educational attainment did not result in different performance values in the officers. Spiritual leadership had the lowest level negative association with personal values ( $r = -0.111$ ,  $p\text{-value} < 0.05$ ).

The results of the research recommends that administrators should provide a policy to promote commitment and apply values to increase the priority given by the officers to the core values of the Department of Disease Control, and adjust the work performance of the officers.

KEY WORDS: WORKING VALUES/ CORE VALUES OF THE DEPARTMENT  
OF DISEASE CONTROL/ SPIRITUAL LEADERSHIP

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
<b>บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม</b>	
ส่วนที่ 1 ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข	15
ส่วนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม.....	26
ส่วนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ.....	41
ส่วนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย</b>	
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	98
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	98
3.3 หน่วยการวิเคราะห์.....	105
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	111
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	113
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	114

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.8 ข้อพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย.....	115
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล.....	119
ส่วนที่ 2 การจัดกลุ่มข้อมูล.....	121
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	148
<b>บทที่ 5 การอภิปรายผล.....</b>	<b>173</b>
<b>บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>181</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....</b>	<b>186</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....</b>	<b>196</b>
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>207</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>213</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย.....</b>	<b>228</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1	สรุปลงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม..... 64
2.2	สรุปลงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ..... 90
3.1	จำนวน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานใน กอง สำนัก สถาบัน และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2556..... 99
3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 102
3.3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามหน่วยงาน..... 103
3.4	ความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์รายข้อแบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของ Louis W Fry ปี 2007 (Spiritual Leadership Survey)..... 112
3.5	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแบบสอบถามค่านิยมของ Hendel, Eshel and Traister ปี 2006 (The Values set) ..... 113
4.1	จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับ การศึกษา สถานภาพการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข..... 119
4.2	ค่าเฉลี่ยและระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุม โรค กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้านและลำดับคะแนนเฉลี่ย..... 131
4.3	สรุปการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวง สาธารณสุข รายข้อในแต่ละด้าน..... 136
4.4	จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของค่านิยมการปฏิบัติ งานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ..... 138

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม จำแนกรายด้าน และรายชื่อ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะ.....	149
4.6	การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ.....	159
4.7	การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละด้านแตกต่างกัน.....	166
4.8	สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคล และระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแตกต่างกัน.....	171
4.9	สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.....	176
4.10	สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.....	177
4.11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.....	178

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ..... 13
2.1	โครงสร้างการบริหารงานกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข..... 18
2.2	ชุดค่านิยม (The Values Set) ..... 25
2.3	กระบวนการเกิดค่านิยมในสังคม..... 28
2.4	ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมและพฤติกรรมตามทฤษฎีของ Bems’ Theory..... 40
2.5	ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมและพฤติกรรมของ อมร รักษาสัตย์..... 40
2.6	แผนภูมิแสดงแบบพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ของกลุ่มไอไฮโอสเตท..... 43
2.7	แบบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ ของกลุ่มมิชิแกน..... 44
2.8	พฤติกรรมผู้นำต่าข่ายการจัดการ..... 45
2.9	ตัวแบบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจขององค์การ..... 55
2.10	สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม..... 61
2.11	สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ..... 63
4.1	คะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข 137

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ค่านิยม (Values) ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพราะเป็นตัวกำหนดพื้นฐานความเชื่อของแต่ละบุคคล ซึ่งคอนเนอร์ และเบคเกอร์ (Coner & Becker) ปี 1994 ได้ระบุว่าค่านิยมเป็นตัวกำหนดทิศทางพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรจะแสดงออกมา โดยเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเกิดค่านิยมใหม่ขึ้นได้ เมื่อบุคคลนั้นมีวิถีภาวะเปลี่ยนแปลงไปหรืออยู่ในสภาพการณ์ที่แตกต่างไป (1) ส่วนค่านิยมองค์กร (Core values) เป็นแนวทางขององค์กรที่ทุกคนยึดถือเป็นกรอบในการปฏิบัติแต่สิ่งที่จะต้องและกำหนดทิศทางอยู่ตลอดโดยสมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติ (2) ค่านิยมจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม รวมถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร โดยหากบุคลากรมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานงาน เข้าใจค่านิยมของตนเองและผู้อื่นก็จะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน องค์กรจึงดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร

การพัฒนาค่านิยมองค์กรให้เกิดในตัวบุคลากรนั้น ต้องอาศัยการสนับสนุนจากหลายสิ่ง ซึ่งแนวคิดของ Fairholm ปี 1991 (3) ระบุว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการรวบรวมค่านิยมที่เกิดขึ้นจากสมาชิกในกลุ่ม สร้างสรรค์ให้กลายเป็นค่านิยมที่เหมาะสม และค่านิยมเหล่านี้จะแปลเป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และผู้นำยุคใหม่ต้องตระหนักถึงภาวะในจิตใจ หรือจิตวิญญาณของตนเองและผู้อื่น โดย Fairholm เชื่อว่า ผู้นำที่มีจิตวิญญาณจะพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ร่วมกับพิจารณาความดีที่ควรแสดงออกมาทางการกระทำ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ หรือภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Theory of Spiritual Leadership) ของ Louis W. (Jody) Fry ปี 2003 (4) ซึ่งระบุถึงภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งทางกาย ทางจิตใจ หรืออารมณ์ในการปฏิบัติต่อกันของบุคลากรในองค์กร ภาวะดังกล่าวจะสร้างความสอดคล้องกันในเรื่องค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจกับชีวิตการทำงาน (Satisfaction with Life) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) และส่งผลถึงความยั่งยืนของผลผลิตในการทำงาน (Productivity) องค์กรประกอบคุณลักษณะ ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม ทศนคติที่ดี ทำให้ชีวิตการทำงานมีความหมาย (Meaning/calling) และมีความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership)

ในปี พ.ศ.2546-2550 มีการปฏิรูประบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อสร้างขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ โดยนำหลักการบริหารองค์การสมัยใหม่มาปรับใช้บริหารราชการให้บรรลุเป้าหมาย (5) มีการกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการนำไปใช้ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้มีผลการปฏิบัติงานสูงเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลได้ เกณฑ์ดังกล่าวประกอบด้วย 7 หมวด หมวดที่ 1 การนำองค์การ ระบุถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้น ระยะยาว ค่านิยม และผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญกับวิธีการที่ผู้บริหารสื่อสารกับบุคลากร และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ดี และหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ระบุถึงระบบงาน การเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจ ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรไปทางเดียวกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ (6) ซึ่งกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐดังกล่าว

กรมควบคุมโรค เป็นหน่วยงานราชการมีภารกิจในการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี (7) กรมฯ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าประสงค์ ตรงตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 วิสัยทัศน์คือ “เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายใน ปี 2563” และกำหนดค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค I-SMART ให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือในการปฏิบัติงาน (8)

การพัฒนาค่านิยมกรมควบคุมโรค เริ่มในปี 2549 กรมฯกำหนดแผนปฏิบัติการเสริมสร้างค่านิยมหลักเพื่อปรับกระบวนการทัศน์ มาตรฐานความคิด และพฤติกรรมของบุคลากรให้มีแนวปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน และมอบหมายให้สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นค่านิยมที่มีอยู่และค่านิยมที่คาดหวังจากตัวแทนบุคลากรในสังกัด ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 2,425 คน จากนั้นนำผลจากการศึกษากำหนดเป็นค่านิยม SMART คือ 1) การมีจิตใจพร้อมจะให้บริการ(Service Mind) 2) การทำงานอย่างมืออาชีพ (Mastery) 3) การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ (Accountability/Transparency) 4) การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) และ 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และประกาศเป็นนโยบายให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและภูมิภาคยึดถือปฏิบัติตามค่านิยม มีการแปลงค่านิยมสู่การปฏิบัติ ซึ่งจัดกิจกรรมการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม

ค่านิยม SMART และคัดเลือกบุคลากรดีเด่นต้นแบบการปฏิบัติงานตามค่านิยม SMART ของกรมควบคุมโรค (9)

ปี 2550 กรมควบคุมโรคพัฒนาระบบค่านิยม จากการประเมินผลพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (10) ผ่านการสำรวจความคิดเห็น และการสอบถามลำดับความสำคัญของค่านิยม จากตัวแทนผู้บริหารและตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมตามค่านิยมของบุคลากรกรมควบคุมโรคอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79-4.45 (ระดับ 1-5) ซึ่งพฤติกรรมตามค่านิยมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ (Accountability/Transparency) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.45 และพฤติกรรมตามค่านิยมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.79 จากผลดังกล่าว กลุ่มผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตถึงความน่าเชื่อถือของผลสำรวจความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเกิดความคลาดเคลื่อนในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ชี้แจงการตอบแบบสอบถามและผู้รวบรวมข้อมูลเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ผู้ตอบแบบสอบถามจึงให้ข้อมูลทางบวกทำให้คะแนนของหน่วยงานของตนอยู่ในระดับสูง และเสนอให้ใช้ผลจากการสอบถามเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมในปี 2551-52

ในปี 2553 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมควบคุมโรค พบว่า ขั้นตอนการดำเนินการค่านิยมมีหลายวิธีและไม่ชัดเจน ทำให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน ในส่วนของแบบทดสอบความรู้ค่านิยม มีคำถามที่กำกวม ซึ่งผู้รับผิดชอบงานไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ (11) และผลการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูงกรมควบคุมโรค พบว่า ระบบค่านิยมองค์กรยังเป็นนามธรรมไม่สามารถวัดผลได้ชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงกรมควบคุมโรค จึงเสนอให้ปรับแนวทางการแปลงค่านิยมองค์กรสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (12) คณะทำงานแปลงค่านิยมกรมควบคุมโรคสู่การปฏิบัติจึงปรับแนวทางการทำงาน ปรับค่านิยมค่านิยมองค์กรให้ครอบคลุมพฤติกรรมของบุคลากร และเพิ่มค่านิยมใหม่ คือ การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity = I) ค่านิยมกรมควบคุมโรคจึงเป็น I-SMART

จากข้อมูลดังกล่าวจะพบว่า กรมควบคุมโรคพัฒนาค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการกำหนดเป็นนโยบายและการพัฒนาผ่านกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบและขั้นตอนการดำเนินการมีหลายวิธี และมีขั้นตอนไม่ชัดเจน ทำให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน ด้านเครื่องมือทดสอบความรู้ค่านิยมมีคำถามที่ไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ง่าย จึงไม่ทราบระดับของค่านิยมองค์กรที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับกระบวนการสร้างค่านิยมองค์กรที่ต่อเนื่อง และจากการทบทวนพบเพียงสรุปผลโครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการ อาทิเช่น โครงการเสริมสร้างค่านิยมกรมควบคุมโรค และสรุปผลการแปลงค่านิยมกรมควบคุมโรคสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระจ่าง

สาธารณสุข โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงคุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership) ตามการรับรู้ของบุคลากร โดยใช้แนวคิดของ Louis W. Fry ปี 2003 (4) ซึ่งองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร และในการศึกษาค่านิยมการปฏิบัติงานได้ใช้แนวคิดชุดค่านิยม (The Values set) ของ Hendel, Eshel and Traister, 2006 (13) ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร ทั้งนี้ได้รวมค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (8) ผลจากการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสร้างค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ซึ่งจะส่งผลโดยตรงถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และบรรลุเป้าประสงค์ในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพให้กับประชาชนต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ตามการรับรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับใด
3. คุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยคะแนนการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกันหรือไม่
4. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข หรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสามารถอธิบายความผันแปรของค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้มากน้อยเพียงใด

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

### วัตถุประสงค์เฉพาะ : เพื่อ

1. วัดระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค
2. วัดระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ระหว่างตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ที่มีต่อค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
5. วิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

### สมมติฐานการวิจัย

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
3. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. คุณสมบัตินส่วนบุคคล (Personal Attribute)
  - 1.1 ประสบการณ์การทำงาน
  - 1.2 สถานภาพการทำงาน
  - 1.3 ระดับการศึกษา
2. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership)
  - 2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)
  - 2.2 ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith)
  - 2.3 การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love)
  - 2.4 ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling)
  - 2.5 การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership)
  - 2.6 ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life)
  - 2.7 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)
  - 2.8 ผลผลิตในการทำงาน (Productivity)
  - 2.9 ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life)

ตามแนวคิดของ Louis W. Fry ปี 2003 (4)

### ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

- ค่านิยมในอาชีพ
- ค่านิยมส่วนบุคคล
- ค่านิยมองค์กร
- ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค

ตามแนวคิดของ Hendel, Eshel and Traister ปี 2006 (The Values Set) (13)

## นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. **บุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่สังกัดกรมควบคุมโรค โดยบุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมควบคุมโรค ทั้งนี้ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว พนักงานจ้างเหมา ข้าราชการที่ไปช่วยราชการหน่วยงานนอกสังกัด และข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ

2. **คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal attribute)** หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรกรมควบคุมโรค เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประวัติการทำงาน ฯลฯ ซึ่งคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ต้องศึกษาในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงานและระดับการศึกษา

2.1 **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม นับจำนวนเต็มเป็นปี เศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี

2.2 **สถานภาพการทำงาน** หมายถึง สถานภาพที่กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จ้างในการทำงานตามสัญญาการทำงาน แบ่งออกเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

2.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาระดับสูงสุดของบุคลากรกรมควบคุมโรค แบ่งออกเป็น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

3. **ข้าราชการ** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน เป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบงานต่าง ๆ และการรักษาพยาบาล ได้รับอัตราเงินเดือนตามกรอบข้าราชการพลเรือน และได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. **พนักงานราชการ** หมายถึง บุคคลซึ่งกรมควบคุมโรคจ้างให้ปฏิบัติงาน โดยมีระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน ได้รับอัตราเงินเดือนจากเงินงบประมาณ ไม่ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาล ใช้สิทธิประกันสังคม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือน และขึ้นอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

5. **ลูกจ้างประจำ** หมายถึง บุคคลซึ่งกรมควบคุมโรคจ้างให้ปฏิบัติงานโดยมีลักษณะการจ้างงานที่มีระยะเวลาแน่นอนและได้รับอัตราเงินเดือนจากเงินงบประมาณ มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ของตนเอง คู่สมรส บุตร และบิดามารดา ได้เช่นเดียวกับข้าราชการ และมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้เช่นเดียวกับข้าราชการ ได้รับเครื่องอิสริยาภรณ์ อัตราเงินเดือนขึ้นตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี

**6. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership)** หมายถึง ภาวะผู้นำที่เข้าถึงพื้นฐานความต้องการของตัวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร และวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างความสัมพันธ์อันดี แบ่งปันความรักและความหวังดีให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้ชีวิตการทำงานของคนมีความหมาย กลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรพึงพอใจในคุณภาพของชีวิต มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง เป้าหมายความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ซึ่งเกิดจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยในวิสัยทัศน์ได้อธิบายถึงความสำเร็จโดยรวมในการปฏิบัติงาน บ่งบอกถึงแนวดำเนินการและกำหนดระยะเวลาของการบรรลุเป้าหมายนั้น

6.2 ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรให้ความเชื่อมั่นว่าพันธกิจการทำงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรจึงเกิดความมุ่งมั่นในผลนั้นขึ้นภายในใจ ทำให้มีความมุ่งมั่นและพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อหวังผลตามเป้าหมายขององค์กร

6.3 การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เข้าใจกัน มีความห่วงใย เอาใจใส่ช่วยเหลือกัน แบ่งปันสิ่งดี ๆ ซึ่งกันและกัน ให้การชื่นชมยกย่องทั้งตนเองและผู้อื่น เกิดเป็นความสามัคคีในหมู่คณะขององค์กร

6.4 ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) หมายถึง ความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานนั้นมีความหมาย เห็นความสำคัญของภาระงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ตนเองรู้สึกว่าแตกต่างจากบุคคลทั่วไป เกิดเป็นความภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร

6.5 การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) หมายถึง การที่บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งความรู้สึกนั้นเกิดมาจากความเข้าใจและเล็งเห็นถึงคุณค่าของภาระงานองค์กรดำเนินงานอยู่ ทำให้ตนเองภูมิใจ ชื่นชมในองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

6.6 ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งการดำเนินชีวิต การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ และสร้างความมุ่งมั่น ความเพียรพยายามเพื่อให้สิ่งที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ แรงบันดาลใจนั้นอยู่ในจิตสำนึกของแต่ละบุคคล

6.7 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรมีให้กับองค์กร เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้ผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เกิดความรู้สึกร่วมเมื่อองค์กรประสบเหตุต่าง ๆ ภูมิใจและมีความสุขกับการที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้

6.8 ผลผลิตในการทำงาน (Productivity) หมายถึง สิ่งที่ได้จากการดำเนินงานต่างๆขององค์กร ซึ่งเกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลผลิตต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าจากการปฏิบัติงาน

6.9 ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สามารถใช้ชีวิตและปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างปกติ ไม่มีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรไปจากเดิม รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบนี้เหมาะสมกับตนเองแล้ว

7. ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค หมายถึง สิ่งที่บุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งค่านิยมนั้นมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในแต่ละบุคคล ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคในงานวิจัยนี้ใช้ชุดค่านิยม (The Values set) ของ Handel Eshel and Traister ปี 2006 (13) ประกอบด้วยค่านิยมหลัก 3 ด้าน คือ ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) และค่านิยมองค์กร (Organizational values) และใช้ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (8) รวมจำนวนทั้งหมดมี 36 ค่านิยม ดังนี้

7.1 ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) หมายถึง ค่านิยมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของบุคคล ที่บุคลากรกรมควบคุมโรคใช้ยึดถือเป็นค่านิยมในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 10 ค่านิยม ดังนี้

1) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลที่ตนกระทำได้ทั้งผลดีและไม่ดี

2) ความปลอดภัย (Security) หมายถึง ยึดถือความปลอดภัยเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และไม่กระทำการอันก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานและตนเอง

3) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้อรรถนะ และประสบการณ์จากการเรียน ที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4) การพึ่งตนเอง (Independence) หมายถึง ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตามขอบเขตภารกิจความรับผิดชอบของตน

- 5) การมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท แนวทางการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของงาน
- 6) อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง การได้รับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสามารถสั่งการเพื่อให้งานสำเร็จตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน
- 7) ภารกิจหน้าที่ (Obligation) หมายถึง ภารกิจหรือภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยต้องทำให้เสร็จสิ้น
- 8) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การคิดค้นสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าในการปฏิบัติงาน และส่งผลดีกับการทำงาน
- 9) การรักษาผลประโยชน์ (Assertiveness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ของผู้รับบริการ และผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
- 10) ความก้าวหน้าของตนเอง (Personal growth) หมายถึง การมีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ ความสามารถ และโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7.2 ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) หมายถึง ค่านิยมเฉพาะตัวของบุคคล ที่บุคลากรกรมควบคุมโรคใช้ยึดถือเป็นค่านิยมในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 10 ค่านิยมดังนี้

- 1) ใจรักในงานที่ทำ (Love) หมายถึง มีใจรักในงานที่ปฏิบัติทำงานด้วยใจรัก และต้องการให้ทุกคนได้รับความสุขจากการปฏิบัติงาน
- 2) ความภักดีในงานที่ทำ (Loyalty) หมายถึง ยึดหลักความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่องาน และปฏิบัติงานที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ
- 3) หลักคุณธรรมส่วนบุคคล (Personal integrity) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรม และใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต
- 4) ความใจกว้างและเปิดเผย (Openness) หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ข้อมูลในการทำงานโดยไม่ปิดบัง และเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
- 5) การให้ความเคารพนับถือ (Respect) หมายถึง ปฏิบัติงานโดยให้เกียรติผู้อื่นเสมอ มีความใส่ใจและไม่ละทิ้งหน้าที่การงานและเพื่อนร่วมงาน
- 6) มิตรภาพ (Friendship) หมายถึง มีความเป็นมิตรกับทุกคนในการปฏิบัติงาน
- 7) ความเห็นอกเห็นใจ (Humanism) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ทุกคน ทั้งผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน

8) การใช้ดุลพินิจ (Consideration) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ใช้การพิจารณาและการทำความเข้าใจในความรู้สึก หรือความทุกข์ยากของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา

9) ความเป็นส่วนตัว (Privacy) หมายถึง ความต้องการความเป็นส่วนตัวในการปฏิบัติงาน การใช้เวลากับตัวเองและทำอะไรด้วยตนเอง

10) ทางเลือกในงานที่ทำ (Choice) หมายถึง ปฏิบัติงานโดยมีอิสระในการเลือกและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

7.3 ค่านิยมองค์กร (Organizational values) หมายถึง ค่านิยมที่องค์กรต้องการให้บุคคลยึดถือปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรกรมควบคุมโรคใช้ยึดถือเป็นค่านิยมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 10 ค่านิยม ดังนี้

1) การยอมรับความเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจว่างานที่ทำมีความปลอดภัย มั่นคง มีสวัสดิการ และหน่วยงานมีความมั่นคงไม่ตกงาน

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร เพื่อทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้

4) อำนาจ บารมี (Power) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้อำนาจหน้าที่จากองค์กรเพื่อการสั่งการอย่างอิสระตามขอบเขตที่กำหนดไว้ ให้งานขององค์กรสำเร็จ

5) การบรรลุผล (Achievement) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มุ่งหวังให้เกิดการบรรลุผล เกิดความสำเร็จตามที่ตนเองและองค์กรตั้งเป้าไว้

6) การแข่งขัน (Competition) หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้วยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อรองรับการแข่งขันในปัจจุบัน

7) ความสำเร็จ (Success) หมายถึง การปฏิบัติงานใด ๆ และทำสิ่งใดต้องทำให้สำเร็จ โดยส่งผลถึงการประสบความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรด้วย

8) เน้นผลประโยชน์ (Utilitarianism) หมายถึง ในการปฏิบัติงานต้องมุ่งรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กรและส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ตนเอง

9) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การปฏิบัติงานโดยมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้

10) สถานภาพขององค์กร (Status) หมายถึง ต้องการให้องค์กรของตนเองมีชื่อเสียง มีผลงานที่ดี เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศ และมีความมั่นคง

7.4 ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (10) หมายถึง ค่านิยมที่กรมควบคุมโรคได้กำหนดให้เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรใช้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ค่านิยม (I-SMART) ดังนี้

1) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

2) บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery/Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

5) การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) หมายถึง ทักษะในการรับรู้ การจับประเด็น ทั้งจากการฟัง การอ่าน และการสื่อข้อความให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในเรื่องนโยบาย แผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน และสามารถสื่อสารทำความเข้าใจจนส่งผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปิดกว้างทางความคิดด้วยบรรยากาศของความเป็นพี่ เป็นน้อง จนกระทั่งงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

**ตัวแปรอิสระ**

**ตัวแปรตาม**



**แผนภูมิที่ 1.1** กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข”

**สรุปบทที่ 1** จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้พบว่า ค่านิยมมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล และหากบุคลากรในองค์กรมีค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญและยึดถือปฏิบัติตามค่านิยม

หลักขององค์การ (Core Values) จะส่งผลดีในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดจากแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ อีกหลายสิ่ง โดยกรมควบคุมโรคพัฒนาค่านิยมองค์การอย่างต่อเนื่อง ทั้งการกำหนดเป็นนโยบายและการพัฒนาผ่านกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ แต่พบว่ารูปแบบและขั้นตอนการดำเนินการมีหลายวิธี และมีขั้นตอนไม่ชัดเจน ทำให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน รวมถึงแบบทดสอบความรู้ค่านิยมมีคำถามที่ไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ง่าย จึงไม่ทราบระดับของค่านิยมองค์การที่แท้จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับกระบวนการสร้างค่านิยมองค์การที่ต่อเนื่อง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวัดค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขจากการให้ความสำคัญ ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์การ และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค และวัดระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ตามการรับรู้ของบุคลากร รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์และวัดความสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค และกำหนดสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Attribute) ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership) ตามแนวคิดของ Louis W. Fry ปี 2003 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์การ ตามแนวคิดของ Hendel, Eshel and Traister ปี 2006 (The Values Set) ซึ่งได้รวมค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคในการวิจัยครั้งนี้ด้วย ส่วนการกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามรายละเอียดในบทที่ 2 ต่อไป

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

- 1.1 โครงสร้างกรมควบคุมโรค
- 1.2 ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค
- 1.3 ชุดค่านิยม (The Values set) ของ Handel Eshel and Traister ปี 2006

ส่วนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

- 2.1 ความหมายและการสร้างค่านิยม
- 2.2 ประเภทของค่านิยม
- 2.3 ระดับของค่านิยมและการวัดค่านิยม
- 2.4 ความสำคัญของค่านิยม

ส่วนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

- 3.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 3.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

ส่วนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม
- 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

**ส่วนที่ 1 ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**

#### 1.1 โครงสร้างกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นกรมวิชาการภายใต้กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อการควบคุม โรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมี

การศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกันและการควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ (7) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

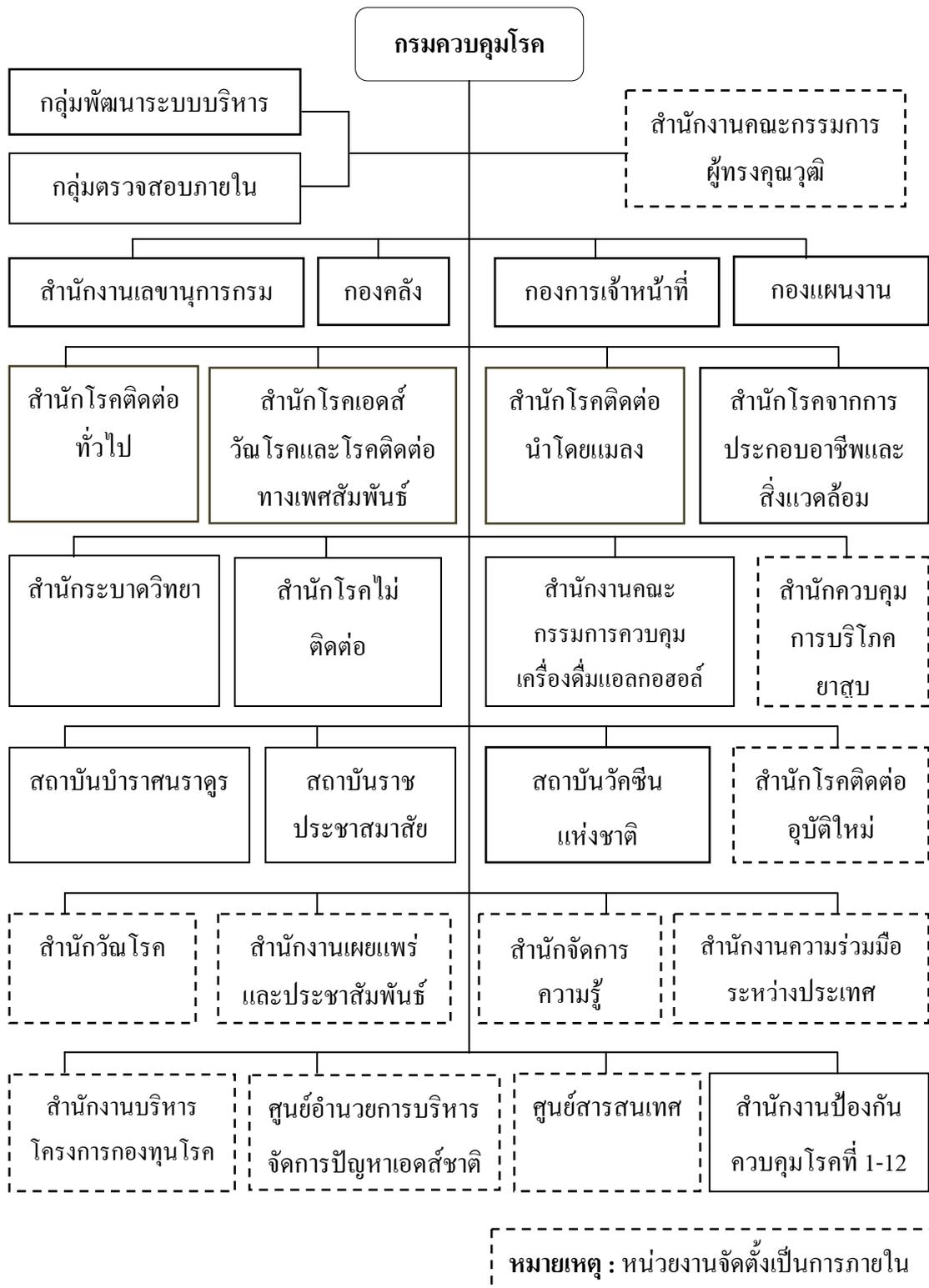
1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ อนุสัญญาหรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกันและการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
3. เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานทางด้านวิชาการ เวชภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ
4. กำหนดและพัฒนานโยบาย กฎหมาย มาตรการและคุณภาพมาตรฐาน การดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
5. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน
6. จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไกและเครือข่ายในการเฝ้าระวัง สอบสวน ป้องกันและการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งสื่อสัญญาณเตือนภัยการระบาดของโรคแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน
7. จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อเฉพาะโรคติดต่อสำคัญ และโรคติดต่อร้ายแรงในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ
8. จัดให้มีบริการป้องกัน ควบคุม รักษาและฟื้นฟูสุขภาพโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพตลอดจนแหล่งแพร่โรค เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาวิชาการตามภารกิจของกรม
9. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเฝ้าระวังป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพกรณีที่เป็นปัญหาวงกว้างเกิดโรคระบาดรุนแรงหรือมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเป็นปัญหารุนแรง
10. ดำเนินการร่วมกับนานาชาติประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศในการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคและปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ
11. พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์ กรมควบคุมโรค “เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการภายในปี 2563” โดยมีพันธกิจ คือ ปฏิบัติภารกิจตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ.2552 (8) ด้วยวิธีการดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศในการผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือ กฎหมาย การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการบริการเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากล
2. ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ให้เครือข่ายและประชาชน
3. ผลักดัน และติดตามการบังคับใช้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ
4. เตรียมความพร้อมในการจัดการภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพใหม่ ๆ ได้ทันการณ์
5. พัฒนาและประเมินศักยภาพระบบ กลไกของเครือข่ายการดำเนินงาน เฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ (7) ประกอบด้วย 16 หน่วยงาน และ 12 สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ดังนี้ 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองการเจ้าหน้าที่ 3) กองคลัง 4) กองแผนงาน 5) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 6) กลุ่มตรวจสอบภายใน 7) สำนักโรคติดต่อทั่วไป 8) สำนักโรคระบาดวิทยา 9) สำนักโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 10) สำนักโรคไม่ติดต่อ 11) สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 12) สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม 13) สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ 14) สถาบันบำราศนราดูร 15) สถาบันราชประชาสมาสัย 16) สถาบันวัคซีนแห่งชาติ และในส่วนภูมิภาคมีสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 นอกจากนี้การบริหารของกรมควบคุมโรคได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในเพิ่มขึ้นอีก 10 หน่วยงาน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน ได้แก่ 1) สำนักวัณโรค 2) สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่ 3) สำนักควบคุมการบริโภคยาสูบ 4) สำนักจัดการความรู้ 5) สำนักงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ 6) สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 7) สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ 8) สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก 9) ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ และ 10) ศูนย์สารสนเทศ ดังแสดงไว้ในแผนภูมิที่



แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2555)

## 1.2 ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการ ใน พ.ศ. 2545 (7) โดยได้รวมองค์การที่มีภารกิจและพื้นหลังทางวิชาการที่แตกต่างกัน จากกรมควบคุมโรคติดต่อเดิม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมการแพทย์ และกรมอนามัย มีบทบาทในการพัฒนาวิชาการสำหรับการควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ซึ่งมีปรัชญาและแนวทางการทำงานแตกต่างจากกรอบคิดดั้งเดิมของกรมควบคุมโรค

การบริหารราชการของกรมควบคุมโรค ใช้การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) โดยมุ่งใช้กระบวนการทางวิชาการและความรู้ สนับสนุนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบบริการสุขภาพในแต่ละพื้นที่ให้สามารถจัดการป้องกันโรคและภัยสุขภาพได้เอง กรมควบคุมโรคจึงปรับระบบและวิธีการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยมีการนำเครื่องมือการบริหารยุทธศาสตร์มาใช้ ได้แก่ การใช้เครื่องมือการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard) สำหรับการวางแผนและจัดการกลยุทธ์ต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

กระบวนการพัฒนาให้มีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของกรมควบคุมโรค (9) ได้เริ่มจากการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรในกรมควบคุมโรค ที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กร (Organization Climate Survey) ด้านธรรมาภิบาล ผลจากการประเมินดังกล่าวทำให้กรมควบคุมโรคได้กำหนดโครงการสร้างค่านิยมของกรมควบคุมโรค โดยเรียกชื่อย่อว่า ค.ร.Style ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำค่านิยมของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยแต่งตั้งผู้แทนจากกอง/สำนัก/สถาบัน และ สคร.ทั้ง 12 แห่ง ร่วมเป็นคณะทำงาน โดยมีหน้าที่ ดังนี้

1. ประสานกับที่ปรึกษาในการจัดทำค่านิยมของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ค.ร.Style)

2. เป็นวิทยากรแกนนำในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการประชุมร่วมกับที่ปรึกษาเกี่ยวกับแนวคิดกระบวนการและขั้นตอนการสร้างค่านิยมของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ค.ร.Style) ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีค่านิยมร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กร อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค

ในปี 2549 กรมควบคุมโรค ได้กำหนดให้การเสริมสร้างค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการ ตามข้อเสนอเพื่อการเปลี่ยนแปลงของกรมควบคุมโรค เพื่อปรับกระบวนการทัศนมาตรฐานความคิด และพฤติกรรมของบุคลากรให้มุ่งสู่ความสำเร็จในทิศทางเดียวกัน โดยกรมควบคุมโรคได้มอบให้สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทำการศึกษาและสำรวจความคิดเห็นค่านิยม

ที่มีอยู่ และค่านิยมที่คาดหวังจากหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 29 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ รวม 2,425 คน ผลจากการศึกษากลุ่มควบคุมโรคได้กำหนดค่านิยม คือการทำงานอย่างฉลาดและก้าวทันโรค (SMART) (9) ประกอบด้วย

1. ความพร้อมในการให้บริการ (Service Mind) หมายถึง ความมีมนุษยสัมพันธ์ และอัธยาศัยไมตรีที่ดี ยินดี และเต็มใจที่จะให้บริการ ช่วยเหลือแก่ผู้มาติดต่อประสานงาน หรือผู้มาขอรับบริการทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน ให้เกิดความเข้าใจ ความพึงพอใจ และการประสานงานที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การทำงานอย่างมืออาชีพ (Mastery) ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ ทั้งจากประสบการณ์ทำงานเดิมและจากการค้นคว้าความรู้ใหม่เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอตลอดจนนำความรู้ที่นำมาพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง ของหน่วยงานและขององค์กรโดยรวมได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

3. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดโดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกระดับความชำนาญการ

4. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) ทักษะในการรับรู้ การจับประเด็นทั้ง จากการฟัง การอ่าน และการสื่อข้อความให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในเรื่องของนโยบาย แผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน และสามารถสื่อสารทำความเข้าใจจนส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปิดกว้างทางความคิดด้วยบรรยากาศของความ เป็นพี่ เป็นน้องจนกระทั่งงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน ให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกัน ไปสู่กลยุทธ์และประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งในระดับหน่วยงาน กรม กระทรวง และระดับชาติ บนพื้นฐานของการสร้างความไว้วางใจและเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดให้ค่านิยมดังกล่าวนี้เป็นนโยบายให้บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเร่งรัดผลสำเร็จของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและกระบวนการปฏิบัติราชการ รวมทั้งพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากร กรมควบคุมโรคให้มีความค่านิยมที่กำหนด โดยมอบหมายให้สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดำเนินการศึกษาวิจัยการแปลงค่านิยมกรมควบคุมโรคสู่การปฏิบัติระยะที่ 2: การปรับปรุงระบบการวัดประเมินค่านิยมและการสร้างผู้นำต้นแบบในระหว่างปี พ.ศ. 2549-2551 โดยมีวัตถุประสงค์การจัดทำขึ้นเพื่อ พัฒนาการกำหนดตัวชี้วัดของหน่วยงานระดับสำนัก/กอง กลุ่มงาน

ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ให้สามารถวัดและประเมินค่านิยมได้จริง เหนียวนำไปสู่การแปลงค่านิยมหลักไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 5 เดือน ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการดำเนินงานหลักทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำแผนการสื่อสารค่านิยมองค์การพร้อมทั้งออกแบบสัญลักษณ์ของค่านิยม โดยการกำหนดสัญลักษณ์ที่สามารถใช้สื่อความหมายของค่านิยม SMART ใช้สัญลักษณ์เป็นภาพ โดยให้หน่วยงานภายในสังกัดนำไปใช้ผลิตเป็นสื่อในการสื่อสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมตามค่านิยม SMART โดยผ่านช่องทางการสื่อสารค่านิยมตามที่คณะทำงานที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

2. จัดทำแนวทางการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยม SMART และแผนแม่บทการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยมในภาพรวมระดับกรม โดยใช้ผลการประเมินระดับค่านิยมตนเอง (Self Assessment) เพื่อค้นหาระดับค่านิยมที่ยังมีค่าความห่างอยู่ในระดับสูงแล้วนำมากำหนดมาตรการในการพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรตามค่านิยม SMART โดยใช้ Behavioral Modification Template ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ค่านิยมได้ระดับ 5

3. จัดทำคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรต้นแบบ เพื่อให้หน่วยงานภายในสังกัดนำไปใช้จัดกิจกรรมค้นหาบุคลากรต้นแบบที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามค่านิยม SMART ซึ่งการค้นหาบุคลากรต้นแบบนี้ไม่ใช่เป็นการกำหนดคุณสมบัติแล้วจึงไปพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรให้ได้คุณสมบัติตามค่านิยมนั้น แต่เป็นการค้นหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามค่านิยม SMART ที่กำหนดไว้แล้ว

4. ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามค่านิยม SMART โดยให้หน่วยงานภายในกรมควบคุมโรคจัดกิจกรรมค้นหาบุคลากรต้นแบบตามค่านิยม SMART เพื่อให้บุคลากรต้นแบบเหล่านี้มาจัดทำแผนแม่บทในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร โดยผู้แทนของหน่วยงานจะต้องทำบันทึกการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบพร้อมเหตุผลความจำเป็นประกอบการคัดเลือกกว่า เหตุใดบุคลากรผู้นี้จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นบุคลากรต้นแบบตามค่านิยม SMART

กระบวนการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอน ได้ดำเนินการในขั้นตอนที่ 1 และ 2 สำหรับในขั้นตอนที่ 3 และ 4 ดำเนินการเพียงคัดเลือกบุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่มีคุณสมบัติตามค่านิยม SMART ที่กำหนดไว้แล้ว แต่ไม่ได้ส่วนการจัดทำแผนแม่บท ผลที่ได้จากการดำเนินงานในระยะที่ 2 ประกอบด้วย การกำหนดสัญลักษณ์ค่านิยม SMART ช่องทางการสื่อสาร แผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยม และแนวทางการแสดงออกเชิงพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามค่านิยม SMART

การพัฒนาค่านิยมองค์การของกรมควบคุมโรคนั้นมีอย่างต่อเนื่อง และในปี พ.ศ. 2553 ได้มีการปรับค่านิยมใหม่ขององค์การ โดยเพิ่มค่านิยมเรื่อง การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม (I = Integrity) ดังนั้นค่านิยมของกรมควบคุมโรค จึงเป็น I - SMART พร้อมกับกำหนดให้ ค่านิยมทั้ง 6 เป็นสมรรถนะหลักของบุคลากรด้วย โดยมีรายละเอียด (8) ดังนี้

1. การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรง ตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของ ข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery) หมายถึง ความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับ การปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะ ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่าน มาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใด สามารถกระทำได้มาก่อน

5. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) หมายถึง ทักษะ ในการรับรู้ การจับประเด็น ทั้งจากการฟัง การอ่าน และการสื่อข้อความให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ ถูกต้องตรงกันในเรื่องนโยบาย แผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน และสามารถ สื่อสารทำความเข้าใจจนส่งผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปิดกว้างทางความคิดด้วยบรรยากาศ ของความเป็นพี่ เป็นน้อง จนกระทั่งงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับ ผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

กรมควบคุมโรค ได้ประกาศใช้ค่านิยม I-SMART เป็นนโยบายให้บุคลากรทุกหน่วยงาน ในสังกัดได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับค่านิยมดังกล่าว เพื่อเร่งรัดผลสำเร็จของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและ สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์การ

การพัฒนาค่านิยม I-SMART ของกรมควบคุมโรค ได้ถูกปรับใช้ในการวางกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยผู้บริหารกรมฯ มีนโยบายให้พัฒนา I-SMART เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) (12, 14) ของกรมควบคุมโรค และพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรตามค่านิยมและสมรรถนะหลัก ซึ่งได้แปลง I-SMART สู่การปฏิบัติ ตามนิยามดังนี้

1. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาวิชาชีพ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบอย่างโปร่งใส เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้

2. บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความมีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยไมตรีที่ดี ยินดี และเต็มใจที่จะบริการช่วยเหลือแก่ผู้มาติดต่อประสานงาน หรือผู้มารับบริการทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน ให้เกิดความเข้าใจ ความพึงพอใจและการประสานงานที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery/Expertise) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ ทั้งจากประสบการณ์ทำงานเดิม และจากการค้นคว้าความรู้ใหม่เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนนำความรู้ที่นำมาพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง ของหน่วยงานและขององค์กรโดยรวม

4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

5. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) หมายถึง ทักษะในการรับรู้ การจับประเด็น ทั้งจากการฟัง การอ่านและการสื่อสารข้อความให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ในเรื่องของนโยบาย แผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน และสามารถสื่อสารทำความเข้าใจ จนส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปิดกว้างทางความคิดด้วยบรรยากาศของความเป็นพี่น้อง จนกระทั่งงานประสบความสำเร็จ

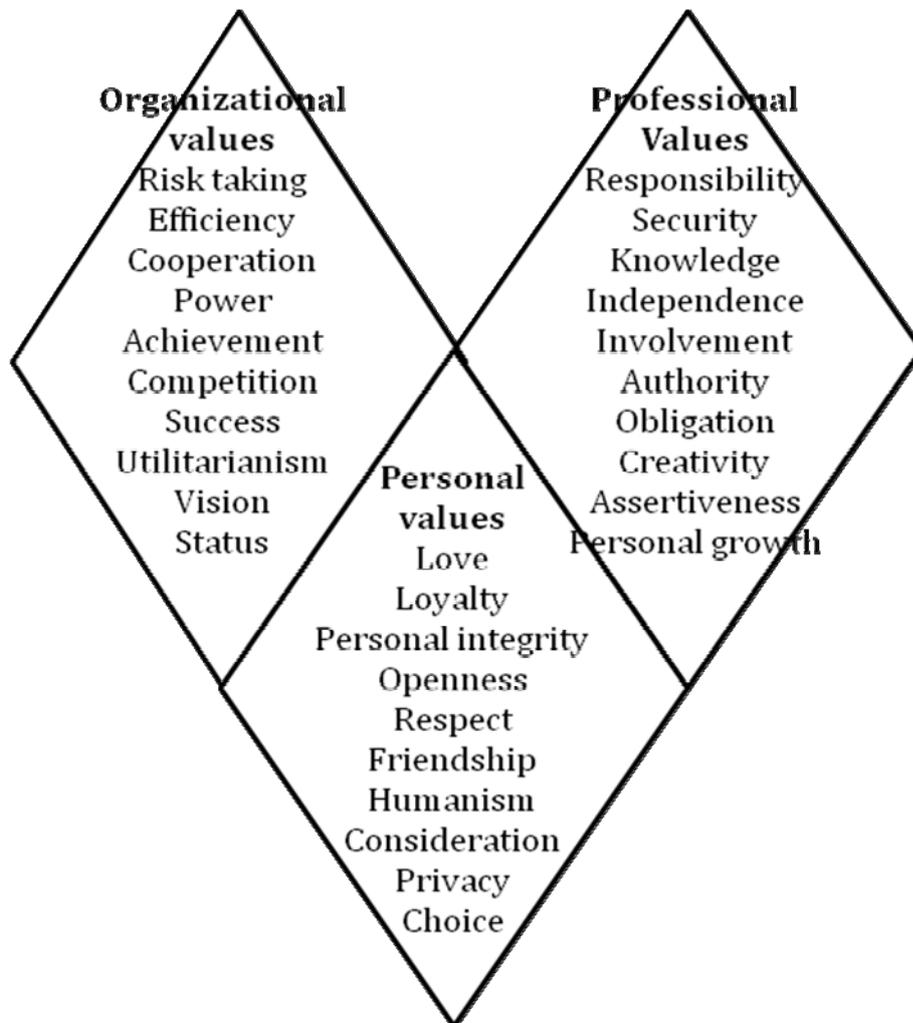
6. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน ให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกันสู่กลยุทธ์และประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับหน่วยงาน กรม กระทรวงและระดับชาติ บนพื้นฐานของการสร้างความไว้วางใจ และเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน

### 1.3 ชุดค่านิยม (The Values set) ของ Handel Eshel and Traister ปี 2006

Handel Eshel and Traister ปี ค.ศ. 2006 วิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมสู่อนาคตของผู้บริหารที่มีบทบาทในการบริหารจัดการเรื่องการรับรู้ให้มีความสำคัญกับค่านิยมองค์กรของนักศึกษาพยาบาล คณะผู้วิจัยใช้ชุดค่านิยม (The Values set) (13) ประกอบด้วยค่านิยมหลัก 3 ด้าน คือ ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร ในค่านิยมหลักแต่ละด้านนั้นมี 10 ค่านิยมย่อย รวมจำนวนทั้งหมดมี 30 ค่านิยม ดังนี้

1. ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ประกอบด้วย
  - 1.1 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
  - 1.2 ความปลอดภัย (Security)
  - 1.3 ความรู้ (Knowledge)
  - 1.4 การพึ่งตนเอง (Independence)
  - 1.5 การมีส่วนร่วม (Involvement)
  - 1.6 อำนาจหน้าที่ (Authority)
  - 1.7 ภารกิจหน้าที่ (Obligation)
  - 1.8 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
  - 1.9 การรักษาผลประโยชน์ (Assertiveness)
  - 1.10 ความก้าวหน้าของตนเอง (Personal growth)
2. ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ประกอบด้วย
  - 2.1 ใจรักในงานที่ทำ (Love)
  - 2.2 ความภักดีในงานที่ทำ (Loyalty)
  - 2.3 หลักคุณธรรมส่วนบุคคล (Personal integrity)
  - 2.4 ความใจกว้างและเปิดเผย (Openness)
  - 2.5 การให้ความเคารพนับถือ (Respect)
  - 2.6 มิตรภาพ (Friendship)
  - 2.7 ความเห็นอกเห็นใจ (Humanism)
  - 2.8 การใช้ดุลพินิจ (Consideration)
  - 2.9 ความเป็นส่วนตัว (Privacy)
  - 2.10 ทางเลือกในงานที่ทำ (Choice)
3. ค่านิยมองค์กร (Organizational values) ประกอบด้วย
  - 3.1 การยอมรับความเสี่ยง (Risk taking)

- 3.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency)
- 3.3 ความร่วมมือ (Cooperation)
- 3.4 อำนาจ บารมี (Power)
- 3.5 การบรรลุผล (Achievement)
- 3.6 การแข่งขัน (Competition)
- 3.7 ความสำเร็จ (Success)
- 3.8 เน้นผลประโยชน์ (Utilitarianism)
- 3.9 วิสัยทัศน์ (Vision)
- 3.10 สถานภาพขององค์กร (Status)



แผนภูมิที่ 2.2 ชุดค่านิยม (The Values Set)

ที่มา: Handel Eshel and Traister ปี 2006 (13)

กล่าวโดยสรุปการทบทวนวรรณกรรมส่วนที่ 1 ค่านิยมที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 36 ค่านิยม ประกอบด้วยชุดค่านิยม (The Values set) ของ Handel Eshel and Traister ปี ค.ศ.2006 แบ่งเป็นค่านิยมหลัก 3 ด้าน คือ ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) 10 ค่านิยม ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) 10 ค่านิยม ค่านิยมองค์กร (Organizational values) 10 ค่านิยม และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค (I-SMART) 6 ค่านิยม ซึ่งถือเป็นตัวแปรในการวัดระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

## ส่วนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยม

### 2.1 ความหมายและการสร้างค่านิยม

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของค่านิยม (Values) มีไว้แตกต่างกันตามมุมมองแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังนี้

แมคโดนัลด์ (Mc Donald F.J.) ปี 1965 (15) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความนิยมชมชอบของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติ และค่านิยมทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ในใจ (Inner Criterion) ที่ใช้ตัดสินใจในสิ่งที่ปรารถนา ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกและกำหนดการกระทำในสิ่งที่บุคคลเห็นว่าถูกต้องเหมาะสม

โรคิช (Rokeach) ปี 1968 (16) ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า เป็นความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวร โดยใช้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติหรือเป็นเป้าหมายของชีวิต สิ่งที่ยึดถือปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นชอบและเห็นสมควรในการปฏิบัติตาม มากกว่าแนวทางปฏิบัติหรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น ๆ

โดยโรคิช ระบุว่าค่านิยมเป็นสิ่งสืบที่เนื่องมาจากวัฒนธรรมทางสังคมและบุคลิภาพของกลุ่มคนในสังคมนั้นสู่บุคคลในสังคมนั้น ซึ่งอิทธิพลของค่านิยมจะแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมกระทำทางสังคม โดยปริมาณค่านิยมสามารถนับและศึกษาได้ ความแตกต่างของค่านิยมจะแสดงออกเป็นระดับ และค่านิยมสามารถรวมเป็นระบบค่านิยมได้

คาลิช (Kalish) ปี 1973 (17) ให้นิยามค่านิยมว่า เป็นความเชื่อที่บุคคลยึดถือว่าจะอะไรคือเป้าหมายที่ตนเองต้องการและไม่ต้องการ โดยมีความเกี่ยวข้องกับวิถีทางที่บุคคลนั้นเชื่อ หากการปฏิบัติของตนทำให้ถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการได้ บุคคลนั้นจะทำทุกอย่างให้ได้ตามเป้าหมาย

อิวานเซวิช และแมททีสัน (Ivancevich & Matteson) ปี 1990 (18) อธิบายถึงค่านิยมว่าเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็ก เป็นลักษณะที่ควบคุมการคิด

ตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดนั้น จะยึดถือค่านิยมว่าสิ่งนั้นมีค่าหรือไม่มีค่าต่อตนเอง ซึ่งค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของความคิดความเชื่อส่วนบุคคล

มณีนรดี ภัทรจินดา ปี 2545 (19) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งประกอบไปด้วยความนิยมชมชอบ พอใจ ยกย่องบูชา ต้องการและการตีค่าสิ่งต่าง ๆ โดยพิจารณาคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นในเชิงจิตวิทยา สังคม จริยศาสตร์ ศาสนาและสุนทรียศาสตร์ เมื่อบุคคลพิจารณาตัดสินใจแล้ว บุคคลจะยึดถือตามคุณลักษณะนั้นต่อไป เช่น เมื่อบุคคลใดมีค่านิยมต่ำในสิ่งใดก็แสดงออกในการยอมรับนับถือในสิ่งนั้นในอันดับต่ำ ค่านิยมจึงมีความสำคัญต่อการกำหนดบุคลิกภาพตามค่านิยมหรือกำหนดลักษณะการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในสังคม และจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่

วิเชียร วิทย์อุดม ปี 2545 (20) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่กำหนดการตัดสินใจของบุคคลว่าการกระทำใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ บ่งบอกถึงอะไรถูกต้อง อะไรดี รวมถึงระดับความรู้สึก ความมั่นใจในการแสดงออกของพฤติกรรมต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับว่าสำคัญอย่างไร

สิทธิศักดิ์ พุทธิย์ปิติกุล ปี 2546 (21) ได้อธิบายถึงค่านิยมว่าเป็นข้อความที่ทุกคนยอมรับและเป็นหลักในการถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งใช้ค่านิยมเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความราบรื่นและเกิดการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ศศิธรา โรหิตชาติ ปี 2549 (22) กล่าวว่า ค่านิยม คือ ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลที่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือพฤติกรรมทางสังคม ค่านิยมเป็นความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่ว่า “สิ่งใดถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง”

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายและค่านิยมของค่านิยม โดยสรุป ค่านิยม คือ ความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลใช้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล องค์กรควรมีการกำหนดไว้เป็นแนวทางให้ทุกคนถือปฏิบัติในการทำงานร่วมกันสู่ความสำเร็จขององค์กร

### การสร้างค่านิยม

เมธี ปิลาธนานนท์ ปี 2526 (23) อธิบายถึงกระบวนการเกิดค่านิยมในสังคม โดยมีกระบวนการเกิดของค่านิยม 5 ลำดับ คือ

1. ความรู้สึก เริ่มจากการเกิดความรู้สึกสะอึดใจในสิ่งที่ตนกระทำ หรือเคยมีประสบการณ์ เกิดการยั้งคิดในค่านิยมที่ตนมีอยู่
2. ความคิดเห็น แบ่งเป็นหลายประเภท

2.1 ความคิดเห็นอย่างมีระดับ มี 7 ระดับ คือ ระดับความจำ ระดับการแปลความ ระดับการประยุกต์ ระดับการตีความ ระดับการวิเคราะห์ ระดับการสังเคราะห์ และระดับการประเมินผล

2.2 ความคิดเห็นแบบวิพากษ์วิจารณ์ การแยกแยะข้อเท็จจริง จากความคิดเห็นส่วนตัวที่มีอคติ แยกการเลือกเอาที่รักมักที่ชัง และข้อขัดแย้งออกจากสิ่งที่เป็นสัจจะ หรือข้อเท็จจริง รวมถึงการวิพากษ์วิจารณ์ การโฆษณาชวนเชื่อ และพฤติกรรมที่ทำตาม ๆ กันมา เป็นต้น

2.3 ความคิดตามหลักตรรกวิทยา ความคิดแบบสร้างสรรค์ ความคิดจากทักษะด้านพุทธศาสนา เช่น การใช้ภาษา การคำนวณ และการวิจัย เป็นต้น

3. การติดต่อสื่อสารและถ่ายทอด สามารถทำได้ทางคำพูด หรือทางอื่น เช่น การส่งข่าวโดยถือคำที่เขียน การฟัง การถาม การวาดรูป การให้ข้อมูลและรับข้อมูลกลับ การแก้ปัญหา ข้อขัดแย้ง เป็นต้น

4. การเลือกเชื่อและเกิดศรัทธา เป็นการพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปจากทางเลือกต่าง ๆ มีการพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งที่ชอบและไม่ชอบ การเลือกกำหนดเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูล การแก้ปัญหา การวางแผน และการเลือกอย่างอิสระ จากตัวอย่างเรื่องเดียวกันสำหรับขั้นตอนนี้ เมื่อได้มีการติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดกัน การเห็นพ้องต้องกัน การสนับสนุนกัน การนิยมชมชอบร่วมกัน จะทำในตนเองเลือกเชื่อและเกิดศรัทธาในการฟังตนเอง ว่าเป็นสิ่งที่ดีและยึดมั่นไว้ในใจ

5. การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ทำตามซ้ำกับที่เคยทำมา หรือจากที่เลือกใหม่ เมื่อมาถึงขั้นตอนนี้ จะเกิดความเชื่อและมีศรัทธาในพฤติกรรมก็พยายามที่จะถ่ายทอดความเชื่อนี้มา เป็นความพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติตนเองบ้าง ซึ่งก็จะจะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็น ได้ของบุคคลนั้น



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงกระบวนการเกิดค่านิยมในสังคม

สถิติ นิยมญาติ ปี 2520 (23) อธิบายการปลูกฝังค่านิยม ดังนี้

1. ค่านิยมควรปลูกฝังตั้งแต่ยังเป็นเด็กและสิ่งใดที่ปลูกฝัง อบรมสั่งสอนตั้งแต่ยังเด็กนั้น มักจะฝังแน่นอยู่นานยากที่จะเปลี่ยนแปลงในภายหลังด้วย ครอบครัวและการศึกษาจึงมีอิทธิพลมากต่อการปลูกฝังค่านิยม
2. การปลูกฝังค่านิยม ควรเป็นไปอย่างลึกซึ้งและเข้าใจถึงจิตใจ ยิ่งอบรมเป็นกลุ่มใหญ่เท่าใด การปลูกฝังค่านิยมจะยิ่งได้ผลน้อยลงเท่านั้น
3. การปลูกฝังค่านิยม ต้องคำนึงถึงความต้องการทางจิตวิทยาและความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย การจะเปลี่ยนแปลงค่านิยมเก่า ๆ หรือการสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ก็ดี ต้องพยายามให้เขาเห็นว่า ค่านิยมเก่าเป็นสิ่งที่ผิดด้อยกว่าของใหม่ ถ้าเราไม่สามารถทำลายความภูมิใจในสิ่งที่ผิดของอดีตได้ยากที่จะเปลี่ยนค่านิยมหรือปลูกฝังค่านิยมใหม่ได้
4. การเปลี่ยนค่านิยม ถ้าจะให้เกิดผลอย่างถาวรแล้ว ทั้งระหว่างการอบรมและหลังจากการอบรม ควรแยกตัวออกมาจากกลุ่มเก่าและสิ่งแวดล้อมเก่า อันเป็นแหล่งเพาะค่านิยมเก่า

นิพนธ์ คันธเสวี ปี 2525 (24) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปลูกฝังค่านิยมว่า เนื่องจากค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้และเลียนแบบ การปลูกฝังค่านิยมให้เกิดขึ้นกับบุคคลย่อมกระทำได้โดยการสั่งสอน การอบรมทั้งด้วยเหตุผลและบังคับ ให้ยอมรับและเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ ยังมีการสนับสนุนจากบุคคลอื่น โดยปฏิบัติเป็นแบบอย่างตลอดเวลาอย่างไม่ขาดตอนและสม่ำเสมอก็ยิ่งได้ผล ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ

พนัส หันนาคินทร์ ปี 2526 (25) เสนอวิธีการปลูกฝังค่านิยม 3 ขั้นตอน คือ

1. สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ค่านิยมนั้น
2. ให้ความรู้ถึงองค์ประกอบและวิธีการปฏิบัติให้เป็นไปตามค่านิยมนั้น
3. ให้มีการปฏิบัติตามค่านิยมนั้นและหากเป็นไปได้ก็พยายามปลูกฝังให้เป็นนิสัย

ทิสนา เขมมณี ปี 2541 (26) กล่าวถึงกระบวนการสร้างค่านิยมว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกยอมรับ และเห็นคุณค่าของค่านิยมด้วยตนเอง มีขั้นตอนดังนี้

1. สังเกต ตระหนัก บุคคลพิจารณาการกระทำที่เหมาะสมและการกระทำที่ไม่เหมาะสม รับรู้ความหมาย จำแนกการกระทำที่แตกต่างกันได้
2. ประเมินเชิงเหตุผล ใช้กระบวนการกลุ่มอภิปรายแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์วิจารณ์การกระทำ ของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

3. กำหนดค่านิยม แต่ละบุคคลแสดงความเชื่อ ความพอใจในการกระทำ ที่ควรกระทำในสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเหตุผล

4. วางแผนปฏิบัติ ช่วยกันกำหนดแนวปฏิบัติในสถานการณ์จริง กติกา การกระทำ และสำรวจสิ่งที่ได้รับเมื่อได้กระทำตามแล้ว เช่น การได้รางวัลเสริมแรงระหว่าง การปฏิบัติเพื่อช่วยให้อุบัติการณ์ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป ค่านิยมของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ถึงจะอยู่ในสังคมและ วัฒนธรรมเดียวกันก็ตาม เพราะค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งการอบรมเลี้ยงดูในครอบครัว การศึกษา ประสบการณ์ที่ได้รับ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมโดยรอบของบุคคล ปัจจัยดังกล่าวมี อิทธิพลในการสร้างค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรม การสร้างค่านิยมในตัวบุคคลควรเริ่มที่การ ปลูกฝังค่านิยมที่ดีในตัวบุคคล และสร้างค่านิยมทางสังคมที่ต้องการให้เกิด ซึ่งสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาค่านิยมองค์กรได้

## 2.2 ประเภทของค่านิยม

การแบ่งประเภทของค่านิยม มีแนวคิดของนักวิชาการในการจัดแบ่งที่หลากหลาย ใน ที่นี้ได้ทบทวนแนวคิดการแบ่งประเภทของค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ฮอร์จ และ โจนส์ (George & Jones) ปี 1996 (27) แบ่งประเภทของค่านิยมในการทำงาน เป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายใน (Intrinsic work values) และค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values)

1. ค่านิยมภายในของงาน (Intrinsic work values) คือ ค่านิยมที่เกี่ยวข้อง กับธรรมชาติของงานนั้น ประกอบด้วย คุณลักษณะของงาน 7 ประเภท คือ

1.1 งานที่น่าสนใจ (Interesting work) หมายถึง ความน่าสนใจ ของงานนั้นตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด

1.2 งานที่ท้าทาย (Challenging work) หมายถึง งานนั้นมี ความท้าทายต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในระดับสูงในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

1.3 เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning new thing) หมายถึง ได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ในงานนั้นเกิดความรู้ ทักษะและความสามารถใหม่ ๆ รวมถึงได้รับการฝึกอบรมจากที่ทำงาน

1.4 สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ (Making important contributions) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่นและก่อ ประโยชน์แก่บุคคลอื่น

1.5 พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ (Reaching full potential at work) งานที่ก่อให้เกิดทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ ซึ่งคนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1.6 มีหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ (Responsibility and autonomy) โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งมีความอิสระ สามารถปฏิบัติได้โดยไม่ต้องขึ้นกับใคร และใช้ความคิดริเริ่มของตนเองกับการทำงานได้อย่างอิสระ

1.7 ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Being creative) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานด้านประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ

2. ค่านิยมภายนอกของงาน (Extrinsic work values) ประกอบด้วย ผลลัพธ์งาน 7 ประเภท คือ

2.1 ค่าตอบแทนสูง (High pay) เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการหลายด้าน ทั้งความต้องการระดับล่าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการระดับสูง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือในสังคม และอำนาจ เป็นต้น

2.2 ความมั่นคงปลอดภัยของงาน (Job security) องค์กรสามารถจ้างงานแก่บุคคลในระยะยาวได้ ความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนของอาชีพ และการปกป้องและเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

2.3 สวัสดิการที่ดี (Job benefits) องค์กรจัดกิจกรรมหรือบริการใด ๆ ให้แก่พนักงานขณะปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อความความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย ในการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว

2.4 มีสังคมกว้างขวางขึ้น (Status in wider community) มีเครือข่าย มีการช่วยเหลือระหว่างกัน มีการติดต่อสื่อสารกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้สังคมการงานกว้างขึ้น

2.5 มีการติดต่อในสังคม (Social contacts) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับคำสั่ง ข้อเสนอเทศ การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.6 มีเวลาให้ครอบครัว (Time for family) มีเวลาดูแลและครอบครัว มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยใช้เวลาว่างจากการทำงาน

2.7 มีเวลาทำงานอดิเรก (Time for hobbies) พนักงานมีเวลาเพิ่มมากขึ้น ในการทำกิจกรรมยามว่างจากการทำงาน เพื่อหาความสนุกสนาน เพลิดเพลิน อันเป็นความต้องการโดยธรรมชาติของบุคคล

เฟนิกซ์ (Phenix) ปี 1968 (23) แบ่งประเภทของค่านิยมโดยใช้ความสนใจและความต้องการในตัวบุคคล เป็น 6 ประเภท คือ

1. ค่านิยมทางสังคม (Social Values) เป็นค่านิยมที่ก่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจและความต้องการของอารมณ์ในตัวบุคคล
2. ค่านิยมทางวัตถุ (Material Values) เป็นค่านิยมที่ช่วยให้ชีวิตร่างกายของพวกเรา สามารถดำรงอยู่ได้ต่อไป ได้แก่ ปัจจัยสี่ คืออาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า และยารักษาโรค
3. ค่านิยมทางความจริง (Truth Values) เป็นค่านิยมเกี่ยวกับความจริงซึ่งเป็นค่านิยมที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องการความรู้ และความต้องการค้นหาความจริงของปรากฏการณ์ธรรมชาติ
4. ค่านิยมทางจริยธรรม (Moral Values) เป็นค่านิยมที่ทำให้รู้ผิดชอบชั่วดีทางจริยธรรม และความรับผิดชอบในตัวบุคคล
5. ค่านิยมทางสุนทรียะ (Aesthetic Values) เป็นความซาบซึ้งใจในความดีและความงาม ของสิ่งต่าง ๆ
6. ค่านิยมทางศาสนา (Religious Values) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับความศรัทธา ความปรารถนาความสมบูรณ์ของชีวิต และการบูชาสิ่งต่าง ๆ ในทางศาสนา

สาโรช บัวศรี ปี 2527 (28) กล่าวว่า การแบ่งประเภทค่านิยมทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับการยึดอะไรเป็นพื้นฐานในการแบ่ง ไม่มีการแบ่งที่เป็นการตายตัวอย่างเพียงอย่างเดียว ถ้ายึดถือตามพระผู้เป็นเจ้าหรือพระศาสดาเป็นหลัก อาจแบ่งค่านิยมออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. ค่านิยมที่เป็นศีลธรรม (Morality) หมายถึง ค่านิยมที่เป็นศีลข้อกำหนด และธรรมะโดยเฉพาะ ได้แก่ Moral values และ Ethical values ซึ่งยึดถือค่านิยมที่พระผู้เป็นเจ้าหรือพระศาสดาได้กำหนดไว้ให้แล้ว
2. ค่านิยมที่เป็นข้อตกลง (Convention) หมายถึง ค่านิยมที่ประชาชนในชาติ ได้ตกลงเห็นชอบ ร่วมกันกำหนดเป็นค่านิยมขึ้นเอง ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ตามยุคตามสมัย ได้แก่ ขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎหมาย อนุคมการณ์ และวินัย ฯลฯ

อี สปรนเจอร์ (E. Spranger) (29) จำแนกลักษณะของค่านิยม โดยการพิจารณาตามลักษณะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมด้านต่าง ๆ ออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. ค่านิยมทางทฤษฎี (Theoretical value) เป็นค่านิยมที่จะศึกษาหาความรู้ การค้นหาความจริง การหาเหตุผล และการรวบรวมจัดระบบองค์ความรู้
2. ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic values) เป็นค่านิยมที่ทำให้บุคคลแสวงหาประโยชน์ทรัพย์สินและความมั่นคงในการดำรงชีวิต

3. ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic value) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความชื่นชม ฟังพอใจในความงามความเหมาะสม และความกลมกลืนกันในด้านลักษณะต่าง ๆ
4. ค่านิยมทางสังคม (Social value) ได้แก่ ความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้เพื่อนมนุษย์ ความรักเพื่อนมนุษย์
5. ค่านิยมทางการเมือง (Political value) คือความนิยมอำนาจ อิทธิพลและชื่อเสียงเกียรติยศ
6. ค่านิยมทางศาสนา (Religious value) คือความเชื่อและความยึดถือในศาสนา สิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือจุดมุ่งหมายอันสูงสุดในจักรวาล

โรคิช (Rokeach) ปี 1968 (อ้างใน Robbin ปี 2003) (30) ทำการสำรวจค่านิยมในสังคม และโดยแบ่งค่านิยมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่ม Terminal values หมายถึง ค่านิยมที่เป็นผลที่พึงปรารถนาของคน ได้แก่ ชีวิตที่สะดวกสบาย ประสบความสำเร็จในชีวิต ครอบครัวที่มั่นคง ประเทศที่มั่นคง โลกที่สงบสุข และชีวิตมีอิสระ มีความสุข
2. กลุ่ม Instrumental values เป็นค่านิยมในด้านวิธีการ การประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางไปสู่ Terminal values ที่ต้องการ เช่น ความทะเยอทะยาน ความใจกว้าง มีความสามารถ กล้า ชื่อดัง สุนภาพ การให้อภัย มีเหตุผล เชื่อฟัง และจากการศึกษา พบว่า การจัดอันดับความสำคัญของค่านิยมนี้มีความแตกต่างตามกลุ่มอาชีพ เช่น ในกลุ่มนักบริหาร ค่านิยมด้าน Terminal ที่สำคัญ คือ การนับถือตนเอง ความมั่นคงของครอบครัวเป็นอิสระและประสบผลสำเร็จ และสุดท้ายคือความสุข ส่วนค่านิยมด้าน Instrumental คือความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ มีความสามารถ ทะเยอทะยาน และพึ่งพาคนอื่น ส่วนกลุ่มนักกิจกรรม (Activist) ค่านิยมด้าน Terminal ที่สำคัญคือ ความเท่าเทียมกัน โลกที่สงบสุข ความมั่นคงของครอบครัว การนับถือตนเอง อิสระ ส่วนค่านิยมด้าน Instrumental คือ ความซื่อสัตย์ ความช่วยเหลือ กล้าหาญ ความรับผิดชอบ และสามารถ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของค่านิยมทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับการยึดอะไรเป็นพื้นฐานในการแบ่ง ไม่มีการแบ่งที่เป็นการตายตัว เช่น ยอร์จ และ โจนส์ (George & Jones) แบ่งค่านิยมในการทำงานเป็น ค่านิยมภายใน (Intrinsic work values) และค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values) สาโรช บัวศรี แบ่งค่านิยมออกเป็น ค่านิยมที่เป็นศีลธรรม (Morality) และค่านิยมที่เป็นข้อตกลง (Convention) ส่วน อี สปรนเจอร์ (E. Spranger) จำแนกลักษณะของค่านิยมออกเป็น 6 ประเภท คือ ค่านิยมทางทฤษฎี (Theoretical value) ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic values) ค่านิยม

ทางสุนทรียภาพ (Aesthetic value) ค่านิยมทางสังคม (Social value) ค่านิยมทางการเมือง (Political value) และค่านิยมทางศาสนา (Religious value) ซึ่งมีหลักการแบ่งประเภทของค่านิยมที่หลากหลาย ชี้น และโรคิช (Milton Rokeach) แบ่งค่านิยมออกเป็นกลุ่ม Terminal values และกลุ่ม Instrumental values ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักการที่ใช้แบ่งประเภท ส่วนงานวิจัยนี้ต้องการความครอบคลุมของค่านิยมในการปฏิบัติงานจึงใช้ชุดค่านิยม (The Values set) ของ Handel Eshel and Traister ซึ่งแบ่งค่านิยมเป็น 3 ด้าน คือ ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) 10 ค่านิยม ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) 10 ค่านิยม และค่านิยมองค์กร (Organizational values) 10 ค่านิยม ดังที่กล่าวมาแล้วในส่วนที่ 1

## 2.3 ระดับของค่านิยมและการวัดค่านิยม

### ระดับของค่านิยม

ค่านิยมแบ่งออก 3 ระดับ (31) คือ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมของสังคม และค่านิยมองค์กร ดังนี้

1. ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) เป็นค่านิยมเฉพาะตัวของคนใดคนหนึ่งเช่น การมีค่านิยมในศาสนา มีความเชื่อและความสนใจในศาสนา เป็นต้น ซึ่งค่านิยมส่วนบุคคลแบ่งได้ 2 ส่วน คือ

1.1 ค่านิยมหลัก (Core values) เป็นค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวและหลักทางศาสนา โดยมีการสั่งสมในระยะเวลาที่ยาวนานจนกลายเป็นค่านิยมหลักในบุคคล

1.2 ค่านิยมรอง (Peripheral values) เป็นค่านิยมที่ไม่ใช่เรื่องที่สำคัญในชีวิตของบุคคลมากนัก อาจได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมและองค์กร

2. ค่านิยมของสังคม (Social values) เป็นค่านิยมของคนในสังคมที่มีความนิยมเหมือน ๆ กันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ในสังคมชาวตะวันตกจะมีค่านิยมเน้นความเป็นปัจเจกชน แต่ในสังคมชาวตะวันออกจะมีค่านิยมที่เน้นความเป็นกลุ่ม

3. ค่านิยมองค์กร (Organization values) โดยทั่วไปองค์กรทั้งหลายจะมีค่านิยมหลัก (Core values) ขององค์กรที่อาจประกาศหรือไม่ประกาศออกมา แต่บุคลากรในองค์กรก็รับรู้ได้ ค่านิยมหลักนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ เช่น ค่านิยมของกรมควบคุมโรค หรือค่านิยมของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กล่าวโดยสรุปการแบ่งระดับของค่านิยมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมองค์กร แบ่งได้ 3 ระดับ คือ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมของสังคมและค่านิยมองค์กร และค่านิยมดังกล่าว เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรทั้งผู้บริหารและบุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกระทั่งกลายเป็น

วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลให้เกิดทัศนคติความเชื่อและความมุ่งมั่นในการทำงานที่ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลถึงการบรรลุถึงวิสัยทัศน์องค์การได้

### การวัดค่านิยม

ค่านิยม เป็นความคิดเกี่ยวกับการเห็นในคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ มีลักษณะเป็นนามธรรม การให้คำจำกัดความ การเปรียบเทียบบอกความแตกต่าง การวิเคราะห์ และการวัดค่านิยม เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ต้องมีกระบวนการที่สามารถบอกถึงค่านิยมนั้นได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเป็นแนวทางที่จะนำมาใช้ในการวัดค่านิยม ดังนี้

เคอลิงเจอร์ ปี 1973 (Kerlinger) (32) กล่าวว่า ค่านิยมของบุคคลนั้นวัดได้จากพฤติกรรม เจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น เนื่องจากค่านิยมเป็นการแสดงความนิยมชมชอบต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งนิยมในบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ที่ชอบ โดยประเมินค่าหรือตีค่า ภายใต้บรรทัดฐานที่สังคมกำหนด และค่านิยมของบุคคลจะแสดงออกมาในทิศทางที่ดีหรือไม่ดี ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ และเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งเหล่านั้น

นันแนลลี ปี 1967 (Nunnally) (33) กล่าวว่า การศึกษาหรือการวัดค่านิยม มีลักษณะคล้ายหรือใกล้เคียงกับการวัดความสนใจ รวมถึงเจตคติ ทั้งนี้เพราะค่านิยมความสนใจ และเจตคติ มีลักษณะใกล้เคียงกัน ถึงแม้จะไม่ใช่อะไรสิ่งเดียวกันก็ตาม รูปแบบของเครื่องมือ (Instrument) ที่ใช้วัดความสนใจหรือเจตคตินั้นสามารถนำมาใช้กับการวัดค่านิยมได้ โดยเฉพาะลักษณะของเครื่องมือแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กับการวัดค่านิยมได้เช่นกัน

โรบิน และวิลเลียม ปี 1964 (Robin and William) (34) กล่าวว่า การที่จะทราบว่าคุณค่าหรือสังคมนั้นมีค่านิยมอย่างไร สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรม 4 ประการ คือ

1. ดูจากในชีวิตประจำวันของบุคคลในสังคมว่า ได้เลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งที่คุณค่าเลือกหรือชอบทำอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชีวิต จะสะท้อนถึงค่านิยมของบุคคลนั้น

2. ดูว่าบุคคลในสังคมนั้นสนใจเรื่องอะไร ดูจากความสนใจเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลในสังคม ทั้งความสนใจในชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงานและสังคม ตลอดจนเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล

3. ดูจากการแสดงความคิดเห็นของบุคคลในแต่ละสังคม ที่แสดงออกในลักษณะของการเรียน หรือผู้ที่แสดงความคิดเห็นออกมาให้ทราบเสมอ

4. ดูจากการสนทนาของบุคคลโดยทั่วไป ตลอดจนถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติประจำวัน

ไพฑูรย์ เครือแก้ว ปี 2526 (35) มีแนวคิดในการวัดค่านิยม โดยกล่าวถึงการสังเกตค่านิยมของบุคคลว่า การที่จะทราบว่าแต่ละบุคคลมีค่านิยมเป็นอย่างไร เราสามารถสังเกตหรือดูได้อย่างคร่าว ๆ จากพฤติกรรมในการปฏิบัติ 5 ประการ คือ

1. สังเกตจากสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลผู้นั้นเลือกในชีวิตประจำวัน  
 ดูว่าบุคคลนั้นได้เลือกปฏิบัติอะไร ชื่อของประเภทไหน เป็นต้น จึงพอจะเป็นช่องทางส่องให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ

2. สังเกตจากในสิ่งที่เป็ความสนใจของบุคคล เพราะแต่ละบุคคลจะมีทิศทางของความสนใจที่สามารถสังเกตได้

3. สังเกตจากคำพูดที่ได้แสดงออกโดยทั่วไป บุคคลมักแสดงค่านิยมของตนเองออกมาทางคำพูดเสมอ เช่น พูดว่าสิ่งนั้นดี สิ่งนั้นไม่ดี ความประพฤติดังนั้นน่าเกลียดอย่างนั้นน่าชมเชย เป็นต้น

4. สังเกตจากคำพูดที่บุคคลใช้ในการสนทนา ซึ่งจะสังเกตเห็นเสมอในการสนทนา คำพูดหรือความคิดเห็นบางสิ่งบางอย่างที่เป็นค่านิยมของบุคคลนั้น จะสะท้อนให้ทราบค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ ว่ามีอะไรบ้าง

5. สังเกตได้จากการคิด การเขียน ของบุคคลซึ่งมักจะแสดงออกมาถึงหลักการ อุดมการณ์ ความคิด ความฝัน และรสนิยม ของตัวเองออกมาเสมอ สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางที่จะเข้าใจค่านิยมของแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป การวัดค่านิยม วัดได้จากพฤติกรรมของบุคคล ทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก ในการวัดค่านิยมจากพฤติกรรมภายในนั้น วัดได้จากความรู้สึก ความคิด และความสนใจของบุคคล ส่วนการวัดค่านิยมจากพฤติกรรมภายนอก วัดได้จากการประพฤติปฏิบัติตน การกระทำที่เป็นวิถีชีวิตของบุคคล

เครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยม มีลักษณะคล้ายคลึงกับเครื่องมือที่ใช้วัดความสนใจหรือเจตคติ หรือบุคลิกภาพ ซึ่งมีประเภทที่สำคัญ ๆ คือ การสังเกต การสัมภาษณ์ การรายงานด้วยตนเอง โดยแต่ละประเภทมีลักษณะดังนี้ (23)

#### 1. การสังเกต

การวัดค่านิยมโดยการสังเกต เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ใ้่ง่ายและประหยัด เป็นวิธีการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้ดี การสังเกตอาจทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกตร่วม (Global observation) คือ ผู้วิจัยเข้าไปอยู่ร่วมกับกลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมที่ต้องการอย่างละเอียด หรือศึกษาจากการสังเกตแบบเฉพาะอย่าง (Trait Special Observation) ซึ่งนักวิจัยสังเกตเฉพาะพฤติกรรมบางอย่าง บางเวลาและบางบุคคล ข้อจำกัดของวิธีวัด

โดยการสังเกต คือ มีความลำเอียงในการพิจารณาหรือวิเคราะห์พฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต ผู้สังเกต อาจใช้ความรู้สึคนึกคิดของตนเอง เป็นเครื่องตัดสินสิ่งที่ตนสังเกต ซึ่งการสังเกตพฤติกรรมบางอย่าง บางเวลา ถือว่ายังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมของกลุ่มหรือของบุคคลที่ต้องการศึกษาวิจัย

## 2. การสัมภาษณ์

การวัดค่านิยมโดยการสัมภาษณ์นั้น นั้นแนลลี (Nunnally) ปี 1967 (33) ได้อธิบายว่า การสัมภาษณ์เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจ เจตคติ ความรู้สึก และค่านิยม เป็นวิธีการที่ใช้ได้กับบุคคลเกือบทุกประเภท การสัมภาษณ์มี 2 ประเภท คือ แบบที่มีแบบแผน และไม่มีแบบแผน (Structured and Unstructured Interview) ซึ่งหากมีการเตรียมข้อคำถามไว้ตายตัวจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีแบบแผน

## 3. การรายงานด้วยตนเอง

การวัดค่านิยมโดยการรายงานด้วยตนเอง เป็นวิธีการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาได้ทั้งความสนใจ เจตคติ ความรู้สึก และค่านิยม วิธีนี้สามารถใช้แทนการสัมภาษณ์และการสังเกตได้ รูปแบบของการวัดโดยการรายงานด้วยตนเองมีดังนี้

3.1 แบบตรวจรายการที่ประกอบด้วยคุณศัพท์ (Adjective Checklists) ซึ่งในรายการมีคำคุณศัพท์ที่ให้ผู้ตอบได้เลือกทำเครื่องหมายในช่องของคำคุณศัพท์ที่ตรงกับตน เช่น พุดเก่ง อารมณ์หงุดหงิดง่าย หรือเข้าสังคมเก่ง เป็นต้น

3.2 การเติมข้อความลงในช่องว่าง

3.3 การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) เป็นวิธีการวัดที่มีการกำหนดสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือกำหนดปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญจากเรื่องนั้น ๆ ที่กำหนด และรายงานออกมา

3.4 การประเมินค่าเชิงบรรยาย (Descriptive Rating Scales) เป็นวิธีวัดที่เสนอข้อความหรือคำถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา แสดงเจตคติ บุคลิกภาพ หรือค่านิยม ตามระดับที่ชอบมากที่สุด เฉย ๆ จนถึงไม่ชอบที่สุด

3.5 การเรียงลำดับ (Ranking) เป็นวิธีเสนอค่านิยมที่หลากหลายให้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาได้เปรียบเทียบความสำคัญ ขึ้นอยู่กับว่าต้องการให้ตอบแบบใด เช่น มาตรฐานค่านิยมของโรเกิช (Rokeach) ปี 1967 (36) ได้จัดค่านิยมออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นค่านิยมจุดมุ่งหมายปลายทาง และกลุ่มค่านิยมวิถีปฏิบัติ ซึ่งให้เรียงลำดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้น

3.6 การใช้มาตรประมาณค่า (Rating scale) เป็นวิธีวัดที่มีการเสนอข้อความหรือคำถามให้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาได้แสดงเจตคติ บุคลิกภาพ หรือ

ค่านิยม ตามลำดับความชอบมาน้อย ได้แก่ การเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง (Either - or choices) แบบใช่-ไม่ใช่ แบบคำถามที่มีตัวเลือกหลายตัวเลือก หรือ แบบประมาณค่าของข้อความตามที่ตนรู้สึก ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) เช่น ลำดับความสำคัญ 1 คือสำคัญน้อยที่สุด 2 คือสำคัญน้อย 3 คือสำคัญปานกลาง 4 คือสำคัญมาก และ 5 คือสำคัญมากที่สุด

3.7 วิธีการของคิวซอร์ท (Q-sort) เป็นวิธีเรียงสิ่งของบุคคล เหตุการณ์ต่าง ๆ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ตนชอบมากที่สุด จนถึงชอบน้อยที่สุด หรือตรงกันข้าม ตามจำนวนที่กำหนดให้ เป็นการเรียงจากการให้ความสำคัญตามเจตคติ บุคลิกภาพ หรือค่านิยมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงลำดับและความสำคัญจากการจัดเรียงของบุคคล โดยจำนวนของสิ่งที่เรียงแล้วจะลดลงจนเรียงเสร็จสิ้น ข้อจำกัดในการวัดโดยวิธีนี้คือ ในการจัดเรียงบางครั้งอาจมีสิ่งที่ไม่ชอบเข้ามาอยู่ในกลุ่ม แต่ผู้จัดเรียงก็ยังต้องเรียงลำดับให้ครบทั้งหมด

กล่าวโดยสรุป การวัดค่านิยมและเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมมีหลายวิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการรายงานด้วยตนเอง ซึ่งแบ่งเป็นแบบตรวจรายการที่ประกอบด้วยคุณศัพท์ (Adjective Checklists การเติมข้อความลงในช่องว่าง การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) การประเมินค่าเชิงบรรยาย (Descriptive Rating Scales) การเรียงลำดับ (Ranking) การใช้มาตราประมาณค่า (Rating scale) และวิธีการของคิวซอร์ท (Q-sort) ซึ่งรูปแบบของเครื่องมือในการวัดแต่ละอย่างมีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกัน สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของคิวซอร์ท (Q-sort) เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามค่านิยมการปฏิบัติงาน โดยให้บุคคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขได้เลือกจัดเรียงลำดับความสำคัญของค่านิยมทั้งหมด 36 ค่านิยม ลงในช่อง □ ที่กำหนดไว้ การเรียงลำดับให้เรียงจากค่านิยมที่ให้ค่าความสำคัญมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด โดยมีลำดับทั้งสิ้น 11 ลำดับ ลำดับที่ 1 หมายถึงให้ค่าความสำคัญมากที่สุด เรียงจนถึง ลำดับที่ 11 ที่ให้ค่าความสำคัญน้อยที่สุด

## 2.4 ความสำคัญของค่านิยม

ค่านิยมเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ หรือเลือกกระทำสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง แล้วจึงนำไปปฏิบัติ ค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตประจำวัน มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของค่านิยมไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ ปี 2523 (37) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม ที่สนับสนุนเรื่องนี้ว่า ค่านิยมของแต่ละคนนั้น เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว หากแต่ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล จึงทำให้ค่านิยมของแต่ละบุคคลคิดแยกแตกต่างกันออกไป ถึงบุคคลจะอยู่ในวัฒนธรรม หรือสังคมเดียวกันก็ตาม เมื่อประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลกระทบทำให้ผู้นั้นเปลี่ยนแปลงวุฒิภาวะของประสบการณ์

ดังนั้นค่านิยมเกิดขึ้นเพราะพื้นฐานความต้องการโดยธรรมชาติของมนุษย์ เกิดจากการเรียนรู้ แล้วกลายเป็นค่านิยมขึ้นมา ค่านิยมที่ก่อตัวและฝังรากลึกนานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และค่านิยมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลสมัย สภาพแวดล้อมและบุคคลในสังคม

สมบูรณ ดันยะ ปี 2542 (38) กล่าวว่า ค่านิยมเกิดขึ้นจากผลผลิตของวัฒนธรรม สังคม สถาบัน รวมทั้งแรงผลักดันส่วนบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลในการปั้นแต่งค่านิยมขึ้นมา ค่านิยมจะเกิดขึ้นมาและเจริญงอกงามได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลอีก ปัจจัยที่สำคัญ มีอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1. สภาพจิตใจและร่างกายโดยธรรมชาติ เรียกว่า อุปนิสัย พรสวรรค์ เพศวัย และพันธุกรรม เป็นต้น
  2. การเลี้ยงดู การจงใจ การให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมของสังคมและธรรมชาติ การศึกษาอบรม ที่เรียกว่า การปลูกฝัง หรือวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ
- หากปัจจัย 1 และ 2 แปรเปลี่ยนไป ค่านิยมย่อมของแต่ละบุคคลย่อมแปรเปลี่ยนไปด้วยในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยนั้น ๆ

สิทธิศักดิ์ พฤษชัยปีติกุล ปี 2546 (21) กล่าวถึงค่านิยมว่ามีความสำคัญ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีหลักปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (Guiding principle)
2. เป็นรากฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีให้เกิดขึ้น (Organizational culture)
3. เป็นเข็มทิศให้บุคลากรทุกคนยึดถือในการทำงานร่วมกัน
4. เป็นหลักการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจ หรือใช้ตัดสินใจหาข้อขัดแย้งในการทำงาน (What we stand for?)

สุพานี สฤกษ์วานิช ปี 2549 (31) กล่าวว่า ค่านิยมมีความสำคัญต่อบุคคล ดังนี้

1. ค่านิยมมีผลต่อความเชื่อของบุคคล จึงมีผลต่อพฤติกรรม วิธีชีวิตของบุคคล และการใช้ชีวิตของบุคคลองค์การและในสังคม
2. ค่านิยมทำให้แต่ละบุคคลรู้ว่าควรทำอะไร หรือไม่ควรทำอะไรในองค์การและในสังคม
3. เนื่องจากค่านิยมเป็นความเชื่อของบุคคล ค่านิยมจึงมีผลต่อทัศนคติ การรับรู้ การตัดสินใจ และแรงจูงใจของคน ค่านิยมจึงมีผลกระทบต่อความจริง(Objectivity) และความ เป็นเหตุเป็นผล (Rationality) ของคนนั้น ๆ และอาจทำให้การรับรู้ไม่เป็นไปตามความจริงและตามเหตุผลที่แท้จริง แต่เป็นไปตามค่านิยมของคนคนนั้นหรือสังคมนั้น ๆ

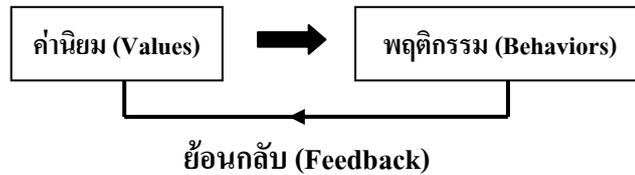
ทฤษฎีของ Bems' Theory (39) อธิบายถึงความสำคัญของค่านิยมว่า มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรม และพฤติกรรมก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดค่านิยมได้ด้วย สรุปเป็นภาพได้ดังแผนภูมิที่ 2.5



**แผนภูมิที่ 2.4** ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมและพฤติกรรมตามทฤษฎีของ Bems' Theory

**ที่มา:** Bems' Theory อ้างในค่านิยมของข้าราชการในยุคปฏิรูประบบราชการ (2547)

นักวิชาการบางคนที่มีความเห็นแย้งว่า พฤติกรรมไม่อาจกำหนดค่านิยมได้ แต่ค่านิยมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม แล้วพฤติกรรมบางส่วนนั้นจึงย้อนกลับ (Feedback) มาที่ค่านิยมอีกทอดหนึ่ง สรุปเป็นภาพได้ดังแผนภูมิที่ 2.5



**แผนภูมิที่ 2.5** ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมและพฤติกรรมของ อมร รักษาสัตย์

**ที่มา:** Amara Raksataya, Attitude formation and changes among asian public servant ปี 1987 อ้างในค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ (2547) (39)

กล่าวโดยสรุปค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ใ้บุคคลแสดงออก และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น อีกทั้งค่านิยมยังเปลี่ยนแปลงได้ตามสังคมและสิ่งแวดล้อมที่บุคคลมีประสบการณ์ ดังนั้นค่านิยมจึงส่งผลกระทบต่อสังคมนั้น หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีค่านิยมในทางที่ถูกต้องและตรงกับค่านิยมองค์กรนั้น จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์องค์กร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ค่านิยมเป็นตัวแปรตาม โดยวัดค่านิยมจากการให้ความสำคัญของบุคลากร ทั้งค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) 10 ค่านิยมองค์กร (Organizational values) และค่านิยมที่กรมควบคุมโรคกำหนดขึ้น เพราะค่านิยมที่กล่าวมามีความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจกรม และสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์กรมควบคุมโรค

## ส่วนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

### 3.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นประเด็นที่มีผู้สนใจศึกษากันมานานแล้ว ตั้งแต่สมัยก่อนคริสตกาลจนมาถึงยุคปัจจุบัน ซึ่งพบว่านักปราชญ์คนสำคัญในอดีตได้มีการพูดถึงผู้นำในอุดมคติ และในการศึกษาภาวะผู้นำนั้น นักวิชาการแต่ละคนต่างทำการศึกษาในแง่มุมที่ตนเองสนใจ การศึกษาวิจัยในเรื่องภาวะผู้นำหรือหลักการเป็นผู้นำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจึงสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ทฤษฎีหลัก (40) ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

#### 1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

การศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นแนวคิดแรกที่มีการศึกษา (41) ซึ่งเริ่มมีมาตั้งแต่สมัยกรีกจนถึงปี ค.ศ.1940 โดยเริ่มจากแนวคิดทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันซึ่งมีความเชื่อว่าผู้นำมีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากผู้ตามติดตัวมาตั้งแต่เกิด (Leader are born not made) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาได้ ในศึกษาคคุณลักษณะภาวะผู้นำ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกาย พบว่าผู้นำที่เป็นหัวหน้าจะมีความสูง และมีน้ำหนักมากกว่าคนปกติ ด้านลักษณะทางสติปัญญา พบว่าสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ และด้านลักษณะบุคลิกภาพ พบว่าผู้นำจะมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสามารถในการปรับตัว การศึกษาในระยะนี้จึงทุ่มเทให้กับการค้นหาคุณลักษณะพิเศษดังกล่าว มีผลการศึกษาถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำจำนวนมาก สตอกดิลล์ (Stogdill) ได้ทำการสำรวจงานศึกษาวิจัยที่ทำขึ้นระหว่างปี ค.ศ.1904-1970 พบว่าผู้นำมีคุณลักษณะที่ดีกว่าหรือมากกว่าผู้ตามในด้านต่างๆ คือ สติปัญญา การมีส่วนร่วม การพึ่งพาได้ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ กิจกรรม การเข้าสังคม ความมั่นใจในตนเอง ความทะเยอทะยาน ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การปรับตัว ความเสมอต้นเสมอปลาย ความรู้เกี่ยวกับงาน ความร่วมมือ ทักษะในการพูด และความรับผิดชอบ

การศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำไม่ได้แสดงให้เห็นถึงกลุ่มของคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แน่นอนที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จ และไม่สามารถแบ่งแยกระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำที่บรรลุความสำเร็จและไม่บรรลุความสำเร็จ แม้ว่าคุณลักษณะเช่นบุคลิกภาพจะปรากฏเป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนน้อยของปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วิธีการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำจึงไม่ได้รับความนิยมไป แม้ว่านักวิจัยบางคนจะยังคงศึกษาค้นหาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ข้อสรุปเบื้องต้นของการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับว่าผู้นำนั้นจะมีคุณลักษณะของผู้นำสิ่งใดมากกว่า ทั้งการมีสติปัญญา ความไว้วางใจ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ และความสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ผลของการศึกษาจึงไม่แน่นอน ข้อจำกัดของทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ คือ ไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกค้นพบที่เกี่ยวข้องกันอย่างสม่ำเสมอกับความสำเร็จของกลุ่ม

## 2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ในช่วงปลายปี ค.ศ.1940 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้เปลี่ยนความสนใจจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเป็นการมุ่งศึกษาในสิ่งที่ผู้นำกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้นำ นักวิชาการในกลุ่มนี้พยายามศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำในหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบถึงแบบของพฤติกรรมผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีประสิทธิผลสูงสุด และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ทำงานได้ในปริมาณมากและมีคุณภาพ (42) การศึกษาวิจัยในกลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญมีดังนี้

### การศึกษาของโอไฮโอสเตต (Ohio State University Studies)

ฟลิสซ์แมน สตอกคิล และชาร์ทเทิล (Fleishman, Stogdill and Shartle) ปี 1945 (43) นักวิจัยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต สหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยใช้แบบสอบถามสองชุด ชุดแรกใช้สอบถามผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ และชุดที่สองใช้สอบถามผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อตรวจสอบพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปพฤติกรรมพื้นฐานของผู้นำได้ 2 แบบ คือ แบบเน้นโครงสร้างการทำงาน (Initiating Structure) และแบบเน้นจิตใจผู้อื่น (Consideration)

#### 1. แบบเน้นโครงสร้างการทำงาน (Initiating Structure)

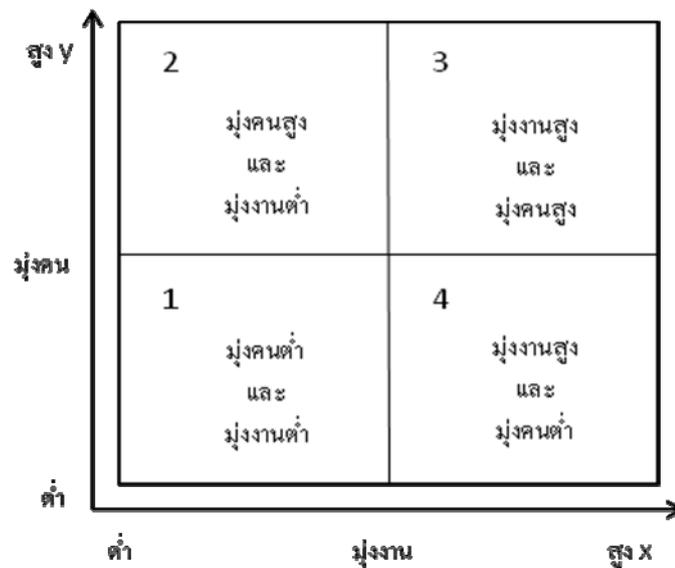
หรือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน คือ พฤติกรรมผู้นำที่กำหนดระเบียบแบบแผน วิธีการ และเป้าหมายการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนั้น ผู้นำจะกำหนดมาตรฐานการทำงานและเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าความรู้สึกและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

#### 2. แบบเน้นจิตใจผู้อื่น (Consideration) หรือพฤติกรรม

ผู้นำแบบมุ่งคน คือ พฤติกรรมของผู้นำที่เอาใจใส่ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์

อันดีให้กับผู้ร่วมงาน เน้นขวัญกำลังใจและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าเน้นให้เขาทำงานให้สำเร็จ

พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 แบบ เป็นอิสระต่อกันแยกเป็น 2 มิติ สามารถจัดทำเป็นแผนภูมิแสดงแบบพฤติกรรมผู้นำได้ 4 แบบ ซึ่งให้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่บนแกน x และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนอยู่บนแกน y ดังแผนภูมิที่ 2.6



แผนภูมิที่ 2.6 แผนภูมิแสดงแบบพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ของกลุ่ม ไอไฮโอสเตท

สรุปการศึกษาของไอไฮโอสเตท พบว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นผลจากการผสมระหว่างแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบซึ่งเป็นอิสระต่อกัน โดยในระยะแรกได้สรุปว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือมุ่งคนสูงและมุ่งงานสูง เพราะทำให้ผลผลิตสูง ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจมากขึ้น แต่การศึกษาในเวลาต่อมาก็พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้งแบบมุ่งงานและมุ่งคนก็ให้ผลไม่แตกต่างกัน คณะผู้วิจัยจึงสรุปว่าไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีประสิทธิภาพดีที่สุดในทุกสถานการณ์

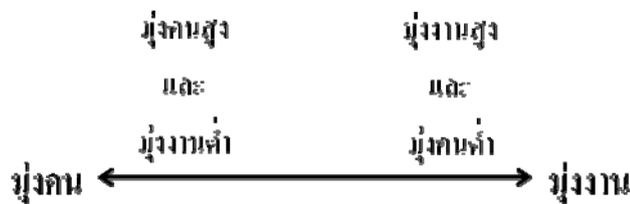
**การศึกษาของมิชิแกน (The Michigan University Studies)**

เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) ปี 1947 (44) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมิชิแกน สหรัฐอเมริกา และคณะนักวิจัย ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยสร้างแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร และมีการสัมภาษณ์รายละเอียดภายหลัง ซึ่งผลจากการศึกษาพบแบบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ เช่นเดียวกับการศึกษาของไอไฮโอสเตท แต่มีความแตกต่างกัน คือ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งตัวงาน (Job-centered) เป็นพฤติกรรมที่เน้นการทำงานและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้นำมักไม่ค่อยคำนึงถึงสภาพจิตใจและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งตัวคน (Employee-centered) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ผู้นำจะคำนึงถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา นึกถึงความสุขความทุกข์และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 แบบ เป็นแบบผสมผสานระหว่างพฤติกรรม 2 แบบ ที่ไม่ได้แยกเป็นอิสระต่อกัน สามารถจัดทำเป็นแผนภูมิแสดงแบบพฤติกรรมผู้นำ ดังแผนภูมิที่ 2.7



แผนภูมิที่ 2.7 แผนภูมิแสดงแบบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ ของกลุ่มมิชิแกน

สรุปการศึกษาของมิชิแกน พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดคือผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานมากขึ้น และมีความพอใจในการทำงาน การขาดงานและการลาออกลดน้อยลง ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานนั้น ในระยะแรกทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานมาก เพราะการสอดส่องควบคุมอย่างใกล้ชิด แต่ในระยะยาวทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พอใจ มีทัศนคติไม่ดีต่อผู้นำ เกิดการขาดงานและการลาออกมากขึ้น ผลงานจึงลดลง

**การศึกษาตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid)**

โรเบิร์ต เบลค และเจน มูตัน (Robert Blake and Jane Mouton) ปี 1964 (45) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทกซัส สหรัฐอเมริกา ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและพัฒนาแนวคิดต่อจากกลุ่มนักวิจัยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท เป็นตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ได้แยกแยะรายละเอียด และบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในการตาข่ายการจัดการ



แบบที่ 3 มุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ 1, 1 (Impoverished)

ผู้นำไม่ค่อยสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่สนใจในการทำงานงาน

แบบที่ 4 มุ่งงานปานกลางและมุ่งคนปานกลาง 5, 5

(Middle of The Road Management) ผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง

แบบที่ 5 มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง (Team Management)

แบบ 9, 9 ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

สรุปการศึกษาตาข่ายการจัดการของเบรคและมูตัน พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดคือผู้นำแบบ 9, 9 มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานดีขึ้น มีความพอใจในการทำงาน การขาดงานและการลาออกลดน้อยลง ส่งผลถึงการทำงานเป็นทีม

### 3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency

#### Leadership Theories)

ในช่วงปี 1960-1980 มีการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยศึกษาถึงความสำเร็จในการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจึงต้องประเมินสถานการณ์ให้ถูกต้องและปรับตัวให้เหมาะสมกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situational theory) และทฤษฎีเส้นทางเป้าหมายของเฮาส์ (House's Path-Goal theory)

ฟิดเลอร์ (Fred E. Fiedler) ปี 1967 (46) ทำการศึกษาประสิทธิผลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เรียกว่า ตัวแบบสถานการณ์ (contingency Model) โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้นำไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Relationship Oriented) เป็นผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นอกเห็นใจ และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยปานกลางต่อผู้นำ

2. ผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Task Oriented) เป็นผู้นำที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยมากหรือไม่เอื้ออำนวยต่อผู้นำเลย

แบบพฤติกรรมของผู้นำ จะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงหรือต่ำนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะสถานการณ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงสุดในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยสูงและต่ำ ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์มีผลการปฏิบัติงานสูงสุดในสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลาง โดยตัวอย่างสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำสูง ได้แก่ โครงสร้างของงานชัดเจน มีอำนาจในตำแหน่งมาก ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาดี สถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาดี แต่โครงสร้างที่ไม่ชัดเจนและอำนาจมีน้อยหรือกลับกันก็ได้ ส่วนสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำต่ำ ได้แก่ โครงสร้างไม่ชัดเจน ความสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี อำนาจก็มีน้อย ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ทำลายของสถานการณ์

เฮอร์เชย์ และบลานชาร์ด (42) ทำการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Hersey and Blanchard's Situational theory) โดยศึกษารูปแบบของการเป็นผู้นำจากการสั่งการและการให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีความแตกต่างกันในความพร้อมของการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดทักษะการปฏิบัติงานขาดการฝึกอบรมต้องมีผู้นำที่แตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน รูปแบบของผู้นำจึงต้องสอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา (maturity) ในทฤษฎีนี้ได้แบ่งระดับวุฒิภาวะที่สัมพันธ์กับการงานไว้ 2 ส่วน ดังนี้

1. วุฒิภาวะทางด้านจิตใจ (Psychology Maturity) เป็นความพร้อมในการรับผิดชอบในงาน ความเชื่อมั่นในตัวเอง และความสามารถเฉพาะตัว

2. วุฒิภาวะเรื่องงาน (Job Maturity) เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทักษะความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ระดับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา (maturity) เป็นตัวกำหนดรูปแบบของการเป็นผู้นำ โดยแบ่งเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) รูปแบบการบอก (Telling style) เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ขาดประสบการณ์ ไม่มั่นใจในตนเอง และขาดความพร้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้นำจึงต้องสั่งการและระบุให้ชัดเจนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร และควรทำเมื่อไร

2) รูปแบบการขาย (Selling style) เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ซึ่งเขาอาจขาดการศึกษาแต่มีความมั่นใจในการทำงานและพร้อมที่จะเรียนรู้งาน ดังนั้นผู้นำจึงต้องสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน โดยตัวผู้นำเองยังคงรับผิดชอบและตัดสินใจ

3) รูปแบบการมีส่วนร่วม (Participating style) เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานระดับสูง ซึ่งมีความพร้อมทางการศึกษา มีประสบการณ์ แต่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้นำจึงต้องให้คำแนะนำ ทำงานด้วยกันแบบมีส่วนร่วมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานได้ โดยผู้นำเป็นเพียงที่ปรึกษาและผู้ช่วยเท่านั้น

4) รูปแบบการมอบหมายงาน (Delegating style) เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานระดับสูงมาก ซึ่งมีความพร้อมทางการศึกษา มีประสบการณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้นำต้องมอบหมายงานให้รับผิดชอบตัดสินใจได้ โดยมอบทั้งเป้าหมายและอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

โรเบิร์ต เฮาส์ (41) ทำการศึกษาทฤษฎีเส้นทางเป้าหมาย (House's Path-Goal theory) โดยศึกษารูปแบบความรับผิดชอบของผู้นำต่อการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการบรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ ซึ่งผู้นำถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่แนะนำและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกทางที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย ทั้งการสร้าง ความมั่นใจในการทำงาน คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ ขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และจูงใจให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบออกคำสั่ง (Directive Leader) รูปแบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้บอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าต้องทำอะไร โดยผู้นำมีพฤติกรรม คือ วางแผน วางเป้าหมาย กำหนดระเบียบข้อบังคับ และคอยกำกับติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน

1.2 ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader) รูปแบบนี้ผู้นำเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำงานเป็นทีมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับ

1.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) รูปแบบนี้ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยผู้นำมีพฤติกรรมรับฟังข้อคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน

1.4 ผู้นำแบบเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement - Oriented Leader) รูปแบบนี้ผู้นำจะวางเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน งานมีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยผู้นำมีพฤติกรรมในการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น

2. ปัจจัยสถานการณ์ (Situational Contingencies) แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1 บุคลิกส่วนตัวของสมาชิกกลุ่ม (The characteristics of group members) ผู้นำต้องพิจารณาบุคลิกลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกของแต่ละประเภท ทั้งการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ควบคุมกำกับ เร่งรัดการทำงาน สร้างกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานตามบุคลิกลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ผู้นำต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบ ภาระเบียดเบียน โครงสร้างของหน่วยงาน และความสัมพันธ์ของร่วมงาน ทั้งนี้ผู้นำต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การใช้รางวัลใจผู้ใต้บังคับบัญชา (The Use of Reward) ผู้นำต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่จูงใจให้รางวัล ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคาดหวังและลงมือในการทำงาน ทั้งมุ่งหวังว่าตนเองต้องทำงานสำเร็จ และความคาดหวังว่าตนเองจะได้รับรางวัลที่มีคุณค่า

#### 4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

การบริหารองค์การในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกมุมโลก และความท้าทายของการแข่งขันทางธุรกิจ จึงมีทฤษฎีความเป็นผู้นำใหม่ปรากฏขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แบสส์ (Bernard M. Bass) ปี 1993 (47) ทำการศึกษาและพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) โดยเชื่อว่าความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นเมื่อ 1) ผู้นำขยายและเพิ่มความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา 2) เมื่อผู้นำได้สร้างความตระหนักและการยอมรับเป้าหมายและภารกิจขององค์การให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3) เมื่อผู้นำได้กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงผลประโยชน์ขององค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะอยู่ 4 อย่าง คือ

1. การใช้บารมี มีความเกี่ยวข้องกับการใช้วิสัยทัศน์ จิตสำนึกของภารกิจ และการปลุกฝังความภูมิใจในองค์การ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำ ซึ่งถือเป็นหลักของกระบวนการภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพราะมีอิทธิพลมากที่สุดในบรรดากระบวนการทั้ง 3 ด้าน

2. การบังคับจิตใจ มีความเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร ความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา การรวมพลังและการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่สำคัญขององค์กร เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดอารมณ์สูงใจทำให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่ให้อุทิศการทำงานเพื่อองค์กร

3. การกระตุ้นความคิดเห็น มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความคิดเห็น ความมีเหตุผล และการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ เป็นผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

4. การพิจารณาส่วนบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับการให้ความสนใจส่วนบุคคล การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล การสอนงาน และการให้คำแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความผู้ตามต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนเปลี่ยนแปลงได้ด้วยอิทธิพลของผู้นำ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถในการวินิจฉัย และยกระดับความต้องการของแต่ละคน บุคคลให้เป็นคนที่มีศักยภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางที่ผู้นำมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อองค์กร เกิดความร่วมมือและการสร้างสรรค์ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยมุ่งไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทั้งของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

ทิชชี และเดแวนนา (Tichy and Devanna) ปี 1986 (48) ศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยให้ความหมายว่าเป็นผู้นำที่ทำงานให้สำเร็จ โดยการนำที่ประกอบด้วยการชี้แนะ และการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ผู้นำจะใช้โอกาสทุกครั้งที่มีในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำยังเป็นผู้ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับเทคนิค ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้  
องค์กรใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับการเมือง เกี่ยวกับวิธีที่ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง  
ใช้อิทธิพลต่าง ๆ และรางวัลในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. ระดับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ค่านิยม วิธีที่  
หล่อหลอมคนเข้าด้วยกัน ทุกสิ่งที่กล่าวมามีผลต่อวิถีคิดและพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้นำต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยตรวจสภาพ  
องค์กรในปัจจุบัน เพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ถูกต้องยิ่งขึ้น และฉลาดขึ้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการ

มองให้เห็นจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีความสามารถในการพัฒนาความคิด ปลูกฝังค่านิยม การเสริมพลังในทางสร้างสรรค์การทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงจะพยายามเปลี่ยนแปลง ทั้งองค์การจากสภาวะหรือวัฒนธรรมหนึ่ง ไปเป็นสภาวะหรือวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง เพราะผู้นำสามารถ กระตุ้นการปฏิรูปหลายอย่างภายในวัฒนธรรมขององค์การได้ ผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การควร สร้างความผูกพันต่อองค์การ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์การ องค์ประกอบที่สำคัญ ของกระบวนการปฏิรูปมีหลายอย่างคือ (47)

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (visioning) คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงที่จะสร้างวิสัยทัศน์หรือมองอนาคตขององค์การอย่างชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์อาจจะมีรูปแบบมากกว่าหนึ่งอย่าง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอาจพยายามให้บุคคลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ของเขาเอง แทนที่จะให้ทุกคนภายในองค์การมุ่งไปตามแนวทางวิสัยทัศน์ที่วางไว้

2. การสร้างค่านิยม (valuing) คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกำหนดค่านิยมพื้นฐานขององค์การขึ้นมา ค่านิยมเหล่านี้จะถูกใช้เป็นที่ยึดถือปฏิบัติเพื่อมุ่งที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยม พฤติกรรมของผู้นำจะถูกขยายทั่วทั้งองค์การ และมุ่งไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ

3. การถ่ายทอดและการบันดาลใจ (articulating and inspiring) คือ ความสามารถของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เป็นถ้อยคำเชิงปฏิบัติที่เห็นได้ชัด และมีคุณสมบัติที่เร้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พวกเขาต้องการร่วมทีมงาน

4. การกระจายอำนาจและติดต่อสื่อสาร (empowering and communication) ถือเป็นหลักสำคัญของความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถของผู้นำที่จะบันดาลความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าพวกเขาสามารถมีส่วนร่วมช่วยอย่างสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ การกระจายอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พวกเขามีความรู้สึกถึงคุณค่า และได้ใช้ขีดความสามารถอย่างเต็มที่ในการเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแก้ปัญหาาร่วมกัน และสร้างความเชื่อมั่นตนเองโดยการมอบหมายงาน

### 3.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

ปัจจุบันแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้ความสำคัญด้านใดด้านหนึ่งทางองค์ประกอบภายนอก ภาวะทางอารมณ์ หรือการปฏิสัมพันธ์กันของบุคคลในองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่ละเลยองค์ประกอบโดยรวมทางจิตวิญญาณ หรือสิ่งที่มีความหมายทางจิตใจของบุคคลกร Louis W.(Jody) Fry (4) ปี 2003 จึงพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ หรือภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Theory of Spiritual Leadership)

**ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership)** เป็นการแบ่งความต้องการเบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรให้มีแนวทางตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เกิดการแบ่งปันความรักและความหวังดีให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้ชีวิตการทำงานของคนมีความหมาย กลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลถึงพึงพอใจในคุณภาพของชีวิตของบุคลากร และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีองค์ประกอบคุณลักษณะ 9 ด้าน ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) 3) การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) 4) ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) 5) ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) 6) การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) 7) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) 8) ผลผลิตในการทำงาน (Productivity) และ 9) ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) ในแต่ละด้านขององค์ประกอบคุณลักษณะมีความหมาย ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง เป้าหมายความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ซึ่งเกิดจากการวางแนวทางร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยในวิสัยทัศน์ได้อธิบายถึงความสำเร็จโดยรวมในการปฏิบัติงาน บ่งบอกถึงแนวดำเนินการและกำหนดระยะเวลาของการบรรลุเป้าหมายนั้น

2. ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรให้ความเชื่อมั่นว่าพันธกิจการทำงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ บุคลากรจึงเกิดความมุ่งมั่นในผลนั้นขึ้นภายในใจ ทำให้มีความมุ่งมั่นและพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อหวังผลตามเป้าหมายขององค์กร

3. การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เข้าใจกัน มีความห่วงใย เอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกัน แบ่งปันสิ่งดี ๆ ซึ่งกันและกัน ให้การชื่นชมยกย่องทั้งตนเองและผู้อื่น เกิดเป็นความสามัคคีในหมู่คณะขององค์กร

4. ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) หมายถึง ความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานนั้นมีความหมาย เห็นความสำคัญของภาระงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ตนเองรู้สึกว่าตัวเรามีแตกต่างจากบุคคลทั่วไป เกิดเป็นความภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร

5. การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) หมายถึง การที่บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานต่างๆในองค์กร ซึ่งความรู้สึกนั้นเกิดมาจากความเข้าใจและเล็งเห็นถึงคุณค่าของภารกิจงานองค์กรดำเนินงานอยู่ ทำให้ตนเองภูมิใจ ชื่นชมในองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

6. ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งการดำเนินชีวิต การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ และสร้างความมุ่งมั่น ความเพียรพยายามเพื่อให้สิ่งที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ แรงบันดาลใจนั้นอยู่ในจิตสำนึกของแต่ละบุคคล

7. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรมีให้กับองค์กร เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้ผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เกิดความรู้สึกร่วมเมื่อองค์กรประสบเหตุต่าง ๆ ภูมิใจและมีความสุขกับการที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้

8. ผลผลิตในการทำงาน (Productivity) หมายถึง สิ่งที่ได้จากการดำเนินงานต่างๆขององค์กร ซึ่งเกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลผลิตต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าจากการปฏิบัติงาน

9. ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สามารถใช้ชีวิตและปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างปกติ ไม่มีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรไปจากเดิม รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบนี้เหมาะสมกับตนเองแล้ว

#### **ตัวแบบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership Model)**

(4, 49) แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1. Qualities of Spiritual Leadership 2. Spiritual Well-Being และ 3. Triple Bottom Line ซึ่งมีองค์ประกอบคุณลักษณะทั้งสิ้น 9 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ด้านผลผลิตในการทำงาน (Productivity) และด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) ซึ่งแต่ในละส่วนมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

#### **การอธิบายความสัมพันธ์ส่วนที่ 1 Qualities of Spiritual Leadership (49)**

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ เริ่มขึ้นจากองค์ประกอบคุณลักษณะด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) ของบุคคลถือเป็นความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจ คอยกระตุ้น

ให้เกิดแรงบันดาลใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ สิ่งนี้จะส่งผลถึงองค์ประกอบอีก 3 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) และการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) เมื่อมีแรงบันดาลใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ก่อให้เกิดความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่บุคลากรให้ความเชื่อมั่นกับพันธกิจการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรจึงเกิดความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) ที่เป็นเป้าหมายความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ซึ่งเกิดจากการวางแนวทางร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การที่ทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดี เข้าใจกัน ชื่นชมยกย่องทั้งตนเองและผู้อื่น เกิดเป็นความสามัคคีในองค์กร คือ องค์ประกอบด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับด้านอื่น ๆ และที่สำคัญสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### การอธิบายความสัมพันธ์ส่วนที่ 2 Spiritual Well-Being (49)

จากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบคุณลักษณะทั้ง 4 ด้านแรก ส่งผลถึง Spiritual Well-Being ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) และการเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) ทำให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความหมาย เห็นความสำคัญของภาระงาน และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง บุคลากรจึงเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร

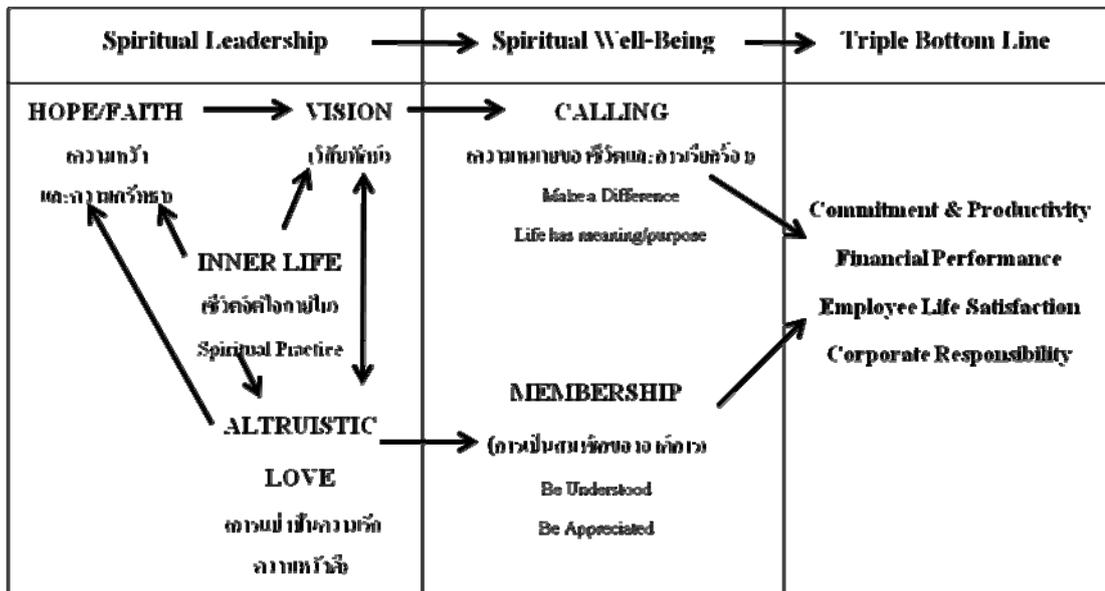
### การอธิบายความสัมพันธ์ส่วนที่ 3 Triple Bottom Line (4)

จากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบคุณลักษณะด้าน Spiritual Well-Being ส่งผลถึง Triple Bottom Line ที่มีองค์ประกอบคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ผลผลิตในการทำงาน (Productivity) และความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) บุคลากรจะมีความรักความผูกพันกับองค์กร พอใจในการดำเนินชีวิตในองค์กรนี้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานไปหน่วยงานอื่น และทำงานได้มีประสิทธิภาพมีผลการทำงานที่ดี

**คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (49)** ผู้ที่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจต้องเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สร้างค่านิยมให้สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร และสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งผู้ตามจะนึกถึงผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจทุกเมื่อในยามที่ต้องการผู้นำ ต้องการกำลังใจ หรือต้องการเพื่อนที่ดี

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบคุณลักษณะทั้ง 3 ส่วน (4, 49) คือ ส่วนที่ 1 Qualities of Spiritual Leadership ได้แก่ องค์ประกอบด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) ด้าน

วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) และด้านการแบ่งปันความรัก ความหวังดี (Altruistic love) ส่วนที่ 2 Spiritual Well-Being ได้แก่ องค์ประกอบด้านความหมายของ ชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) และด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) และ ส่วนที่ 3 Triple Bottom Line ได้แก่ องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ด้านผลผลิตในการทำงาน (Productivity) และด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) ต่อมา ในปี 2013 ได้พัฒนาเป็น Commitment & Productivity, Financial Performance, Employee Life Satisfaction and Corporate Responsibility ซึ่งสามารถสร้างตัวแบบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ขององค์กรตามแผนภูมิที่ 2.9



แผนภูมิที่ 2.9 ตัวแบบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจขององค์กร  
ที่มา: Louis W. Fry (49) ปี 2013

กล่าวโดยสรุปการทบทวนวรรณกรรมส่วนที่ 3 ทำให้ทราบถึงพัฒนาการของ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมองค์กร โดยผู้วิจัย เลือکتฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ หรือภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Theory of Spiritual Leadership) ของ Louis W.(Jody) Fry ปี 2003 เป็นตัวแปรอิสระในงานวิจัยนี้ ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะ ผู้นำที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ในการปฏิบัติต่อกันของบุคลากรใน องค์กร และช่วยสร้างความสอดคล้องกันในเรื่องค่านิยม ทักษะคิด และพฤติกรรมการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจกับชีวิตการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลถึงความยั่งยืนของ ผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีองค์ประกอบคุณลักษณะ 9

ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) 3) การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) 4) ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) 5) ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) 6) การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) 7) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) 8) ผลผลิตในการทำงาน (Productivity) 9) ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) และที่สำคัญด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร

## ส่วนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม พบว่ามีตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบกับค่านิยม ดังนี้

ชวลีพร อินทรไพฑูรย์ ปี 2536 (23) ศึกษาค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมในเรื่องเพศของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพฯ พบว่า เพศหญิงมีค่านิยมเชิงบวกเกี่ยวกับพฤติกรรมเรื่องเพศ มากกว่าชาย ในส่วนของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนรัฐบาลมีคะแนนค่านิยมพฤติกรรมเรื่องเพศเชิงบวกสูงกว่าโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนชายล้วนมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมเชิงลบสูงสุด รองลงมาคือ สหสาขา และหญิงล้วน

หลุยส์ อัมสุทธิ ปี 2539 (50) ศึกษาค่านิยมและการถ่ายทอดค่านิยมให้แก่บุตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักธุรกิจ พบว่า ค่านิยมด้านการศึกษา ด้านประสพผลสำเร็จในชีวิต ด้านครอบครัว ด้านบทบาททางเพศและความรัก ด้านปฏิบัติต่อสังคม และความสุขในชีวิต และด้านสังคมของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยกับบุตรนักธุรกิจแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักธุรกิจกับบุตรของตน มีค่านิยมเหมือนตน ปัจจัยที่มีผลกับค่านิยมของบุตรอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนคือ ความสัมพันธ์ในครอบครัวและจำนวนบุตร ส่วนกลุ่มของบุตรนักธุรกิจ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่ชัดเจน คือ ค่านิยมของบิดามารดา ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและระดับการศึกษา โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายหรือมีความสัมพันธ์กับค่านิยมของบุตรนักธุรกิจได้ ร้อยละ 21.37 ( $R^2=0.2137$ ; Multiple R-0.4623)

อ้อมเดือน สดมณี ปี 2543 (51) ศึกษาค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานกับการถ่ายทอดการทำงานและลักษณะทางจิตใจของประชากรไทย พบว่า ค่านิยมในการทำงาน ด้านความมีอิสระแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและการถ่ายทอดการทำงานจากบิดา

มารดา คำนิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านวิถีชีวิต และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิง และการถ่ายทอดการทำงานจากพ่อแม่ ทำนายค่านิยมการทำงานได้ 13 ด้าน ความเชื่ออำนาจในตน ทำนายได้ 10 ด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำนายได้ 7 ด้าน การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ทำนายได้ 8 ด้าน จากค่านิยมการทำงาน 16 ด้าน

พัชรา เกาตระกุล ปี 2544 (52) ศึกษาค่านิยมในการทำงานของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเชียงใหม่ พบว่า พนักงานที่ทำงานในองค์การรัฐบาลและเอกชนมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกันเฉพาะค่านิยมภายใน พนักงานองค์การรัฐบาลที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกันเฉพาะตัวแปรด้านอายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยข้าราชการที่มีอายุการทำงานตำแหน่งงาน และรายได้แตกต่างกันมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน ( $P < .05$ ) ส่วนพนักงานองค์การเอกชนที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน เฉพาะตำแหน่งงานและรายได้นั้นคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานและรายได้แตกต่างกันมีค่านิยมในการทำงานทั้งค่านิยมภายในและภายนอกแตกต่างกัน ( $P < .05$ )

อโนมา สอนบาลี ปี 2545 (53) ศึกษาค่านิยมของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลปิ่นเกล้า กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับอาหารชีวจิต พบว่า ระดับการศึกษา รายได้ การรับรู้ข่าวสาร ความรู้และทัศนคติ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับค่านิยมเกี่ยวกับอาหารชีวจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนการมีโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์ทางบวก กับค่านิยมเกี่ยวกับอาหารชีวจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ปริยานุช วัฒนกุล ปี 2550 (54) ศึกษาค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการไทยยุคใหม่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด เกรดเฉลี่ย สถานที่สำเร็จการศึกษา (ในประเทศและต่างประเทศ) จำนวนของผู้ที่ต้องเลี้ยงดู ภาระหนี้สินส่วนบุคคล และรายได้ครัวเรือนกับค่านิยมในการรับราชการ และพบว่า 1) สถานที่ที่สำเร็จการศึกษา มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ( $\beta = -.339, p < .05$ ), 2) รายได้เฉลี่ยครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพราชการ ( $\beta = .254, p < .05$ ), 3) อายุ ( $\beta = -.353, p < .01$ ) และเพศ ( $\beta = .270, p < .05$ ) มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในเรื่องความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี, 4) ระดับรายได้เฉลี่ยครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการได้รับความไว้วางใจจากองค์กรที่มีต่อตัวพนักงาน ( $\beta = .281, p < .05$ ), 5) การมีภาระหนี้สิน ( $\beta = -.306, p < .05$ ) เพศ ( $\beta = .253, p < .05$ ) และอายุ ( $\beta = -.231, p < .034$ ) มีความสัมพันธ์กับการมีบรรยากาศของความช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันในที่ทำงาน, 6) ค่านิยมเกี่ยวกับการบริหารงานที่ซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์กับจำนวนของผู้ที่

ต้องเลี้ยงดู (beta = -.291,  $p < .05$ ) เพศ (beta = .281,  $p < .05$ ) และระดับรายได้เฉลี่ยครัวเรือน (beta = -.259,  $p < .05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, 7) จำนวนคนที่ต้องเลี้ยงดูมีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (beta = -.291,  $p < .05$ ), (8) ภาระหนี้สิน (beta = .516,  $p < .01$ ) และระดับการศึกษา (beta = .370,  $p < .01$ ) มีความสัมพันธ์กับการเดินทางไปทำงานต่างสถานที่

วัชรพล สุภจักรวัฒนา ปี 2552 (55) ศึกษาค่านิยมการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ พบว่าสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติส่วนใหญ่ มีทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุกรม ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม อยู่ในระดับมาก แต่ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก และค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่าคนไทยยึดถือค่านิยมทั้งสองเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น ส่วนของค่านิยมในการทำงานของตัวสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติเอง พบว่า ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุกรม ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล และค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ในระดับมาก แต่ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก และค่านิยม การทำงานแบบทางสายกลางนั้น สมาชิกฯ นั้น ยึดถือเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น

สุพัตรา บุญเจียม, ภูษิตา อินทรประสงค์, จรรยา ภัทรอาชาชัย, และสิระยา สัมมาวาจ ปี 2553 (56) ศึกษาค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี ประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงานแตกต่างกันค่านิยมแตกต่างกัน ( $p\text{-value} < 0.05$ ) แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะงานแตกต่างกันค่านิยมไม่แตกต่างกัน ( $p\text{-value} > 0.05$ ) ส่วนประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับต่ำมากกับค่านิยม ( $r = 0.139, 0.128$  ที่  $p\text{-value} < 0.05$ ) แต่คุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ

จันทนา เริ่มสินธุ์, ศิริชัย กาญจนวาสี, และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา ปี 2554 (57) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมชีวิตของนักศึกษาครุมหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์และประเมินพหุระดับ พบว่า ค่านิยมชีวิตของนักศึกษาครุมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก (ความทะเยอทะยาน ความสามารถในการทำงาน ความมีชีวิตชีวา ความเมตตา ความซื่อสัตย์จินตนาการ ความมีสติปัญญา ความมีเหตุผล การควบคุมตนเอง ความรัก ความสุภาพอ่อนน้อมความรับผิดชอบและความรักธรรมชาติ) ยกเว้นตัวแปรการอบรมเลี้ยงดู พบว่านักศึกษาที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย มีค่านิยมชีวิตในระดับมาก ส่วนนักศึกษาที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดและแบบปล่อยปละละเลย มีค่านิยมชีวิตระดับปานกลาง ส่วนระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลทางบวกต่อ

ค่านิยมชีวิตของนักศึกษาครุมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ความคาดหวังต่อการศึกษาระดับปริญญาโท การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย และเจตคติต่ออาชีพครู ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบคือ สาขาวิชาเอกอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ สาขาวิชาเอก วิทยุ คณิต ภาษา และสังคม และเกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.51 สำหรับ ปัจจัยระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทางบวก คือบรรยากาศของมหาวิทยาลัย

มณี ชินณรงค์ ปี 2554 (58) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ค่านิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ ( $r = 0.468$ ) และค่านิยม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการ ได้ร้อยละ 69.70 ( $R = 0.697, F = 126.707$ )

Tova Hendel และ Michal Steinman ปี 2002 (59) ศึกษาค่านิยมองค์การของพยาบาล อิสราเอล พบว่า ให้ความสำคัญกับค่านิยมวิชาชีพสูงสุด รองลงมาคือ ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยม องค์การ ส่วนคุณลักษณะทางประชากร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ค่านิยม

Min-Ping Huang, Bor-Shiuan Cheng และ Li-Fong Chou ปี 2005 (60) ศึกษาค่านิยม องค์การที่เหมาะสม: บทบาทของบุคคล-องค์การที่เหมาะสม ระหว่าง CEO ที่มีภาวะผู้นำแบบมีบารมี กับผลลัพธ์การทำงานของลูกจ้าง พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีบารมี มีความสัมพันธ์ทางลบ ( $r = -0.29, p < 0.001$  to  $r = -0.32, p < 0.001$ ) กับ ค่านิยมองค์กรของบุคคล และค่านิยมองค์กรของบุคคลในลูกจ้างมี ผลทางบวกกับผลลัพธ์การทำงานของลูกจ้าง ส่วนค่านิยมองค์กรของบุคคลในลูกจ้าง มีผลกระทบ กับความสัมพันธ์ของ CEO ที่มีภาวะผู้นำแบบมีบารมีกับผลลัพธ์การทำงานของลูกจ้าง

Tova Hendel, Nira Eshel และ Lelit Traister ปี 2006 (13) ศึกษาการเตรียมความพร้อม สื่อนาคตของผู้นำที่มีบทบาทในการบริหารจัดการเรื่องการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรของ นักศึกษาพยาบาล พบว่า ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนบุคคลสูงสุด รองลงมา คือ ค่านิยมวิชาชีพ และให้ค่านิยมองค์กรต่ำสุด เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ค่านิยม เพศหญิงจะให้คะแนนความสำคัญ ในค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมวิชาชีพสูงกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายจะให้คะแนนความสำคัญ ในค่านิยมองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

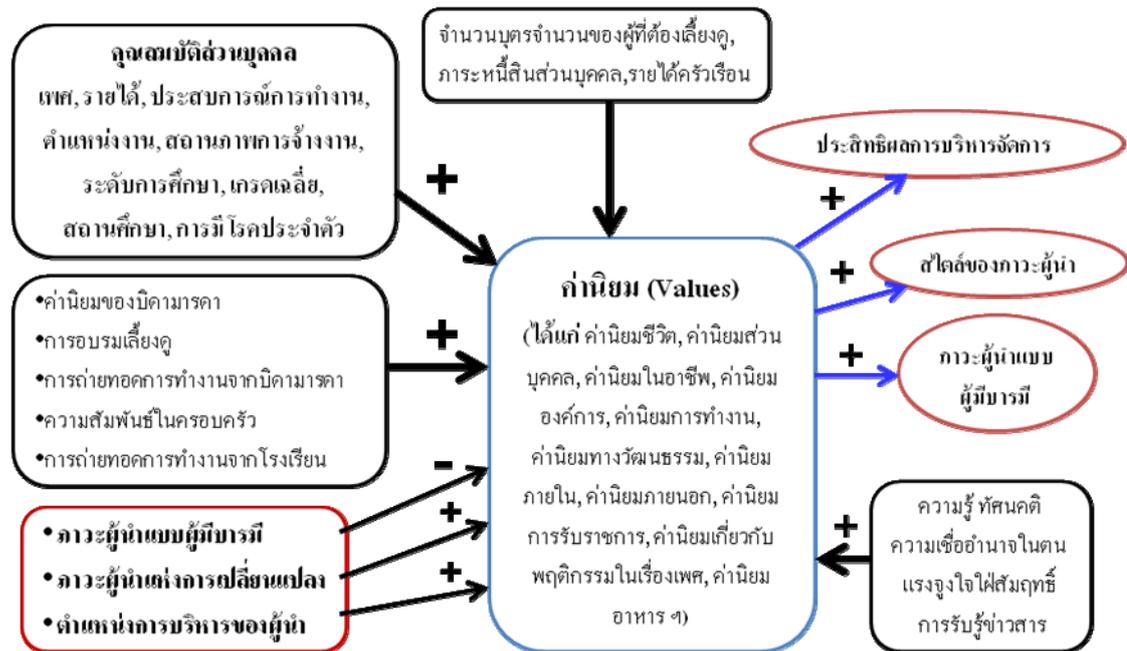
Gabriel J Byrne และ Frank Bradley ปี 2007 (61) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ: วัฒนธรรมส่วนบุคคลและวัฒนธรรมของชาติส่งผลต่อลักษณะของภาวะ ผู้นำอย่างไร พบว่า ค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural values) มีอิทธิพลต่อสไตล์ของภาวะผู้นำ มากกว่า ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) โดย มีค่าค่านิยมทางวัฒนธรรม มีระดับ Wald statistics = 4.606 ซึ่งสูงกว่าค่านิยมส่วนบุคคลที่มีระดับ Wald statistics = 1.916

Aaron A Buchko ปี 2007 (62) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำบนค่านิยมพื้นฐานใน การจัดการ พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน ค่านิยมพื้นฐานในการจัดการก็จะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีตำแหน่ง CEO จะมีค่าเฉลี่ยของค่านิยมพื้นฐานในการจัดการสูง

ที่สุด เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ และระดับคะแนนเฉลี่ยของค่านิยม Creativity และ Trust จะมีค่าระดับสูงที่สุด เมื่อเทียบกับค่านิยมตัวอื่นในทุกๆตำแหน่งบริหาร ส่วนตำแหน่งที่แตกต่างกันระหว่าง COT และ MOT พบว่าจะมีค่าเฉลี่ยระดับคะแนน ค่านิยมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับคะแนนของ COT จะสูงกว่า MOT ทุกค่านิยมและระดับคะแนนด้าน Trust ของทั้ง 2 ตำแหน่ง มีค่าสูงกว่าค่านิยมอื่น ๆ

Zubin R. Mulla และ Venkat R. Krishnan ปี 2011 (63) ศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง: จริยธรรมของผู้บริหาร ทำให้จริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงหรือไม่ พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสูง จะให้ความสำคัญกับค่านิยม ความซื่อสัตย์, ความรับผิดชอบ, การแสดงออกความรัก และภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับค่านิยมของผู้ตาม (Follower's values) ระดับปานกลาง ซึ่งระยะเวลาของการทำงานด้วยกันของผู้นำกับผู้ตาม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาจริยธรรมของผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการร่วมงานกัน หากมีระยะเวลาที่ทำงานด้วยกันมากก็จะมีค่าระดับมากตามไปด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม พบปัจจัยที่มีอิทธิพลกับค่านิยม คือ คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Attribute) ได้แก่ เพศ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพการจ้างงาน ระดับการศึกษา เกรดเฉลี่ย สถานศึกษา และการมีโรคประจำตัว ด้านความรู้ ทักษะ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ข่าวสารของบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยม ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ ค่านิยมของบิดามารดา การอบรมเลี้ยงดู การถ่ายทอดการทำงานจากบิดามารดา ความสัมพันธ์ในครอบครัว การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน จำนวนบุตรจำนวนของผู้ที่ต้องเลี้ยงดู ภาระหนี้สินส่วนบุคคล และรายได้ครัวเรือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยม ส่วนภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และตำแหน่งการบริหารของผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยม แต่ภาวะผู้นำแบบผู้มีการมี มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยม ซึ่งค่านิยมยังความสัมพันธ์และส่งผลถึงตัวแปรอื่น ได้แก่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ สติลล์ของภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำแบบผู้มีการมี ดังสรุปตัวแปรในแผนภูมิที่ 2.10



แผนภูมิที่ 2.10 สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม

#### 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของ Louis W (Jody) Fry ปี 2003 (4) ทำให้พบตัวแบบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership Model) ซึ่งมีองค์ประกอบคุณลักษณะ คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ผลผลิตในการทำงาน (Productivity) และความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) องค์ประกอบคุณลักษณะแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกต่อกัน

Louis W Fry, Steve Vitucci, และ Marie Cedillo ปี 2005 (64) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจและการเปลี่ยนผ่านของกองทัพจากนายทหารกองทัพสหรัฐอเมริกา พบว่า ความหวังและความศรัทธา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิสัยทัศน์ ( $r=0.56, p<0.001$ ) วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแบ่งปันความรักความหวังดี ( $r =0.71$  และ  $0.39, p<0.001$ ) การแบ่งปันความรักความหวังดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหวังและความศรัทธา ( $r=0.40, p<0.001$ ) ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง ( $r=0.54, p<0.001$ ) และการเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r=0.83, p<0.001$ ) ความหมายของชีวิตและการเรียกร้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r=0.40, p<0.001$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $r$

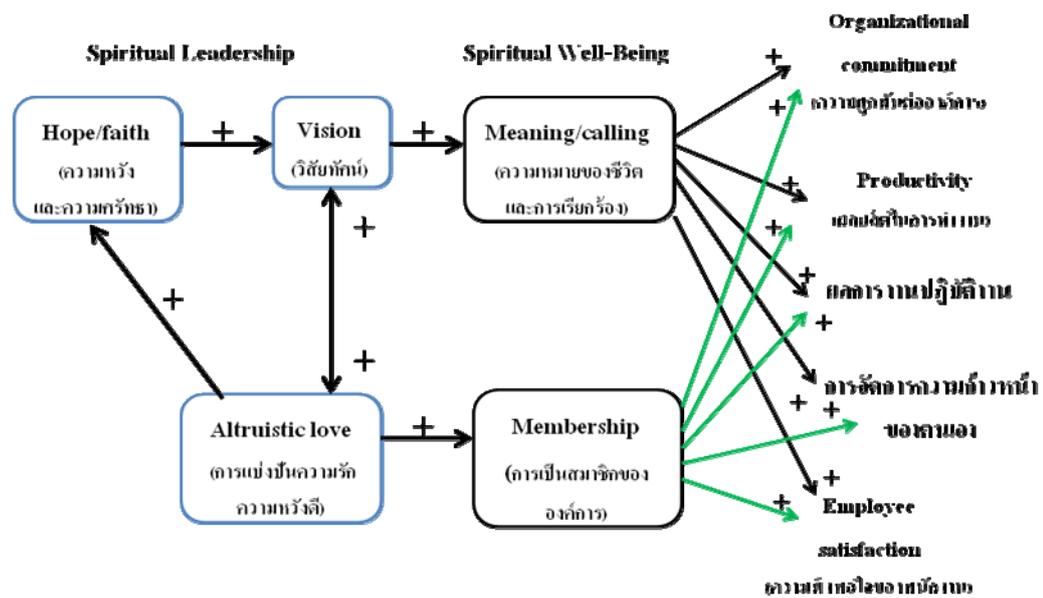
=0.30,  $p < 0.001$ ) การเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.83$ ,  $p < 0.001$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $r = 0.64$ ,  $p < 0.001$ )

Bulent Aydin และ Adnan Ceylan ปี 2009 (65) วิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเทศตุรกี ในบริบทของวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ( $r = 0.389$ ,  $p < 0.001$ ) และวัฒนธรรมองค์กร ( $r = 0.720$ ,  $p < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของพนักงาน

Louis W Fry, Sean T Hannah, Michael Noel และ Fred O Walumbwa ปี 2011 (66) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจบนผลการปฏิบัติงาน ของนักเรียนนายทหารของกองทัพสหรัฐอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของนักเรียนนายทหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของชีวิตและการเรียกร้อย ( $r = 0.64$ ,  $p < 0.05$ ) และการเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.77$ ,  $p < 0.05$ ) ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.37$ ,  $p < 0.05$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $r = 0.29$ ,  $p < 0.05$ ) การเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.45$ ,  $p < 0.05$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $r = 0.45$ ,  $p < 0.05$ )

Chin-Yi Chen, Chin-Yuan Yang และ Chun-I Li ปี 2012 (67) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในพนักงานบริการและพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศไต้หวัน และประเทศจีน พบว่า ในกลุ่มพนักงานบริการ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความก้าวหน้าของตนเอง ( $r = 0.154$ ,  $p < 0.001$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $r = 0.79$ ,  $p < 0.001$ ) และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรของความหมายของชีวิตและการเรียกร้อย ( $R^2 = 0.04$ ,  $p < 0.01$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $R^2 = 0.05$ ,  $p < 0.01$ ) ส่วนในกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความก้าวหน้าของตนเอง ( $r = 0.128$ ,  $p < 0.001$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $r = 0.131$ ,  $p < 0.001$ ) และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรของความหมายของชีวิตและการเรียกร้อย ( $R^2 = 0.096$ ,  $p < 0.01$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $R^2 = 0.018$ ,  $p < 0.01$ )

จากการศึกษานววิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ทำให้พบว่าตัวแบบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership Model) มีองค์ประกอบคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ดังสรุปตัวแปรในแผนภูมิที่ 2.11



แผนภูมิที่ 2.11 สรุปตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

กล่าวโดยสรุปในบทที่ 2 ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดตัวแปรและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรอิสระ คือ 1) คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Attribute) ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน และระดับการศึกษา 2) ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership) ตามแนวคิดของ Louis W Fry ปี 2003 (4) ซึ่งมีองค์ประกอบคุณลักษณะ 9 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ผลผลิตในการทำงาน (Productivity) และความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) เนื่องจากด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนตัวแปรตาม คือ ค่านิยมการปฏิบัติงาน ใช้แนวคิดชุดค่านิยม (The Values set) ของ Hendel, Eshel and Traister, ปี 2006 (13) ซึ่งค่านิยม ถือเป็นแนวทางให้ทุกคนในองค์กรยึดถือเป็นกรอบการปฏิบัติและกำหนดทิศทางองค์กรตามวิสัยทัศน์ ชุดค่านิยมนี้มีจำนวนค่านิยมครอบคลุมการวิเคราะห์ค่านิยมการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร โดยมีค่านิยมทั้งสิ้น 30 ค่านิยม และในการศึกษาครั้งนี้ได้รวมค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคเพิ่มอีก 6 ค่านิยม (8) ผู้วิจัยแสดงความสัมพันธ์ดังแผนภูมิที่ 1.1 ในบทที่ 1 และจะนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยในบทที่ 3 ต่อไป

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมใน เรื่องเพศของนักเรียนวัยรุ่นใน เขตกรุงเทพฯ	ตัวแปรอิสระ: เพศ, สายวิชาที่เรียน, ประเภท ของโรงเรียน, สังกัดของโรงเรียน, สถานภาพการสมรสของบิดา มารดา, อาชีพของบิดามารดา, การศึกษาของบิดามารดา, ที่ พักอาศัย, กลุ่มผู้เลี้ยงดู, สถานภาพเศรษฐกิจครอบครัว	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	นักเรียนชายสามัญ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5, ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียน ปวช. แผนก อุตสาหกรรมและพาณิชยการ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 906 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)	- ส่วนใหญ่มีค่านิยมเกี่ยวกับ พฤติกรรมเรื่องเพศเชิงบวก ร้อยละ 69.4 ซึ่งเหมาะสม เพศ หญิงมีค่านิยมเชิงบวกมากกว่า ชาย
ชวลีพร อินทรไพบุลย์ (2536) (23)	ค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมใน เรื่องเพศ		การเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถาม 2 ส่วน 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ, สายวิชาที่เรียน, ประเภทของโรงเรียน, สังกัดของโรงเรียน, สถานภาพการสมรสของ บิดามารดา, อาชีพของบิดามารดา, การศึกษาของ บิดามารดา, ที่พักอาศัย, กลุ่มผู้เลี้ยงดู, สถานภาพเศรษฐกิจครอบครัว 2. แบบสอบถามวัดค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรม เรื่องเพศ โดยใช้แบบมาตราประมาณ ค่า (Rating scale) 5 ระดับ	สาขาที่เรียนสายสามัญมีคะแนน เฉลี่ยค่านิยมเชิงบวกสูงที่สุด รองลงมาคือ สายพาณิชยกรรม ช่างอุตสาหกรรมมีค่านิยมเรื่อง พฤติกรรมเรื่องเพศต่ำที่สุด - โรงเรียนสหสาขา ชาย หญิง มีความแตกต่างกัน โรงเรียน ชายล้วนมีคะแนนเฉลี่ยค่านิยม เชิงลบสูงสุด รองลงมาคือ สห- สาขา และหญิงล้วน โรงเรียน รัฐบาลมีคะแนนค่านิยม

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ค่านิยมและการถ่ายทอดค่านิยม ให้แก่บุตรของอาจารย์มหาวิทยาลัย และนักธุรกิจ	ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากรและครอบครัวประกอบ ด้วยอายุ ระดับการศึกษาสาขา- วิชาแหล่งพบการศึกษาสถานภาพ สมรส อาชีพ รายได้ จำนวน บุตร ความสัมพันธ์ภายใน ครอบครัว	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	บิดาหรือมารดาที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และนักธุรกิจ 360 คน และบุตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยและนักธุรกิจ 360 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) แต่ละขั้นตอนใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) และให้แบบสอบถาม 2 ส่วน 1. แบบสอบถามบิดาหรือมารดาที่ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักธุรกิจ	พฤติกรรมเรื่องเพศเชิงบวก สูงกว่าโรงเรียนเอกชน - อชีพ สถานภาพสมรสการเลี้ยงดู การศึกษาของบิดามารดา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว แต่ที่พ่ออาศัยไม่มีผลต่อค่านิยม เกี่ยวกับพฤติกรรมเรื่องเพศ - ค่านิยมด้านการศึกษาค่านิยม ประสพผลสำเร็จในชีวิตด้าน ครอบครัว ด้านบทบาททาง เพศและความรัก ด้านปฏิบัติ ต่อสังคม และความสุขใน ชีวิต และค่านิยมสังคมของ กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย กับบุตรนักธุรกิจแตกต่างกัน กัน ส่วนกลุ่มอาจารย์

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
	<b>ตัวแปรตาม:</b>			
	ค่านิยมของอาจารย์มหาวิทยาลัย		2. แบบสำรวจค่านิยมแบบสอบถาม	มหาวิทยาลัยและนักธุรกิจ
	และค่านิยมของ		นักวิจัยที่ขึ้นบัญชีออกจากรายชื่อมหาวิทยาลัย	กับบุตรของตนมีค่านิยมเหมือน
	บุตรอาจารย์มหาวิทยาลัย		และนักธุรกิจ แบบสอบถามที่	ตน
	และนักธุรกิจ		ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาข้อมูล	-
			เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์	ปัจจัยที่มีผลกับค่านิยมของ
			ภายในครอบครัว การถ่ายทอด	บุตรอาจารย์มหาวิทยาลัย
			ค่านิยมของอาจารย์มหาวิทยาลัย	อย่างชัดเจนคือความสัมพันธ์
			และนักธุรกิจรวมทั้งศึกษาค่านิยม	ในครอบครัวและจำนวน
			ของนักเรียนที่เป็นบุตรอาจารย์	บุตรในกลุ่มของบุตรนัก
			มหาวิทยาลัยและนักธุรกิจ	ธุรกิจนั้น
				-
				ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
				ค่านิยมที่ชัดเจน คือ ค่านิยม
				ของบิดามารดาความสัมพันธ์
				ภายในครอบครัวและระดับ
				การศึกษา โดยทั้ง 3 ตัวแปร
				สามารถอธิบายหรือมีความ
				สัมพันธ์กับค่านิยมของบุตร

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
<p>ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานกับ การถ่ายทอดการทำงานและ ลักษณะทางจิตใจของประชากร ไทย อ้อมเดือน สดมณี (2543) (51)</p>	<p><b>ตัวแปรอิสระ:</b> การได้รับถ่ายทอดการทำงาน จากบิดามารดา, การได้รับถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน, ความเชื่ออันในตน, แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์</p> <p><b>ตัวแปรตาม:</b> ค่านิยมในการทำงาน</p>	<p>การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)</p>	<p>ประชาชนที่อาศัยในจังหวัดระยอง โดย เก็บจากประชากรใน - ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม 211 คน - ชุมชนที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม 211 คน (กระจายตามกลุ่มอายุ คือ กลุ่มเด็ก กลุ่ม วัยรุ่น กลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และกลุ่ม ผู้ใหญ่)</p>	<p>นักธุรกิจ 13 ราย (ร้อยละ 21.37) (R<sup>2</sup>-0.2137: Multiple R-0.4623) และสมการที่ได้จากการ วิเคราะห์ถดถอยพหุแบบ ขั้นตอน - ค่านิยมในการทำงานด้านความ มีอิสระ แปรปรวนไปตาม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ อำนาจในตนและการถ่ายทอด การทำงานจากบิดามารดา ในระดับ 0.05 - ค่านิยมในการทำงานด้านความ คิดสร้างสรรค์ ด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านวิถีชีวิต และด้านความ สัมพันธ์กับหัวหน้างานแปรปรวน ไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรง</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
คำนิยามในการทำงานของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเชียงใหม่ พัชรา เกาตระกุล (2544) (52)	ตัวแปรอิสระ: ลักษณะทางประชากรของพนักงานที่ทำงานในองค์การรัฐบาลและเอกชน	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไปที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาลเชียงใหม่ 250 คน พนักงานองค์การเอกชน 5 แห่ง 250 คน รวมทั้งหมด 500 คน สุ่มมาจาก Darwin Hendel การเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถาม 2 ส่วน	จุดได้สัมฤทธิ์ และการถ่ายถอดการทำงานจากโรงเรียนในกลุ่มเพศหญิง  - การถ่ายทอดการทำงานจากพ่อแม่ ทำนาค่านิยมการทำงานได้ 13 ด้าน ความเชื่ออำนาจในตน ทำนาค่าได้ 10 ด้าน แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ ทำนาค่าได้ 7 ด้าน การถ่ายทอดการทำงานจากโรงเรียน ทำนาค่าได้ 8 ด้าน จากค่านิยมการทำงาน 16 ด้าน 1. พนักงานที่ทำงานในองค์การรัฐบาลและเอกชนมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะค่านิยมภายในเองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
<p><b>ตัวแปรตาม:</b> ค่านิยมในการทำงานของพนักงาน องค์การรัฐบาลและเอกชน</p>			<p>1. แบบสอบถามลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้จากการทำงาน</p> <p>2. แบบวัดค่านิยมในการทำงาน โดยตัดแปลงมาจากแบบวัดค่านิยมในการทำงานของ คีธรีวิบูลย์ ลาวเกียรติ และใช้ทฤษฎีค่านิยมของ George &amp; Jones 1996</p>	<p>2. พนักงานองค์การรัฐบาลที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างก็มีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกันเฉพาะตัวแปรด้านอายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ โดยข้าราชการที่มีอายุการทำงานตำแหน่งงานและรายได้แตกต่างกันมีค่านิยมในการที่แตกต่างกัน (P&lt;.05)</p>
				<p>3. พนักงานองค์การเอกชนที่มีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน เฉพาะตำแหน่งงานและรายได้ นั่นคือพนักงานที่มีตำแหน่งงานและรายได้แตกต่างกันมีค่านิยมในการทำงานทั้งค่านิยมภายในและภายนอกแตกต่างกัน (P&lt;.05)</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ค่านิยมของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในห้างสรรพสินค้า	ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยทางประชากร ปัจจัยด้านรับรู้ข่าวสาร และปัจจัยด้านทัศนคติเกี่ยวกับอาหาร	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในห้างสรรพสินค้าเช่นทรูไลฟ์เป็นกลุ่มระหว่างวันที่ 1 – 30 มีนาคม 2545 จำนวน 412 คน	- ปัจจัยทางประชากร ด้านระดับการศึกษาและรายได้ ปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับอาหารชีวิต ปัจจัยด้านความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับอาหารชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมเกี่ยวกับอาหารชีวิต
อินมา สอนบาลี (2545) (53)	ชีวิต		สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)	
	ตัวแปรตาม: ค่านิยมของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในห้างสรรพสินค้า		การเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถาม 5 ส่วน	
	ทัศนคติเป็นคลัสเตอร์เกี่ยวกับอาหารชีวิต		1. คำถามทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และโรคประจำตัว	
			2. คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับอาหารชีวิต	
			3. แบบวัดความรู้ จำนวน 13 ข้อ	
			4. แบบวัดทัศนคติเรื่องอาหารชีวิตจำนวน 19 ข้อ	
			5. แบบวัดค่านิยมเรื่องอาหารชีวิตจำนวน 19 ข้อ	

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการไทยยุคใหม่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง	ตัวแปรอิสระ: ปีจัดส่วนบุคคล ตั้งแต่ สิบปีที่สำเร็จการศึกษา, รายได้เฉลี่ยครัวเรือน, อายุ, เพศ, การมีภาระหนี้สิน, จำนวนของผู้ที่ต้องเลี้ยงดู	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	กลุ่มข้าราชการไทยที่ได้รับบรรจุในช่วงปีงบประมาณ 2549 - 2550 จาก 14 กระทรวง จำนวน 105 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และจัดส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในช่วงเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2550 รวมจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งสิ้น 96 ชุด และได้รับคืนกลับมจำนวน 70 ชุด คิดเป็น 72.92%	- ส่วนปัจจัยด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมเกี่ยวกับอาหารชีวิต - ผลจากการจัดอันดับค่าเฉลี่ย (Mean Rankings) พบว่า ค่านิยมการรับราชการ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1. การมีความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง 2. การได้ทำงานที่น่าสนใจ 3. ความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ 4. การมีโอกาสเติบโต และก้าวหน้าในองค์การ 5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน - ผลการทดสอบด้วยวิธี ANOVA พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
				<p>เพศระดับการศึกษาสูงสุดเกรดเฉลี่ย สถานที่สำเร็จการศึกษา (ในประเทศและต่างประเทศ) จำนวนของผู้ที่ต้องเลี้ยงดูภาระหนี้สินส่วนบุคคล และรายได้ครัวเรือนกับค่านิยมในการรับราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า</li> <li>- 1) ตัวแปรด้านสถานที่สำเร็จการศึกษา มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน (beta = -.339, <math>p &lt; .05</math>),</li> <li>2) รายได้เฉลี่ยครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพราชการ (beta = .254, <math>p &lt; .05</math>),</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
				<p>3) อายุ (beta = -.353, p &lt; .01) และเพศ (beta = .270, p &lt; .05) มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในเรื่องความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี,</p> <p>4) ระดับรายได้เฉลี่ยครัวเรือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการได้รับความไว้วางใจจากองค์การที่มีต่อตัวพนักงาน (beta = .281, p &lt; .05),</p> <p>5) การมีภาระหนี้สิน (beta = -.306, p &lt; .05) เพศ (beta = .253, p &lt; .05) และอายุ (beta = -.231, p &lt; .034) มีความสัมพันธ์กับการมีบรรยากาศของความช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันในที่ทำงาน,</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
				<p>6) ค่านิยมเกี่ยวกับการบริการงานที่ซื่อสัตย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับจำนวนของผู้ที่ต่อเลยดู (beta = -.291, <math>p &lt; .05</math>) เพศ (beta = .281, <math>p &lt; .05</math>) และระดับรายได้เฉลี่ยครัวเรือน (beta = -.259, <math>p &lt; .05</math>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ,</p> <p>7) จำนวนคนที่ต่อเลยดูมีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ที่องค์การมอบให้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (beta = -.291, <math>p &lt; .05</math>),</p> <p>8) ภาระหนี้สิน (beta = .516, <math>p &lt; .01</math>) และระดับการศึกษา (beta = .370, <math>p &lt; .01</math>) มีความสัมพันธ์กับการเดินทางต่างสถานที่</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
<p>ค่านิยมการทำงานของคนไทย</p> <p>ในทัศนะของสมาชิกสหภาพชาติ</p> <p>บัญญัติแห่งชาติ</p> <p>วีชรพด สุภจักรวัฒนา (2552) (55)</p>	<p>ตัวแปรตาม:</p> <p>1. ปัจจัยภูมิหลังของประชากร ได้แก่ อายุ เพศ ศาสนา สถานที่อาศัยอาชีพ การศึกษา รายได้</p> <p>2. ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ค่านิยมแบบถือสัมพันธ์การทำงานแบบถือฐานานุรูป ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม อยู่ในระดับมาก แต่ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกและค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่าคนไทยถือค่านิยมทั้งสองเพียง</p>	<p>การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) (สำรวจข้อคิดเห็นจากทัศนคติของสมาชิกสหภาพชาติ)</p>	<p>สมาชิกสหภาพชาติแห่งชาติ (ตามรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว ปี พ.ศ. 2549) จำนวน 242 คน</p> <p>1. เลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งหมดแบบ สัมมะโน (census) โดยส่งแบบสอบถามให้ตอบกลับทางไปรษณีย์ (mail questionnaire) จำนวน 235 คน</p> <p>2. สัมภาษณ์เชิงลึก 7 คน</p>	<p>ในเรื่องของทัศนะของสมาชิกสหภาพชาติแห่งชาติ ที่มีต่อค่านิยมการทำงานของคนไทย ผลการศึกษาปรากฏว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ มีทัศนะว่า คนไทยยังยึดถือค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูป ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม อยู่ในระดับมาก แต่ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกและค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่าคนไทยถือค่านิยมทั้งสองเพียง</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
				<p>ในระดับปานกลางเท่านั้น ในส่วนของค่านิยมในการทำงานของตัวสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติเอง พบว่า สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ยึดถือค่านิยมการทำงานแบบถือฐานานุรูป ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธสัมพันธ์ ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล และค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ในระดับมาก แต่ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยมค่านิยมการทำงานแบบรักสนุกและค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลางนั้น สมาชิกฯ นั้น ยึดถือเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี ประเทศ ไทย	ตัวแปรอิสระ: ประสบการณ์การทำงาน, ระดับการศึกษา, สถานภาพ การจ้างงาน, และคุณลักษณะ งาน	การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)	พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 352 คน เลือกรูปแบบเจาะจง (คำนวณจาก สูตรการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร ของ Lamshov S et. al.)	- เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยม ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มี ประสบการณ์การทำงาน ระดับ การศึกษา สถานภาพการจ้าง งาน และคุณลักษณะงานที่ แตกต่างกัน พบว่า ไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่ 1 โดยพยาบาล วิชาชีพประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ การจ้างงานแตกต่างกันค่านิยม แตกต่างกัน (p-value < 0.05) แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะ งานแตกต่างกันค่านิยม ไม่แตก ต่างกัน (p-value > 0.05)
ศุภัตรา บุญเยี่ยม, ณิษิตา อินทรประสงค์, จรรยา กัทธธอชาญชัย, สิระยา สัมมาวาจ (2553) (56)	ตัวแปรตาม: ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี			

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
				<p>- วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม "ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 โดยระดับการศึกษาการทำงานและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับต่ำมากกับค่านิยม (r = 0.139, 0.128 ที่ p-value &lt; 0.05) แต่คุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ</p> <p>- สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพพร.รามธิบดีสถานภาพการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพพร.รามธิบดี และคุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมชีวิตของนักศึกษาวิทยาลัย ของนักศึกษากรุงเทพมหานคร รศ.กัญญา วิเคราะห์และประเมิน พหุระดับ จันทนา เริ่มสินธุ์, ศิรัชย์ กาญจนาวาสี, สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2554) (57)	ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับนักศึกษา: สาขาวิชา, เกรดเฉลี่ยต่ำกว่า 2.51, ความ คาดหวังทางการศึกษาระดับ ปริญญาโท, การยอมรับเพียง ดูแบบประชาธิปไตย, เจต คติต่ออาชีพครู	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	นักศึกษาคณะมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1,324 คน (30 มหาวิทยาลัย ที่ทั่วประเทศ กระจายในทุกภาคคำนวณตามแฮร์ และคณะ และเครฟ) สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi- stage Sampling) ใช้แบบสอบถามแบบ Check list (Likert's scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ - แบบสอบถามที่ใช้กับนักศึกษา วัดตัวแปรตาม: ค่านิยมชีวิต พัฒนาจาก แนวคิดของ Rokeach, M. (1973) ตัวแปรอิสระ: ตัวแปรระดับนักศึกษา - แบบสอบถามที่ใช้กับอาจารย์, เจ้าหน้าที่ และชุมชน ซึ่งเก็บข้อมูลตัวแปรระดับ มหาวิทยาลัย	ผลการศึกษาของประกอบของ ค่านิยมชีวิตวิเคราะห์ด้วย Factor Analysis (EFA) พบว่าตัวแปร ได้จัดกลุ่มโครงสร้างเป็น 13 องค์ประกอบ(ความพึงพอใจของ ความสามารถในการทำงานความ มีชีวิตชีวา ความเมตตา ความ ซื่อสัตย์จิตนาการ ความมี สติปัญญา ความมีเหตุผล การ ควบคุมตนเอง ความรัก ความ สุภาพอ่อนน้อมความรับผิดชอบ และความรักธรรมชาติ) - ระดับค่านิยมชีวิตของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ทุกตัวแปร อยู่ในระดับมากยกเว้นตัวแปร การยอมรับเพียงพบว่านักศึกษา

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
<p>ความมีชีวิตชีวา, ความเมตตา, ความซื่อสัตย์, จินตนาการ, ความมีสติปัญญา, ความมีเหตุผล, การควบคุมตนเอง, ความรัก, ความสุภาพอ่อนน้อม, ความรับผิดชอบ และความรักธรรมชาติ</p>	<p>ความมีชีวิตชีวา, ความเมตตา, ความซื่อสัตย์, จินตนาการ, ความมีสติปัญญา, ความมีเหตุผล, การควบคุมตนเอง, ความรัก, ความสุภาพอ่อนน้อม, ความรับผิดชอบ และความรักธรรมชาติ</p>	<p>รูปแบบที่ศึกษา</p>	<p>กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>ผลการวิจัย</p>
				<p>ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย มีค่านิยมชีวิตในระดับมาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนนักศึกษาที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดและแบบปล่อยปละละเลย มีค่านิยมชีวิตระดับปานกลาง</li> <li>- ปัจจัยระดับนักศึกษาที่มีอิทธิพลทางบวกต่อค่านิยมชีวิตของนักศึกษาคณะมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ความคาดหวังต่อการศึกษาระดับปริญญาโท การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย และเจตคติต่ออาชีพครู</li> <li>- ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบ คือ สาขาวิชาเอกอื่นๆที่ไม่ใช่สาขาวิชาเอกวิทย์ คณิต ภาษา</li> </ul>

**ตารางที่ 2.1** สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ประสิทธิผลการบริหารจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏ มณี ชินณรงค์ (2554) (58)	<b>ตัวแปรอิสระ:</b> ภาวะผู้นำ, คุณภาพของบุคลากร, คุณภาพของเทคโนโลยี, ความ ปริมาณเทคโนโลยี, ความ สามารถของบุคคล, วิสัยทัศน์ ร่วม, การเรียนรู้เป็นทีม, งบประมาณ, ความคิดอย่าง เป็นระบบ, กรอบความคิด, ค่านิยม	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	- อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 338 คน (แบบสอบถาม) คนบดีและทีมผู้บริหาร คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 11 ท่าน (สัมภาษณ์เชิงลึก) แบบสอบถามเชิง ปริมาณ  - อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 338 คน (จาก ม.ราชภัฏ 40 แห่ง ทั่วประเทศ) เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์ เชิงลึก)  - คนบดี และทีมผู้บริหารคณะวิทยาการ จัดการ จำนวน 11 ท่าน	- และตั้งคณ และเกรดเฉลี่ยต่ำ กว่า 2.51 สำหรับปีจายระดับ มหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทาง บวก คือบรรรยากาศของ มหาวิทยาลัย  1. ในภาพรวมคณะมีประสิทธิผล ในการบริหารจัดการอยู่ใน ระดับดีและพบว่าในทุกด้าน ที่ศึกษา คือ ด้านการเรียน การสอน ด้านการวิจัย ด้าน การบริหารวิชาการแก่ชุมชน และด้านการประกันคุณภาพ มีประสิทธิผลการบริหาร จัดการในระดับดีเช่นเดียวกัน  2. ปีจายที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการ

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
	(การเขียนการสอน, การวิจัย, การบริการวิชาการแก่ชุมชน, การประกันคุณภาพ)		[เป็นงานวิจัยแบบผสม(Mixed method) ประกอบด้วยการวิจัยปริมาณ (Quantitative method) การวิจัยเชิงคุณภาพ]	<p>มีผลสัมฤทธิ์ด้านภาวะผู้นำ (<math>r=0.757</math>), คุณภาพบุคลากร (<math>r = 0.688</math>) คุณภาพเทคโนโลยี (<math>r = 0.642</math>), ความสามารถของบุคคล (<math>r = 0.508</math>), ปริมาณเทคโนโลยี (<math>r = 0.642</math>), ค่านิยม (<math>r = 0.468</math>), วิสัยทัศน์ร่วม (<math>r = 0.516</math>), การเรียนรู้เป็นทีม (<math>r = 0.481</math>), งบประมาณ (<math>r = 0.676</math>), ความคิดอย่างเป็นระบบ (<math>r = 0.499</math>), ครอบคลุมความคิด (<math>r = 0.516</math>)</p> <p>3. ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวซึ่งประกอบด้วย ตัวภาวะผู้นำ คุณภาพบุคลากร คุณภาพเทคโนโลยี ความสามารถของบุคคล ปริมาณเทคโนโลยีแต่ละค่านิยมสามารถ</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ค่านิยมองค์การของพยาบาล อิสราเอล Tova Hendel And Michal Steinman Nursing Ethics (2002) (59)	ตัวแปรอิสระ: ลักษณะทางประชากร	การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)	หัวหน้าพยาบาล จำนวน 75 คน ที่ทำงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ศูนย์กลาง อิสราเอล	พหุคูณประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ <sup>1</sup> ได้ร้อยละ 69.70(R = 0.697, F= 126.707)
การให้ความสำคัญเรื่องค่านิยม ส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพ ค่านิยมองค์การ	ตัวแปรตาม: การให้ความสำคัญเรื่องค่านิยม ส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพ ค่านิยมองค์การ		ใช้แบบสอบถามเรื่องค่านิยม 25 ข้อ ใช้แนวคิดชุดค่านิยมของ Heaton and Berry	4. รูปแบบที่นำเสนอประกอบ ด้วยตัวแปรอิสระที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพผลคณะ วิทยการจัดการได้ทั้ง 6 ตัวแปร - พหุคูณประสิทธิภาพให้ความสำคัญ กับค่านิยมวิชาชีพสูงสุดรองลงมา คือค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยม องค์การ - ในค่านิยมองค์การทั้ง 7 ค่านิยม พยาบาลกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ สำคัญกับค่านิยม เรื่อง การ ร่วมมือกัน(Co-operation) สูงสุด และให้ความสำคัญกับค่านิยม

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ค่านิยมองค์การที่เหมาะสม: ตัวแปรอิสระ: บทบาทของบุคคล-องค์การที่ เหมาะสมระหว่างCEO ที่มีภาวะ ผู้นำแบบมีบาร์มี กับผลลัพท์ การทำงานของผู้จ้าง Min-Ping Huang Bor-Shuan Cheng Li-Fong Chou (2005) (60)	ค่านิยมองค์การของบุคคล ค่านิยมองค์กรของบุคคล และผลลัพท์ การทำงานของผู้จ้าง	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	พนักงาน 180 คน (51 managers/ 129 employees) จาก 37 บริษัทใหญ่ ในประเทศไต้หวัน โดยใช้แบบสอบถาม คือ 1. วัด CEO charismatic leadership พัฒนา จากแบบวัด MLQ (Bass, 1985) 2. วัด Person-organization values fit ใช้ Organizational Culture Inventory - OCI (Cooke and Lafferty, 1986)	เรื่อง การประกันความเสี่ยง (Risk taking)ต่ำที่สุด - ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ค่านิยมคุณลักษณะทางประชากร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับ การรับรู้ค่านิยม - ภาวะผู้นำแบบมีบาร์มี มีความ สัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.29, p < 0.01$ to $r = 0.34, p < 0.001$ ) กับผลลัพท์การทำงานของผู้ จ้าง (ทำงานนอกเวลา, พึงพอใจ ใน CEO และยึดมั่นในองค์กร) ภาวะผู้นำแบบมีบาร์มี มีความ สัมพันธ์ทางลบ ( $r = -0.29, p < 0.001$ to $r = -0.32, p < 0.001$ ) กับค่านิยมองค์การของบุคคล

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
			3. Extra effort to work ใช้ original MLQ (Bass, 1985)/Satisfaction with the CEO ใช้ Bass (1985)/Organizational commitment ใช้ Organizational Commitment Questionnaire (Porter et al., 1985)	- ค่านิยมองค์กรของบุคคลใน ลูกจ้างมีผลทางบวกกับผลผลิต การทำงานของลูกจ้าง - ค่านิยมองค์กรของบุคคลใน ลูกจ้าง มีผลกระทบบวกกับความ สัมพันธ์ของ CEO ที่มีภาวะ ผู้นำแบบมีบารมี กับผลผลิต การทำงานของลูกจ้าง
การเตรียมความพร้อมสู่ออนาคต ของผู้นำที่มีบทบาทในการบริหาร จัดการเรื่องการเรียนรู้ให้ความ สำคัญกับค่านิยมองค์กรของ นักศึกษาพยาบาล	ตัวแปรอิสระ: ลักษณะทางประชากร, ชั้น ปีการศึกษา ตัวแปรตาม: ค่านิยมส่วนบุคคล, ค่านิยม วิชาชีพ, ค่านิยมองค์กร	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	นักศึกษาพยาบาล 496 คน ในมหาวิทยาลัย เทลเอเวีย ประเทศอิสราเอล การเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามเรื่องค่านิยม ประกอบด้วย 30 ค่านิยม ใช้เนจิดชุดค่านิยม ของ Hendel, Eshel and Traister	ค่านิยมหลัก 3 ด้าน คือ ค่านิยม วิชาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคลและ ค่านิยมองค์กร ทั้งหมด 30 ค่านิยม นักศึกษาพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง - ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนบุคคลสูงสุดรองลงมาคือค่านิยม วิชาชีพ และให้ค่านิยมองค์กร ต่ำสุดให้ความสำคัญกับค่านิยม

(2006) (13)

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
				<p>เรื่องความรับผิดชอบสูงสุด</p> <p>รองลงมาคือ ความมีมนุษยธรรม</p> <p>ให้ความสำคัญกับค่านิยมแห่งอื่น</p> <p>ต่ำที่สุด รองลงมา คือ ประกัน</p> <p>ความเสถียร</p> <p>- เรื่องปีการศึกษา พบว่า ไม่มี</p> <p>ความสัมพันธ์กับการรับรู้ค่านิยม</p> <p>ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้</p> <p>ค่านิยมกับคุณลักษณะทาง</p> <p>ประชากร พบว่า เพศมีความ</p> <p>สัมพันธ์กับการรับรู้ค่านิยม</p> <p>เพศหญิงจะให้คะแนนความ</p> <p>สำคัญในค่านิยมส่วนบุคคล</p> <p>และค่านิยมวิชาชีพสูงกว่า</p> <p>เพศชาย ในขณะที่เพศชายจะ</p> <p>ให้คะแนนความสำคัญในค่า</p> <p>นิยมองค์กรสูงกว่าเพศหญิง</p>

**ตารางที่ 2.1** สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ : วัฒนธรรมส่วนบุคคลและ วัฒนธรรมส่วนบุคคล (Personal values) ค่านิยมส่วนบุคคล (Cultural values) ค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural values) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ค่านิยมทางวัฒนธรรมมีระดับ Gabriel J. Byrne Frank Bradley (2007) (61)	ตัวแปรอิสระ: ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural values) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ค่านิยมทางวัฒนธรรมมีระดับ	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	ผู้บริหารโรงงาน 3 ประเทศ (เดนมาร์ก ฟินแลนด์ และไอร์แลนด์) จำนวน 159 คน โดยใช้แบบสอบถาม Personal values, Cultural values ของ Schwartz's (1992) (57personal values and 45 cultural values)	ค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural values) มีอิทธิพลต่อสได้ค่าของ ภาวะผู้นำ มากกว่าค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) โดยมี ค่านิยมทางวัฒนธรรมมีระดับ Wald statistics = 4.606 ซึ่งสูง กว่าค่านิยมส่วนบุคคลที่มีระดับ Wald statistics = 1.916
ผลกระทบของภาวะผู้นำบน ค่านิยมพื้นฐานในการจัดการ Aaron A. Buchko (2007) (62)	ตัวแปรอิสระ: พฤติกรรมค่านิยมของผู้บริหาร ค่านิยมพื้นฐาน	การวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research)	บริษัทอุตสาหกรรมขนาดกลาง ที่ตั้งอยู่ ในเมืองใหญ่แถบตอนกลาง-ตะวันตกใน สหรัฐอเมริกา กลุ่ม Top Leadership Team (TLT) (n=27 team) - Company President (CEO) - Chief Financial Officer (CFO)	1. คะแนนเฉลี่ย Core Values ของ VP-Mfg. ops น้อยกว่า VP- Com. Ops อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติซึ่งผลโดยรวมจาก การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เมื่อตำแหน่งทางการบริหาร แตกต่างกัน ค่านิยมพื้นฐาน

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vice President of Manufacturing Operations (VP-Mfg. ops)</li> <li>- Vice President of Commercial Operations (VP-Com. ops)</li> <li>- Vice President of Human Resources (VP-Hum. Res.)</li> </ul> <p>กลุ่มพนักงาน management and administrative section (n=300)</p> <p>โดยพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนงานด้านบริหาร และไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p>	<p>ในการจัดการก็จะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ</p> <p>2. ผู้ที่มีตำแหน่ง CEO จะมีค่าเฉลี่ยของค่านิยมพื้นฐานในการจัดการสูงที่สุด เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ และระดับคะแนนเฉลี่ยของค่านิยม Creativity และ Trust จะมีค่าระดับสูงที่สุด เมื่อเทียบกับค่านิยมตัวอื่นในทุก ๆ ตำแหน่งบริหาร</p> <p>3. ตำแหน่งที่แตกต่างกันระหว่าง COT และ MOT พบว่าจะมีค่าเฉลี่ยระดับคะแนน Core Values ทั้ง 7 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับคะแนนของ COT จะ</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ภาชนะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง: ชุดที่ 1. จริยธรรมของผู้บริหาร ทำให้ จริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เปลี่ยนแปลงหรือไม่	ชุดที่ 1. ตัวแปรอิสระ: ค่านิยมของ ผู้นำ (Leader's values) ตัวแปรตาม: ภาชนะผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลง	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	พนักงาน 459 คน (230 managers/229 subordinate) ในโรงงานอุตสาหกรรม 2 แห่ง ที่อินเดีย โดยใช้แบบสอบถาม	สูงกว่า MOT ทุกค่านิยมและ ระดับคะแนนด้าน Trust ของ ทั้ง 2 ตำแหน่ง มีค่าสูงกว่า ค่านิยมอื่น ๆ
Zubin R. Mulla Venkat R. Krishnan (2011) (63)	ชุดที่ 2. ตัวแปรอิสระ: ภาชนะผู้นำแห่ง การเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตาม: ค่านิยมของผู้ตาม (Follower's values)		1. Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) of Bass and Avolio (1995)/วัด ภาชนะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 2. Interpersonal Reactivity Index (IRI) (Mulla & Krishnan, 2008)/วัดจริยธรรม 3. Rokeach Value Survey (Rokeach, 1973)/ วัดค่านิยมทางจริยธรรม	1. ผู้นำที่มีภาชนะผู้นำทางการ เปลี่ยนแปลงสูง จะให้ความ สำคัญกับค่านิยม ความ ซื่อสัตย์, ความรับผิดชอบ, การแสดงออกความรัก 2. ภาชนะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับค่านิยม ของผู้ตาม (Followers's values) ระดับปานกลาง ซึ่งระยะเวลาของการทำงานด้วยกัน ของผู้นำกับผู้ตาม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแห่งการ

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
การก้าวสู่ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มี ความหมายทางจิตใจ Louis W. Fry, (2003) (4)	ตัวแปร : องค์ประกอบคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำที่มีความหมาย ทางจิตใจ (Spiritual Leadership)	วิจัยเอกสาร	-	เปลี่ยนแปลงและมีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาจริยธรรมของผู้ ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลา ในการรวมงานกัน หากมีระยะ เวลาที่ทำงานด้วยกันมากก็จะมี ค่าระดับมากตามไปด้วย ตัวแบบภาวะผู้นำที่มีความหมาย ทางจิตใจ (Spiritual Leadership Model) ประกอบด้วย - วิสัยทัศน์ (Vision) - ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) - การแบ่งปันความรักความหวัง ดี (Altruistic love) มีความสัมพันธ์ กับ Spiritual well-being ที่ ประกอบด้วยความหมายของ

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจและการเปลี่ยนผ่านของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ	ตัวแปรอิสระ : ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	สำรวจครั้งที่ 1 นายทหาร 181 คน ของกองทัพสหรัฐอเมริกาสำรวจครั้งที่ 2 นายทหาร 189 คน ของกองทัพสหรัฐอเมริกา	ชีวิตและการเรียก (Meaning/calling) - การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) และส่งผลถึง Triple bottom line ที่ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) - ผลผลิตในการทำงาน(Productivity) - ความพึงพอใจกับชีวิต(Satisfaction with Life)
ทฤษฎีการวัดและสร้างค่าพื้นฐาน	จิตใจ (Spiritual Leadership)		ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (SLT survey questions)	
Louis W. Fry, Steve Vitucci,	- วิสัยทัศน์ (Vision)			- ความหวังและความศรัทธา

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
Marie Cedillo (2005) (64)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith)</li> <li>- การแบ่งปันความรัก ความหวังดี (Altruistic love)</li> </ul> <p><b>ตัวแปรตาม:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง</li> <li>- การเป็นสมาชิกขององค์กร</li> <li>- ความผูกพันต่อองค์กร</li> <li>- ผลผลิตในการทำงาน</li> </ul>			<p>มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ</p> <p>วิถีทัศน์ (r=0.56)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแบ่งปันความรัก</li> </ul> <p>ความหวังดี (r=0.71 และ 0.39)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การแบ่งปันความรักความหวังดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหวังและความศรัทธา (r =0.40) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ <math>p &lt; 0.001</math></li> </ul> <p>2. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (r=0.54) และการเป็นสมาชิกขององค์กร (r =0.83) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ <math>p &lt; 0.001</math></p>

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
การวิเคราะห์งานวิจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตวิทยา	<b>ตัวแปรอิสระ:</b> 1. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership) - วิสัยทัศน์/ความหวังและ	การวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Research analysis)	พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในประเทศ 578 คน โดยใช้แบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามจำนวน 1,000 ฉบับ ตอบกลับ 600 ฉบับ	3. ความหมายของชีวิตและการมีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกกับความผูกพันต่อการ (r = 0.40) และผลผลิตในการทำงาน (r = 0.30) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.001$ 4. การเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการ (r = 0.83) และผลผลิตในการทำงาน (r = 0.64) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.001$

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
จิตใจ Bulent Aydin Adnan Ceylan (2009) (65)	ความศรัทธา/การแบ่งปัน ความรักความหวังดี/ความ หมายของชีวิตและการ เรียกร้อง/การเป็นสมาชิก ขององค์กร 2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)	แบบสอบถาม	แต่แบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน 578 ฉบับ	0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ $p < 0.001$
ผลกระทบของภาวะผู้นำที่มี ความหมายทางจิตใจบนผล การปฏิบัติงาน Louis W. Fry, Sean T. Hannah, Michael Noel, Fred O. Walumbwa	ตัวแปรอิสระ: ภาวะผู้นำที่มีความหมายทาง จิตใจ (Spiritual Leadership) - วิสัยทัศน์/ความหวังและ ความศรัทธา/การแบ่งปัน ความรักความหวังดี	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	นักเรียนนายทหารของกองทัพสหรัฐอเมริกา (Cadets at the United States Military Academy) จำนวน 248 คน โดยใช้แบบ วัดภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ แบบวัดความผูกพันของจิตวิญญาณ (Fry, 2005)	1. ภาวะผู้นำที่มีความหมายทาง จิตใจของนักเรียนนายทหาร ของกองทัพสหรัฐอเมริกา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความหมายของชีวิตและ การเรียกร้อง ( $r=0.64$ ) และ การเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (ต่อ)

ชื่อเรื่องและผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
(2011) (66)	<p><b>ตัวแปรตาม:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความหมายของชีวิตและการเรียกชื่อ</li> <li>- การเป็นสมาชิกขององค์กร</li> <li>- ความผูกพันต่อองค์กร</li> <li>- ผลการทำงานปฏิบัติงาน</li> </ul>		<p>(Allen and Meyer, 1990) แบบวัด Productivity (Nyhlan, 2000)</p>	<p>(<math>r = 0.77</math>) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ <math>p &lt; 0.05</math></p> <p>2. ความหมายของชีวิตและการเรียกชื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (<math>r = 0.37</math>) และผลผลิตในการทำงาน (<math>r = 0.29</math>) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ <math>p &lt; 0.05</math></p> <p>3. การเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (<math>r = 0.45</math>) และผลผลิตในการทำงาน (<math>r = 0.45</math>) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ <math>p &lt; 0.05</math></p>

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
ผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ พนักงานระดับกลางและผลัดพัทธ์	ตัวแปรอิสระ: ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership)	การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)	พนักงานบริษัท กลุ่มการบริการ และกลุ่มโรงเรียนอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 791 คน แบ่งเป็นประเทศไต้หวัน จำนวน 502 คน และประเทศจีน จำนวน 289 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม	1. ในกลุ่มพนักงานการบริการ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความก้าวหน้าของตนเอง (r = 0.154) และผลผลิตในการทำงาน (r=0.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.001$ และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรของความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (R <sup>2</sup> =0.04) และผลผลิตในการทำงาน (R <sup>2</sup> =0.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$
ข้อมูลอุตสาหกรรมประเภทระหว่างสองสังคมที่สำคัญในประเทศจีน	จิตใจ - วิสัยทัศน์/ความหวังและความศรัทธา/การแบ่งปันความรักความหวังดี			2. ในกลุ่มพนักงานอุตสาหกรรม ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรของความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (R <sup>2</sup> =0.04) และผลผลิตในการทำงาน (R <sup>2</sup> =0.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$
Chin-Yi Chen	ตัวแปรตาม: - ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง			
Chin-Yuan Yang				
Chun-I Li				
(2012) (67)	- การเป็นสมาชิกขององค์กร - การจัดการความก้าวหน้าของตนเอง - ผลผลิตในการทำงาน			

ตารางที่ 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (ต่อ)

ชื่อเรื่องและชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	รูปแบบที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล	ผลการวิจัย
				จิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความก้าวหน้าของตนเอง (r =0.128) และผลผลิตในการทำงาน (r =0.131) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.001$ และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรของความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง ( $R^2=0.096$ ) และผลผลิตในการทำงาน ( $R^2=0.018$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยเรื่อง “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 หน่วยการวิเคราะห์
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย
- 3.8 ข้อพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-sectional Survey) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.2.1 ประชากรเป้าหมาย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในกอง สำนัก สถาบันส่วนกลาง และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 ส่วนภูมิภาค กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5,577 คน ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง และระดับต้น ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงาน ปีงบประมาณ 2556 จำนวนทั้งสิ้น 5,222 คน โดยแบ่งออกเป็น 38 หน่วยงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานใน กอง สำนัก สถาบัน และ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2556

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
<b>หน่วยงานบริหาร</b>				
กองการเจ้าหน้าที่	48	16	8	72
กองคลัง	41	9	6	56
กองแผนงาน	22	21	1	44
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7	5	1	13
กลุ่มตรวจสอบภายใน	9	4	0	13
สำนักงานเลขานุการกรม	21	29	16	66
<b>หน่วยงานวิชาการ</b>				
สำนักโรคติดต่อทั่วไป	102	29	24	155
สำนักโรคไม่ติดต่อ	47	19	2	68
สำนักโรคระบาดวิทยา	78	17	13	108
สำนักโรคติดต่อทางเดินหายใจ	73	9	36	118
สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่	21	21	1	43
สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	133	7	28	168
สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	69	15	11	95
สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์	23	17	0	40
สถาบันบำราศนราดูร	309	35	66	410
สถาบันราชประชาสมาสัย	229	17	71	317
สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	11	9	0	20
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ	93	15	31	139
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 สระบุรี	79	23	65	167
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 ชลบุรี	126	28	233	387
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 ราชบุรี	96	29	132	257
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา	125	29	129	283

**ตารางที่ 3.1** จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานใน กอง สำนัก สถาบัน และ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2556 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น	150	21	174	345
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 อุบลราชธานี	103	30	118	251
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์	86	28	63	177
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก	104	48	193	345
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่	178	41	283	502
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 นครศรีธรรมราช	126	32	189	347
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา	149	51	138	338
<b>หน่วยงานจัดตั้งภายใน</b>				
สำนักวินโรค	61	9	35	105
สำนักควบคุมการบริโภคนยาสูบ	14	12	0	26
สำนักจัดการความรู้	9	9	1	19
สำนักงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	12	20	1	33
สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	9	2	3	14
สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	6	3	0	9
สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก	5	0	0	5
ศูนย์สารสนเทศ	4	9	0	13
ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ	7	2	0	9
<b>รวม</b>	<b>2,785</b>	<b>720</b>	<b>2,072</b>	<b>5,577</b>

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค วันที่ 31 ตุลาคม 2555

### 3.2.2 การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนในการวิจัย จึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรอ้างอิงจากระเบียบวิธีวิจัย (Rosner) ปี 2000 (68) มีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{(Z_{\alpha-2} + Z_{1-\beta})^2}{Z_0^2} + 3$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$\alpha$  = error type I กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.025

$\beta$  = error type II กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

$Z_{1-\alpha}$  = 1.96

$Z_{1-\beta}$  = 1.64

$$Z_0 = \left[ \frac{1/2 \ln(1+r)}{1-r} \right]$$

$r$  = ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 0.5

$$Z_{r_0} = \frac{1/2 \ln [1 + 0.5]}{[1 - 0.5]} = 0.549$$

เนื่องจากยังไม่พบว่ามีผู้ทำวิจัยโดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ผู้วิจัยใช้ในครั้งนี ผู้วิจัยจึงกำหนดให้

$$r_1 = 0.5 \pm 0.1$$

$$Z_{r_1} = \frac{1/2 \ln [1 + 0.6]}{[1 - 0.6]} = 0.693$$

$$n = \frac{[1.96 + 1.64]^2 + 3}{[0.549 - 0.693]^2} = 629.38$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างต่ำสุดในการวิจัยครั้งนี้ คือ 630 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกร้อยละ 20.00 (69) เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในกรณีได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนและการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูลจำนวนร้อยละ 63.44 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภูมิภาค รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 756 คน

### 3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่แทนที่ (Sampling without replacement) สุ่มตัวอย่างจากประชากรกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5,222 คน ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานใน กอง สำนัก สถาบัน และสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จากหน่วยงานที่มีการกำหนดไว้ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ และหน่วยงานที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จำนวน 32 หน่วยงาน (บุคลากรของหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีสังกัดอยู่กับหน่วยงานตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน (อัตราส่วน 1 : 6.91 คน) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 756 คน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

**เกณฑ์การคัดเข้า** ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานใน กอง สำนัก สถาบัน และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 อย่างน้อย 1 ปี ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง และระดับต้น ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มงาน และไม่ใช่นักวิชาการที่ลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาภัก หรือลาป่วยในระหว่างการเก็บข้อมูล

**เกณฑ์การคัดออก** บุคลากรที่ปฏิเสธการตอบแบบสอบถามและไม่ส่งแบบสอบถาม หรือคืนติดภารกิจในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	ประชากร	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
<b>1. หน่วยงานบริหาร</b>			
ข้าราชการ	116	2.22	17
พนักงานราชการ	84	1.61	12
ลูกจ้างประจำ	32	0.61	4
<b>2. หน่วยงานวิชาการ</b>			
ข้าราชการ	539	10.32	78
พนักงานราชการ	184	3.52	27
ลูกจ้างประจำ	151	2.89	22
<b>3. สถาบัน</b>			
ข้าราชการ	514	9.84	74

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานราชการ	52	0.99	8
ลูกจ้างประจำ	137	2.62	20
<b>สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12</b>			
ข้าราชการ	1,290	24.70	187
พนักงานราชการ	375	7.18	54
ลูกจ้างประจำ	1,748	33.47	253
<b>รวม</b>	<b>5,222</b>	<b>100.00</b>	<b>756</b>

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง			
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
<b>1. หน่วยงานบริหาร</b>					
กองการเจ้าหน้าที่	64	6	2	1	9
กองคลัง	46	5	1	1	7
กองแผนงาน	38	2	3	-	5
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	12	1	1	-	2
กลุ่มตรวจสอบภายใน	11	1	1	-	2
สำนักงานเลขานุการกรม	61	2	4	2	8
<b>2. หน่วยงานวิชาการ</b>					
สำนักโรคติดต่อทั่วไป	142	13	4	3	20
สำนักโรคไม่ติดต่อ	61	6	3	-	9
สำนักระบาดวิทยา	93	9	3	2	14
สำนักโรคติดต่อทางเดินหายใจ	107	9	1	5	15
สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่	38	2	3	-	5

**ตารางที่ 3.3** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	
สำนักโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	160	18	1	4	23
สำนักวัณโรค	96	8	1	6	15
สำนักโรคจากการประกอบอาชีพ และสิ่งแวดล้อม	80	8	2	2	12
สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	31	2	3	-	5
สำนักควบคุมการบริโภคยาสูบ	21	1	2	-	3
สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	17	1	1	-	2
สำนักงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	28	1	3	-	4
<b>3. สถาบัน</b>					
สถาบันบำราศนราดูร	396	43	5	10	58
สถาบันราชประชาสมาสัย	307	32	2	10	44
<b>4. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12</b>					
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ	129	12	2	5	19
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 สระบุรี	158	10	4	9	23
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 ชลบุรี	376	17	4	34	55
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 ราชบุรี	246	12	4	19	35
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา	271	16	4	19	39
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น	334	20	3	25	48
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 อุบลราชธานี	243	14	4	17	35
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์	168	11	4	9	24
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก	334	13	7	28	48
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่	493	25	6	41	72
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 นครศรีธรรมราช	338	17	5	27	49
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา	323	20	7	20	47
<b>รวม</b>	<b>5,222</b>	<b>356</b>	<b>101</b>	<b>299</b>	<b>756</b>

### 3.3 หน่วยการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นหน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่ม คือ บุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ทุกระดับที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ของกรมควบคุมโรค ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มงาน

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามค่านิยมการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ใช้ชุดค่านิยม (The Values set) ตามแนวคิดของ Hendel, Eshel and Traister, 2006 (13) ประกอบด้วย ค่านิยม 3 ด้าน คือ ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ค่านิยมองค์การ (Organizational values) มี 30 ค่านิยม และใช้ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (8) มี 6 ค่านิยมรวมทั้งหมด 36 ค่านิยม ดังนี้

#### 1. ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ประกอบด้วย

- 1.1 Responsibility ความรับผิดชอบ
- 1.2 Security ความปลอดภัย
- 1.3 Knowledge ความรู้
- 1.4 Independence การพึ่งตนเอง
- 1.5 Involvement การมีส่วนร่วม
- 1.6 Authority อำนาจหน้าที่
- 1.7 Obligation ภารกิจหน้าที่
- 1.8 Creativity ความคิดสร้างสรรค์
- 1.9 Assertiveness การรักษาผลประโยชน์
- 1.10 Personal growth ความก้าวหน้าของตนเอง

#### 2. ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ประกอบด้วย

- 2.1 Love ใจรักในงานที่ทำ

- 2.2 Loyalty ความภักดีในงานที่ทำ
- 2.3 Personal integrity หลักคุณธรรมส่วนบุคคล
- 2.4 Openness ความใจกว้างและเปิดเผย
- 2.5 Respect การให้ความเคารพนับถือ
- 2.6 Friendship มิตรภาพ
- 2.7 Humanism ความเห็นอกเห็นใจ
- 2.8 Consideration การใช้ดุลพินิจ
- 2.9 Privacy ความเป็นส่วนตัว
- 2.10 Choice ทางเลือกในงานที่ทำ

### 3. ค่านิยมองค์กร (Organizational values) ประกอบด้วย

- 3.1 Risk taking การยอมรับความเสี่ยง
- 3.2 Efficiency ประสิทธิภาพ
- 3.3 Cooperation ความร่วมมือ
- 3.4 Power อำนาจ บารมี
- 3.5 Achievement การบรรลุผล
- 3.6 Competition การแข่งขัน
- 3.7 Success ความสำเร็จ
- 3.8 Utilitarianism เน้นผลประโยชน์
- 3.9 Vision วิสัยทัศน์
- 3.10 Status สถานภาพขององค์กร

### 4. ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (Core values) ประกอบด้วย

- 4.1 Integrity การยึดมั่นถือมั่นในความถูกต้องชอบธรรม
- 4.2 Service Mind บริการที่ดี
- 4.3 Mastery การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4.4 Achievement Motivation การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4.5 Relationship การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่น้อง
- 4.6 Teamwork การทำงานเป็นทีม

ลักษณะแบบสอบถามใช้วิธีการของคิวซอร์ท (Q-Sort) ผู้วิจัยนำวิธีการจากงานวิจัยเรื่อง ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี ประเทศไทย สุพัตรา บุญเจียม ปี 2553 (70) มาเป็น

แนวทางการสร้างแบบสอบถามค่านิยมการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรกรควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้เลือกจัดเรียงลำดับความสำคัญของค่านิยมทั้งหมด 36 ค่านิยม ลงในช่อง  ที่กำหนดไว้ การเรียงลำดับให้เรียงจากค่านิยมที่ให้ความสำคัญมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด โดยมีลำดับทั้งสิ้น 11 ลำดับ (ลำดับที่ 1 ถึง ลำดับที่ 11)

ลำดับที่	1	<input type="checkbox"/>								
ลำดับที่	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
ลำดับที่	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
ลำดับที่	4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
ลำดับที่	5	<input type="checkbox"/>								
ลำดับที่	6	<input type="checkbox"/>								
ลำดับที่	7	<input type="checkbox"/>								
ลำดับที่	8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
ลำดับที่	9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
ลำดับที่	10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
ลำดับที่	11	<input type="checkbox"/>								

**เกณฑ์การให้คะแนน**

งานวิจัยนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินตนเองว่าตนเองให้ความสำคัญกับค่านิยมระดับใด และจัดเรียงลำดับค่านิยมทั้ง 36 ค่านิยม ตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง ลำดับที่ 11

ได้ 11 คะแนน	ลำดับที่ 1 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นมากที่สุด มี 1 ค่านิยม
ได้ 10 คะแนน	ลำดับที่ 2 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นมากรองลงมา มี 2 ค่านิยม
ได้ 9 คะแนน	ลำดับที่ 3 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นรองลงมา มี 3 ค่านิยม
ได้ 8 คะแนน	ลำดับที่ 4 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นรองลงมา มี 4 ค่านิยม
ได้ 7 คะแนน	ลำดับที่ 5 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นรองลงมา มี 5 ค่านิยม
ได้ 6 คะแนน	ลำดับที่ 6 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นรองลงมา มี 6 ค่านิยม
ได้ 5 คะแนน	ลำดับที่ 7 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นรองลงมา มี 5 ค่านิยม
ได้ 4 คะแนน	ลำดับที่ 8 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นรองลงมา มี 4 ค่านิยม
ได้ 3 คะแนน	ลำดับที่ 9 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นรองลงมา มี 3 ค่านิยม
ได้ 2 คะแนน	ลำดับที่ 10 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นน้อยรองลงมา มี 2 ค่านิยม
ได้ 1 คะแนน	ลำดับที่ 11 หมายถึง การให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นน้อยที่สุด มี 1 ค่านิยม

หลังจากจัดลำดับความสำคัญของค่านิยมครบทั้ง 36 ค่านิยม ทำให้ทราบว่าบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ให้ความสำคัญกับค่านิยมแต่ละค่านิยมระดับใด ค่านิยมใดที่ได้รับการพิจารณาให้มีความสำคัญมากที่สุด โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของแต่ละค่านิยม (Mean) จากนั้นหาคะแนนเฉลี่ย (Mean score) ในค่านิยมทั้ง 4 ด้าน เพื่อทำให้ทราบว่าบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญกับค่านิยมใดมากกว่ากัน ระหว่างค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค

การแปลผลของคะแนนค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ผู้วิจัยใช้การพิจารณาหาค่าเฉลี่ยของคะแนนค่านิยม โดยทำการหาคะแนนเฉลี่ยค่านิยมของบุคลากรแต่ละคน แล้ว

จึงหาค่าเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ระดับคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเทียบบัญญัติใดอย่างนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{11 - 1}{5} \\ &= 2\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 3.00	บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นน้อยมาก
3.01 - 5.00	บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นน้อย
5.01 - 7.00	บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นปานกลาง
7.01 - 9.00	บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นสูง
9.01 - 11.00	บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นสูงมาก

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership)

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership) และแปลจากแบบสอบถาม Spiritual Leadership Survey (SLS) ของ Louis W Fry ปี 2007 (71) โดยประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารสาธารณสุข ภาคปกติ ได้ประสานความร่วมมือกับ Louis W Fry เพื่อขอใช้เครื่องมือแบบสอบถามดังกล่าวกับงานวิจัยในประเทศไทย ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีองค์ประกอบคุณลักษณะ 9 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความหวังและความศรัทธา การแบ่งปันความรักความหวังดี ความหมายและการเรียก ความเป็นสมาชิกขององค์กร ชีวิตจิตใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร ผลผลิตในการทำงาน และความพึงพอใจกับชีวิต มีข้อถามทั้งสิ้น 40 ข้อ มีองค์ประกอบของข้อถาม ดังนี้

องค์ประกอบคุณลักษณะ	จำนวน (ข้อที่)
วิสัยทัศน์ (Vision)	4 ข้อ (18, 26, 28, 30)
ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith)	4 ข้อ (8, 15, 16, 36)
การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love)	5 ข้อ (1, 10, 12, 22, 31)

ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อย (Meaning/calling)	4 ข้อ (2, 14, 17, 23)
การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership)	4 ข้อ (3, 9, 21, 32)
ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life)	5 ข้อ (5, 13, 25, 34, 38)
ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)	5 ข้อ (4, 7, 11, 37, 39)
ผลผลิตในการทำงาน (Productivity)	4 ข้อ (19, 20, 29, 33)
ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life)	5 ข้อ (6, 24, 27, 35, 40)

ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบ ประเมินภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของตนเอง และเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับลักษณะของ ท่านมากที่สุด ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับลักษณะของท่านมาก
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าตรงหรือไม่ตรงกับลักษณะของท่าน
- 2 หมายถึง ตรงกับลักษณะของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับลักษณะของท่านน้อยที่สุด

**เกณฑ์การให้คะแนน**

ตรงกับลักษณะมากที่สุด	ข้อถามทางบวก 5 คะแนน	ข้อถามทางลบ 1 คะแนน
ตรงกับลักษณะมาก	ข้อถามทางบวก 4 คะแนน	ข้อถามทางลบ 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ข้อถามทางบวก 3 คะแนน	ข้อถามทางลบ 3 คะแนน
ตรงกับลักษณะน้อย	ข้อถามทางบวก 2 คะแนน	ข้อถามทางลบ 4 คะแนน
ตรงกับลักษณะน้อยที่สุด	ข้อถามทางบวก 1 คะแนน	ข้อถามทางลบ 5 คะแนน

การแปลผลคะแนนภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยใช้การพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยทำการหาคะแนนเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรแต่ละคน แล้วจึงหาค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค ระดับคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1.00-1.80	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจน้อยมาก
1.81-2.60	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจน้อย
2.61-3.40	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจปานกลาง
3.41-4.20	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจสูง
4.21-5.00	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจสูงมาก

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Attribute)

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน สถานที่ตั้งหน่วยงาน แบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

## 3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในวิจัยครั้งนี้ โดยทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ดังนี้

### 3.5.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการจะวัด จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำก่อนนำไปทดสอบ แบบสอบถามที่ปรับแก้ต้องผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน จึงจะยอมรับแล้ว นำแบบสอบถามไปทดสอบ

### 3.5.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา นำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับบุคลากร

สังกัดหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายในของกรมควบคุมโรค ซึ่งบุคลากรดังกล่าวมิได้อยู่ในเกณฑ์การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha correlation coefficient) โดยความเชื่อมั่นต้องมีค่าเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป ดัง Nunnally's criterion, 1994 (72) ซึ่งเครื่องมือแบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.951ซึ่งมากกว่า 0.7 และมีความสัมพันธ์รายข้อในช่วง 0.070 - 0.788 ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามนี้ในการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังตารางที่ 3.4

**ตารางที่ 3.4** ค่าความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์รายข้อแบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2007 (Spiritual Leadership Survey)

แบบสอบถาม	ความสัมพันธ์รายข้อ	Cronbach's alpha Correlation coefficient
	สูงสุด - ต่ำสุด	
แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ	0.070 - 0.788	0.951
วิสัยทัศน์	0.577 - 0.619	0.790
ความหวังและความศรัทธา	0.452 - 0.814	0.831
การแบ่งปันความรักความหวังดี	0.490 - 0.763	0.838
ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง	0.536 - 0.704	0.808
การเป็นสมาชิกขององค์กร	0.437 - 0.761	0.800
ชีวิตจิตใจภายใน	0.049 - 0.552	0.550
ความผูกพันต่อองค์กร	0.402 - 0.718	0.794
ผลผลิตในการทำงาน	0.513 - 0.699	0.777
ความพึงพอใจกับชีวิต	0.190 - 0.583	0.641

สำหรับแบบสอบถามค่านิยมของ Hendel, Eshel and Traister ปี 2006 (The Values set) ใช้วิธีคิวซอร์ท (Q-Sort) ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งวิธีดังกล่าวเป็นการเลือกจัดลำดับความสำคัญของคำตอบจนครบทั้งหมด วิธีการเลือกคำตอบในแต่ละข้อไม่เป็นอิสระต่อกัน เมื่อเลือกอันดับ 1 แล้ว จะไม่สามารถเลือกข้ออื่นให้เป็นอันดับ 1 ได้อีก วิธีดังกล่าวไม่สามารถวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha correlation coefficient) ผู้วิจัยจึงหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการดูจากการกระจายตัวของคำตอบ ซึ่งใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) (73) หรือเรียกว่าค่า C.V. ซึ่งค่านิยมในอาชีพมีการกระจายตัวการ

เลือกตอบในช่วงร้อยละ 19.9 - 51.4 ค่านิยมส่วนบุคคลมีการกระจายตัวการเลือกตอบในช่วงร้อยละ 21.8 - 53.7 ค่านิยมองค์กรมีการกระจายตัวการเลือกตอบในช่วงร้อยละ 22.2 - 43.7 และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคมีการกระจายตัวการเลือกตอบในช่วงร้อยละ 20.7 - 32.3 จากค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ดังกล่าว ทำให้เห็นถึงการกระจายตัวของการเลือกตอบแบบสอบถามค่านิยม ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามนี้ในการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังตารางที่ 3.5

$$\text{วิธีการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย คือ } C.V. = \frac{SD \times 100}{\text{Mean}}$$

**ตารางที่ 3.5** ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของแบบสอบถามค่านิยมของ Hendel, Eshel and Traister ปี 2006 (The Values set)

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
แบบสอบถามค่านิยม	
ค่านิยมในอาชีพ	19.9 - 51.4
ค่านิยมส่วนบุคคล	21.8 - 53.7
ค่านิยมองค์กร	22.2 - 43.7
ค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค	20.7 - 32.3

### 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง หลังจากได้รับการอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหิดล ถึงอธิบดีกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ก่อนจัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง 32 หน่วยงาน
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือแจ้งผู้บริหารหน่วยงานทั้ง 32 หน่วยงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และชี้แจงขั้นตอนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพื้นที่

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม หนังสือแนะนำการทำแบบสอบถาม และใบลงนามยินยอม เข้าร่วมให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองกลับถึงผู้วิจัย เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยมีระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ในระยะเวลา 30 วัน โดยไม่มีค่าตอบแทนอาสาสมัครให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ในกรณีที่แบบสอบถามส่งคืนให้ผู้วิจัยได้ไม่ครบตามจำนวน ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามอีกครั้ง โดยมีใบปะหน้าแบบสอบถามว่า “ผู้วิจัยต้องขอภัยท่านที่ตอบแบบสอบถามแล้ว” และขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 3 สัปดาห์

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บมา ก่อนทำการบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ต่อไป โดยผู้วิจัยพิจารณาความสมบูรณ์ของการตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรงานวิจัยที่ใช้วิเคราะห์เป็นหลัก หากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างไม่ตอบในคำถามอื่น ๆ ผู้วิจัยยังทำการบันทึกเช่นเดิม แต่ลงรหัส Missing Data ในคำถามที่ไม่ระบุคำตอบ

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ดังนี้

#### 3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) ข้อมูลภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และหาค่าคะแนนเฉลี่ยค่านิยม (Mean score) ของค่านิยมแต่ละด้านและค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค

#### 3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

1) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แบ่งวิเคราะห์ตามตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ว่ามีคะแนนค่าเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้สถิติ Analysis of Variance (ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ที่มีต่อค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติ Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

3) วิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปร ของตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

ใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์และระดับความสามารถในการอธิบายความผันแปร (r) ตามเกณฑ์ของมัวร์ และฮาซาร์ด (Munro and Hazard, 1997) (74) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

0.00 - 0.25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.26 - 0.49	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.50 - 0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.70 - 0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.90 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.8 ข้อพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยพิจารณาด้านจริยธรรมที่ขั้นตอนการเก็บข้อมูลและการปกป้องสิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครผู้ให้ข้อมูล โดยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวิธีการป้องกันแก้ไขความเสี่ยง ดังนี้

1. ปฏิบัติตามการป้องกันความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด ได้แก่ การให้ข้อมูลและคำแนะนำผู้ยอมตนให้ทำวิจัยด้วยภาษาที่สุภาพ ชี้แจงให้เห็นว่าข้อมูลที่ให้ไม่ได้เกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้ยอมตน แต่จะเกิดประโยชน์โดยรวมในการพัฒนาระบบบริหารงานขององค์กร และมีการปกป้องสวัสดิภาพของอาสาสมัครผู้ยินยอมโดยไม่บันทึกชื่อ นามสกุล และไม่เปิดเผยข้อมูลให้ผู้อื่นทราบ
2. ชี้แจงให้อาสาสมัครผู้ยินยอมให้ทำการวิจัยทราบถึงวิธีการ และตอบข้อข้องใจต่าง ๆ ถึงประโยชน์และผลที่อาจเกิดขึ้นขณะทำการวิจัย

3. ต้องได้รับคำยินยอมจากอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยทุกรายก่อนเก็บข้อมูล
  4. อาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัย หรือหยุดให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด โดยไม่มีผลกระทบในเชิงลบแต่อย่างใด
  5. ข้อมูล ชื่อ นามสกุล รวมถึงสถานที่การปฏิบัติงาน และข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจะไม่ถูกนำเสนอหรือเผยแพร่ การนำเสนองานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น และข้อมูลจากอาสาสมัครจะถูกทำลายด้วยการแยกชิ้นส่วนแบบสอบถามโดยเข้าเครื่องทำลายเอกสาร เมื่องานวิจัยถูกเผยแพร่
- กรณีที่มีข้อสงสัยและต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมในรายละเอียดของรูปแบบการทำวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และประเด็นทางจริยธรรมการวิจัย ให้ติดต่อผู้วิจัย คือ นายชำนาญ ม่วงแดง สำนักจัดการความรู้ ชั้น 3 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ถ.ติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี 02-530 3175 และ 081-583 2200

**สรุปบทที่ 3** วิธีดำเนินการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณด้วยการสำรวจแบบภาคตัดขวาง หน่วยการวิเคราะห์ คือ บุคลากรกรมควบคุมโรค ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ทุกระดับที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ของกรมควบคุมโรค จำนวน 756 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลค่านิยมการปฏิบัติงาน ข้อมูลภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ และข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมควบคุมโรค

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ และค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และคะแนนเฉลี่ยค่านิยม (Mean score) ของค่านิยมแต่ละด้านและค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค แบ่งวิเคราะห์ตามตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ โดยใช้สถิติ Analysis of Variance (ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ที่มีต่อค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยใช้สถิติ Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 และวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในแต่ละขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล และปกป้องสิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครให้ข้อมูลวิจัย โดยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมควบคุมโรค และคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้กำหนดวิธีการป้องกันแก้ไขความเสี่ยงให้กับอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย ส่วนผลการวิจัยจะนำเสนอในบทที่ 4 ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานใน กอง สำนัก สถาบัน และสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 อย่างน้อย 1 ปี ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น จำนวนทั้งสิ้น 756 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ระยะเวลา ระหว่างวันที่ 19 สิงหาคม ถึงวันที่ 19 ตุลาคม 2556 แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 691 ชุด (ร้อยละ 91.40) แบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวน 669 ชุด (ร้อยละ 88.49) การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การจัดกลุ่มข้อมูล

2.1 ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

2.2 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

3.1 คุณสมบัตินักเรียนและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน

3.1.1 คุณสมบัตินักเรียน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน และระดับการศึกษา และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน

3.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจรายด้าน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

### 3.3 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจสามารถอธิบายความผันแปรของ ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ดังรายละเอียด

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.63 มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.59 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.61 ปี (SD = 10.08) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.50) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป (ร้อยละ 31.39) ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ 1-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.39 โดยมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 14.35 ปี (SD = 11.31) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพการทำงานรับราชการ (ร้อยละ 65.92) รองลงมา คือ พนักงานราชการ (ร้อยละ 23.62) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ร้อยละ 56.05) รองลงมา คือ สำนัก/สถาบัน วิชาการ (ร้อยละ 31.54)

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.63 มีอายุเฉลี่ย 39.61 ปี มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 14.35 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.50 ส่วนใหญ่รับราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.92 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค คิดเป็นร้อยละ 56.05

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (n = 669)

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	162	24.22
หญิง	506	75.63
ไม่ตอบ	1	0.15
อายุ (ปี)		
20 - 29	131	19.58

**ตารางที่ 4.1** จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (n = 669) (ต่อ)

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
30 - 39	218	32.59
40 - 49	158	23.62
50 - 59	152	22.72
Missing	10	1.49
Mean = 39.61 SD = 10.08 Min = 20 Max = 59		
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือมัธยมศึกษา	36	5.38
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญา	45	6.73
ปริญญาตรี	378	56.50
ปริญญาโทขึ้นไป	210	31.39
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1 - 9	297	44.39
10 - 19	109	16.29
20 - 29	177	26.46
30 ปีขึ้นไป	86	12.86
Mean = 14.35 SD = 11.31 Min = 1 Max = 41		
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	441	65.92
พนักงานราชการ	158	23.62
ลูกจ้างประจำ	70	10.46
สถานที่ปฏิบัติงาน		
กองบริหาร	51	7.62
สำนัก/สถาบัน วิชาการ	211	31.54
ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค	375	56.05
ปฏิบัติงานนอกสำนักงานป้องกันควบคุมโรค	32	4.78

## ส่วนที่ 2 การจัดกลุ่มข้อมูล

### 2.1 ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์จำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าคะแนนเฉลี่ยค่านิยม (Mean score) และลำดับของค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละด้าน ทั้งค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ค่านิยมองค์กร (Organizational values) และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) รวมทั้งหมด 36 ค่านิยม ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้

#### ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ประกอบด้วย 10 ค่านิยม ดังนี้

สัญลักษณ์	ม.	แทน	ความรับผิดชอบ (Responsibility)
สัญลักษณ์	ศ.	แทน	ความปลอดภัย (Security)
สัญลักษณ์	ถ.	แทน	ความรู้ (Knowledge)
สัญลักษณ์	ฉ.	แทน	การพึ่งตนเอง (Independence)
สัญลักษณ์	ด.	แทน	การมีส่วนร่วม (Involvement)
สัญลักษณ์	ก.	แทน	อำนาจหน้าที่ (Authority)
สัญลักษณ์	บ.	แทน	ภารกิจหน้าที่ (Obligation)
สัญลักษณ์	จ.	แทน	ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
สัญลักษณ์	ค.	แทน	การรักษาผลประโยชน์ (Assertiveness)
สัญลักษณ์	ฝ.	แทน	ความก้าวหน้าของตนเอง (Personal growth)

#### ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ประกอบด้วย 10 ค่านิยม ดังนี้

สัญลักษณ์	ท.	แทน	ใจรักในงานที่ทำ (Love)
สัญลักษณ์	ธ.	แทน	ความภักดีในงานที่ทำ (Loyalty)
สัญลักษณ์	พ.	แทน	หลักคุณธรรมส่วนบุคคล (Personal integrity)
สัญลักษณ์	ป.	แทน	ความใจกว้างและเปิดเผย (Openness)
สัญลักษณ์	ย.	แทน	การให้ความเคารพนับถือ (Respect)
สัญลักษณ์	ฐ.	แทน	มิตรภาพ (Friendship)
สัญลักษณ์	ฒ.	แทน	ความเห็นอกเห็นใจ (Humanism)
สัญลักษณ์	ฉ.	แทน	การใช้ดุลพินิจ (Consideration)
สัญลักษณ์	ผ.	แทน	ความเป็นส่วนตัว (Privacy)
สัญลักษณ์	ช.	แทน	ทางเลือกในงานที่ทำ (Choice)

**ค่านิยมองค์กร (Organizational values) ประกอบด้วย 10 ค่านิยม ดังนี้**

สัญลักษณ์ ร.	แทน	การยอมรับความเสี่ยง (Risk taking)
สัญลักษณ์ ฎ.	แทน	ประสิทธิภาพ (Efficiency)
สัญลักษณ์ ช.	แทน	ความร่วมมือ (Cooperation)
สัญลักษณ์ ฟ.	แทน	อำนาจ บารมี (Power)
สัญลักษณ์ ข.	แทน	การบรรลุผล (Achievement)
สัญลักษณ์ ญ.	แทน	การแข่งขัน (Competition)
สัญลักษณ์ ส.	แทน	ความสำเร็จ (Success)
สัญลักษณ์ อ.	แทน	เน้นผลประโยชน์ (Utilitarianism)
สัญลักษณ์ ฮ.	แทน	วิสัยทัศน์ (Vision)
สัญลักษณ์ ว.	แทน	สถานภาพขององค์กร (Status)

**ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) ประกอบด้วย 6 ค่านิยม ดังนี้**

สัญลักษณ์ ต.	แทน	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม (Integrity)
สัญลักษณ์ ษ.	แทน	บริการที่ดี (Service Mind)
สัญลักษณ์ น.	แทน	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery/Expertise)
สัญลักษณ์ ง.	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
สัญลักษณ์ ล.	แทน	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship)
สัญลักษณ์ ห.	แทน	การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

**2.1.1 การให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม  
ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รายด้าน**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) มากที่สุดในระดับสูง เป็นอันดับที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 7.01) รองลงมาให้ความสำคัญกับค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 2 (คะแนนเฉลี่ย 6.11) และให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 3 (คะแนนเฉลี่ย 5.95) ส่วนอันดับสุดท้ายที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือค่านิยมองค์กร (Organizational values) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 5.34)

หมายความว่า ค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคยึดถือปฏิบัติมากที่สุดคือ ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) ซึ่งเป็นค่านิยมที่กรมควบคุมโรคกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน รองลงมาอันดับที่ 2 บุคลากรยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละบุคคล รองลงมาอันดับที่ 3 บุคลากรยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามค่านิยมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และอันดับสุดท้ายที่บุคลากรกรมควบคุมโรคนึกถึงและยึดถือน้อยที่สุดเมื่อปฏิบัติงานคือ ค่านิยมองค์กร (Organizational values) ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามค่านิยมที่องค์กรต้องการให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ

เมื่อวิเคราะห์การให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมทั้งหมดของค่านิยมทุกข้อ พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ซึ่งอยู่ในกลุ่มค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) มากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 7.91) รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ค่านิยมใจรักในงานที่ทำ (Love) (คะแนนเฉลี่ย 7.41) อันดับที่ 3 คือ ค่านิยมความรับผิดชอบ (Responsibility) (คะแนนเฉลี่ย 7.40) และอันดับที่ 4 - 11 ได้แก่ ความร่วมมือ ความรู้ การมีส่วนร่วม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม มิตรภาพ การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้างเป็นพื้นที่ และประสิทธิภาพ (คะแนนเฉลี่ย 7.34, 7.30, 7.28, 7.26, 7.22, 7.11, 6.92 และ 6.83 ตามลำดับ) ส่วนอันดับสุดท้ายที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ อำนาจ บารมี (Power) (คะแนนเฉลี่ย 3.41) ซึ่งอยู่ในกลุ่มค่านิยมองค์กร (Organizational values)

ค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคยึดถือปฏิบัติมากที่สุดคือ ค่านิยมการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) แสดงว่า บุคลากรดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ รองลงมาคือ ค่านิยมใจรักในงานที่ทำ (Love) แสดงว่า บุคลากรมีใจรักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานด้วยใจรัก และต้องการให้ทุกคนได้รับความสุขจากการปฏิบัติงาน และค่านิยมความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นค่านิยมที่บุคลากรยึดถือปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 3 แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลที่ตนกระทำได้ทั้งผลดีและไม่ดี

ส่วนค่านิยมอำนาจ บารมี (Power) เป็นค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคยึดถือปฏิบัติน้อยที่สุด แสดงว่า กรมควบคุมโรคที่เป็นกรมวิชาการ การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการอย่างอิสระตามขอบเขตที่กำหนดไว้ให้งานขององค์กรสำเร็จ ค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติรองลงมาคือ การแข่งขัน (Competition) แสดงว่า กรมควบคุมโรคไม่ได้ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อรองรับการแข่งขันในปัจจุบัน และอันดับ 3 ที่บุคลากรยึดถือปฏิบัติตามน้อยคือ ความเป็นส่วนตัว (Privacy) แสดงว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคเกินครึ่งเป็นข้าราชการ ซึ่งการปฏิบัติงานจะไม่มีคำว่าความเป็นส่วนตัวในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้เวลาอยู่กับตัวเองหรือทำอะไรให้กับตนเองน้อย

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ยและระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวนตามรายด้านและลำดับคะแนนเฉลี่ย (n=669)

ลำดับที่	Mean	ระดับ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน		
			ค่านิยมในอาชีพ	ค่านิยมส่วนบุคคล	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค
Mean	6.11	5.95	5.34	7.01	
ระดับ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
<b>11 อันดับแรก</b>					
1	7.91	สูง			ต. การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอพรและจริยธรรม
2	7.41	สูง		ท. ใจรักในงานที่ทำ	
3	7.40	สูง	ม. ความรับผิดชอบ		
4	7.34	สูง		ข. ความร่วมมือ	
5	7.30	สูง	สูง	ปานกลาง	
6	7.28	สูง	สูง	ปานกลาง	
7	7.26	สูง	สูง	ปานกลาง	ง. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ห. การทำงานเป็นทีม
8	7.22	สูง	สูง	ปานกลาง	
9	7.11	สูง	สูง	ปานกลาง	ฐ. มิตรภาพ

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ยและระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้านและลำดับคะแนนเฉลี่ย (n=669) (ต่อ)

ลำดับที่	Mean	ระดับ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน		
			ค่านิยมในอาชีพ	ค่านิยมส่วนบุคคล	ค่านิยมหลักการปฏิบัติงาน
10	6.92	ปานกลาง			ด. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้างเป็นพี่น้อง
11	6.83	ปานกลาง		ฉ. ประสิทธิภาพ	
<b>3 อันดับสุดท้าย</b>					
1	3.41	น้อย			ฟ. อำนาจ บารมี
2	3.64	น้อย			ญ. การแข่งขัน
3	3.91	น้อย		ผ. ความเป็นส่วนตัว	

### 2.1.2 การให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์รายชื่อในแต่ละด้าน

เมื่อวิเคราะห์รายชื่อในแต่ละด้าน การให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จากตารางที่ 4.3, 4.4 และแผนภูมิที่ 4.1 พบว่าบุคลากรกรมควบคุมโรค จัดลำดับให้ความสำคัญกับค่านิยมรายชื่อทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

**ค่านิยมในอาชีพ (Professional values)** พบว่าค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) รองลงมาคือ ความรู้ (Knowledge) และการมีส่วนร่วม (Involvement) (คะแนนเฉลี่ย 7.40, 7.30 และ 7.28 ตามลำดับ) ส่วนค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ อำนาจหน้าที่ (Authority) รองลงมาคือ ความปลอดภัย (Security) และการพึ่งตนเอง (Independence) (คะแนนเฉลี่ย 4.61, 4.98 และ 5.28 ตามลำดับ)

หมายความว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคใช้ค่านิยมความรับผิดชอบ (Responsibility) ยึดถือปฏิบัติมากที่สุด แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในผลที่ตนกระทำได้ทั้งผลดีและไม่ดี รองลงมาจะยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมความรู้ (Knowledge) แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และอันดับที่ 3 ยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมการมีส่วนร่วม (Involvement) แสดงว่า บุคลากรมีส่วนในการกำหนดบทบาท แนวทางการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของงาน

บุคลากรกรมควบคุมโรคยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ ค่านิยมอำนาจหน้าที่ (Authority) แสดงว่า ในการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรคให้สำเร็จ ตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่สามารถสั่งการเพื่อให้งานสำเร็จตามขอบเขตความรับผิดชอบได้ รองลงมาที่ยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ ความปลอดภัย (Security) แสดงว่า บุคลากรอาจไม่ค่อยนึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากนัก เนื่องจากอันตรายของการปฏิบัติงานที่มีต่อผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานและต่อตนเองอาจมีไม่มาก และอันดับ 3 ที่ยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ การพึ่งตนเอง (Independence) แสดงว่า ขอบเขตภารกิจความรับผิดชอบเป็นการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น บุคลากรจึงไม่ได้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

**ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values)** พบว่าค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ใจรักในงานที่ทำ (Love) รองลงมาคือ มิตรภาพ (Friendship) และหลักคุณธรรมส่วนบุคคล (Personal integrity) (คะแนนเฉลี่ย 7.41, 7.11 และ 6.32 ตามลำดับ) ส่วนค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ ความเป็นส่วนตัว (Privacy) รองลงมาคือ ทางเลือกในงานที่ทำ (Choice) และการใช้ดุลพินิจ (Consideration) (คะแนนเฉลี่ย 3.91, 4.91 และ 5.35 ตามลำดับ)

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคใช้ค่านิยมใจรักในงานที่ทำ (Love) ยึดถือปฏิบัติมากที่สุด แสดงว่า บุคลากรมีใจรักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานด้วยใจรัก และต้องการให้ทุกคนได้รับความสุขจากการปฏิบัติงาน รองลงมาจะยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมมิตรภาพ (Friendship) แสดงว่า บุคลากรมีความเป็นมิตรกับทุกคนในการปฏิบัติงาน และอันดับที่ 3 ยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมหลักคุณธรรมส่วนบุคคล (Personal integrity) แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรม และใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต

บุคลากรกรมควบคุมโรคยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ ค่านิยมความเป็นส่วนตัว (Privacy) แสดงว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีความเป็นส่วนตัวน้อย และไม่ได้ใช้เวลาอยู่กับตัวเอง หรือทำอะไรให้กับตนเองน้อย ค่านิยมรองลงมาที่ยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ ทางเลือกในงานที่ทำ (Choice) แสดงว่า การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ขาดอิสระในการเลือกและตัดสินใจด้วยตนเอง และอันดับ 3 ที่ยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ การใช้ดุลพินิจ (Consideration) แสดงว่า การปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการพิจารณาและทำความเข้าใจความรู้สึก หรือความทุกข์ยากของผู้อื่นไม่มากนัก

**ค่านิยมองค์การ (Organizational values)** พบว่า ค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญ<sup>มากที่สุด</sup>คือ ความร่วมมือ (Cooperation) รองลงมาคือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการบรรลุผล (Achievement) (คะแนนเฉลี่ย 7.34, 6.83 และ 6.67 ตามลำดับ) ส่วนค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ อำนาจ บารมี (Power) รองลงมาคือ การแข่งขัน (Competition) และเน้นผลประโยชน์ (Utilitarianism) (คะแนนเฉลี่ย 3.41, 3.64 และ 4.06 ตามลำดับ)

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคใช้ค่านิยมความร่วมมือ (Cooperation) ยึดถือปฏิบัติ<sup>มากที่สุด</sup> แสดงว่า ในการปฏิบัติงานต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์การเพื่อทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ รองลงมาจะยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมประสิทธิภาพ (Efficiency) แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด และยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมการบรรลุผล (Achievement) เป็นอันดับที่ 3 แสดงว่า บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดการบรรลุผล เกิดความสำเร็จตามที่ตนเองและองค์การตั้งเป้าไว้

บุคลากรกรมควบคุมโรคยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ ค่านิยมอำนาจ บารมี (Power) แสดงว่า การปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรคที่เป็นกรมวิชาการ ไม่ได้ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานขององค์การให้สำเร็จ ค่านิยมรองลงมาที่ยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ การแข่งขัน (Competition) แสดงว่า การทำงานของกรมควบคุมโรคไม่ได้ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อรองรับการแข่งขันในปัจจุบัน อาจเนื่องจากการกิจงานป้องกันควบคุมโรคเป็นการบริการสุขภาพที่รัฐต้องจัดให้ประชาชน ซึ่งไม่มีคู่แข่งในการดำเนินงาน และอันดับ 3 ที่ยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ เน้นผลประโยชน์

(Utilitarianism) แสดงว่า การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เน้นประโยชน์ของประชาชน ไม่ได้มุ่งรักษาผลประโยชน์ตนเอง หรือประโยชน์ขององค์กร

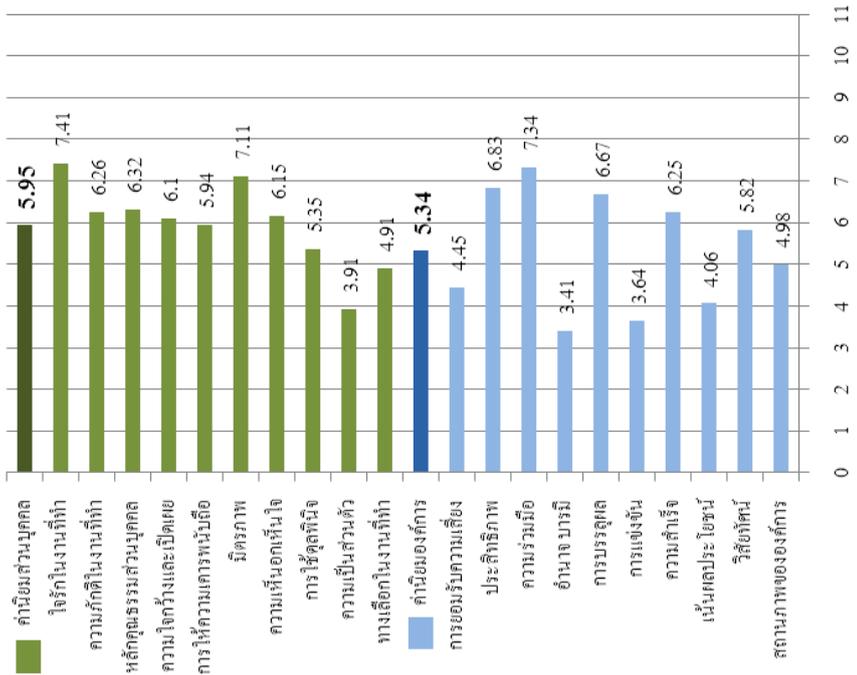
**ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) (คะแนนเฉลี่ย 7.91, 7.26 และ 7.22 ตามลำดับ) ส่วนค่านิยมที่บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ บริการที่ดี (Service Mind) (คะแนนเฉลี่ย 5.90)

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคใช้ค่านิยมการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ยึดถือปฏิบัติมากที่สุด แสดงว่า บุคลากรดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ รองลงมาจะยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) แสดงว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน และยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นอันดับที่ 3 แสดงว่า บุคลากรมีความตั้งใจทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีสถานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีสถานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

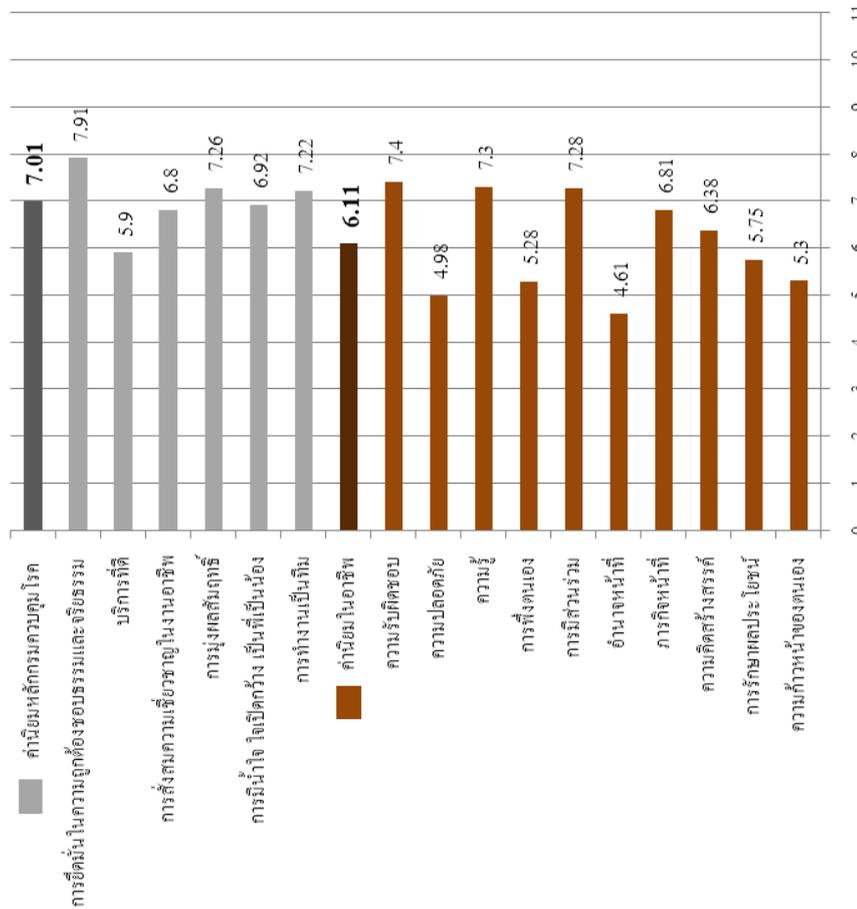
บุคลากรกรมควบคุมโรคยึดถือปฏิบัติ<sup>น้อยที่สุด</sup>คือ ค่านิยมบริการที่ดี (Service Mind) แสดงว่า ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ยังมีไม่มากนัก

ตารางที่ 4.3 สรุปการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รายชื่อในแต่ละด้าน (n=669)

ค่านิยมรายชื่อ		ค่านิยมการปฏิบัติงาน			
ที่ถูกจัดลำดับ	ค่านิยมในอาชีพ	ค่านิยมส่วนบุคคล	ค่านิยมองค์การ	ค่านิยมหัตถกรรมควบคุมโรค	
1	ม. ความรับผิดชอบ	ท. ใจรักในงานที่ทำ	ช. ความร่วมมือ	ต. ยึดมั่นในความถูกต้องของบรรณและจริยธรรม	
2	ด. ความรู้	ฐ. มิตรภาพ	ฉ. ประสิทธิภาพ	ง. บริหารดี	
3	ค. การมีส่วนร่วม	พ. หลักคุณธรรมส่วนบุคคล	ข. การบรรลุผล	ห. การตั้งสมมติฐานเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	
4	บ. ภารกิจหน้าที่	ธ. ความกตัญญูในหน้าที่	ต. ความกล้าเริ่ง	ด. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	
5	จ. ความคิดสร้างสรรค์	ฒ. ความเห็นอกเห็นใจ	อ. วิสัยทัศน์	น. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้างเป็นพี่น้อง	
6	ค. การรักษาผลประโยชน์	ป. ความใจกว้างและเปิดเผย	ว. สถานภาพขององค์การ	ข. การทำงานเป็นทีม	
7	ฝ. ความก้าวหน้าของตนเอง	ย. การให้ความเคารพนับถือ	ร. การยอมรับความเสี่ยง	-	
8	ณ. การพึ่งตนเอง	ฉ. การใช้ดุลพินิจ	อ. เน้นผลประโยชน์	-	
9	ศ. ความปลอดภัย	ช. ทางเลือกในงานที่ทำ	ญ. การแข่งขัน	-	
10	ก. อำนาจหน้าที่	ผ. ความเป็นส่วนตัว	ฟ. อำนาจ บารมี	-	



คะแนนเฉลี่ยระดับค่านิยม



คะแนนเฉลี่ยระดับค่านิยม

แผนภูมิที่ 4.1 แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (n=669)

**ตารางที่ 4.4** จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็น  
 คำนิยมในอาชีพ คำนิยมส่วนบุคคล คำนิยมองค์การ และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ (n=669)

ค่านิยม	Mean	ลำดับการให้ความสำคัญกับค่านิยม (คน)											
		ลำดับที่ 1 มากที่สุด	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5	ลำดับที่ 6	ลำดับที่ 7	ลำดับที่ 8	ลำดับที่ 9	ลำดับที่ 10	ลำดับที่ 11 น้อยที่สุด	
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ค่านิยมในอาชีพ</b>	<b>6.11</b>												
ม. ความรับผิดชอบ	7.40	33 (4.9)	62 (9.3)	107 (16.0)	125 (18.7)	143 (21.4)	93 (13.9)	58 (8.7)	25 (3.7)	13 (1.9)	8 (1.2)	2 (0.3)	3
ต. ความปลอดภัย	4.98	2 (0.3)	7 (1.0)	21 (3.1)	30 (4.5)	50 (7.5)	133 (19.9)	143 (21.4)	151 (22.6)	84 (12.6)	41 (6.1)	7 (1.0)	28
ฉ. ความรู้	7.30	23 (3.4)	56 (8.4)	110 (16.4)	122 (18.2)	142 (21.2)	114 (17.0)	53 (7.9)	25 (3.7)	17 (2.5)	5 (0.7)	2 (0.3)	5
ณ. การพึ่งตนเอง	5.28	8 (1.2)	8 (1.2)	27 (4.0)	48 (7.2)	86 (12.9)	123 (18.4)	109 (16.3)	127 (19.0)	92 (13.8)	31 (4.6)	10 (1.5)	27
ด. การมีส่วนร่วม	7.28	13 (1.9)	49 (7.3)	102 (15.2)	134 (20.0)	170 (25.4)	100 (14.9)	69 (10.3)	20 (3.0)	9 (1.3)	1 (0.1)	2 (0.3)	6

**ตารางที่ 4.4** จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็นค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ (n=669) (ต่อ)

ค่านิยม	Mean	ลำดับการให้ความสำคัญกับค่านิยม (คน)											
		ลำดับที่ 1 มากที่สุด	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5	ลำดับที่ 6	ลำดับที่ 7	ลำดับที่ 8	ลำดับที่ 9	ลำดับที่ 10	ลำดับที่ 11 น้อยที่สุด	
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ก. อำนาจหน้าที่</b>	4.61	12 (1.8)	28 (4.2)	29 (4.3)	37 (5.5)	56 (8.4)	78 (11.7)	81 (12.1)	122 (18.2)	128 (19.1)	128 (19.1)	41 (6.1)	31
<b>ข. ภารกิจหน้าที่</b>	6.81	17 (2.5)	53 (7.9)	64 (9.6)	108 (16.1)	129 (19.3)	127 (19.0)	91 (13.6)	51 (7.6)	20 (3.0)	8 (1.2)	1 (0.1)	12
<b>จ. ความคิดสร้างสรรค์</b>	6.38	8 (1.2)	25 (3.7)	51 (7.6)	86 (12.9)	139 (20.8)	166 (24.8)	96 (14.3)	60 (9.0)	21 (3.1)	13 (1.9)	4 (0.6)	15
<b>ค. การรักษาสภาพประโยชน์</b>	5.75	7 (1.0)	32 (4.8)	36 (5.4)	58 (8.7)	93 (13.9)	127 (19.0)	125 (18.7)	93 (13.9)	63 (9.4)	27 (4.0)	8 (1.2)	24
<b>ผ. ความก้าวหน้าของตนเอง</b>	5.30	15 (2.2)	20 (3.0)	33 (4.9)	55 (8.2)	74 (11.1)	102 (15.2)	93 (13.9)	102 (15.2)	105 (15.7)	55 (8.2)	15 (2.2)	26

**ตารางที่ 4.4** จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน เป็นค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์การ และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ (n=669) (ต่อ)

ค่านิยม	Mean	ลำดับการให้ความสำคัญกับค่านิยม (คน)												
		ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5	ลำดับที่ 6	ลำดับที่ 7	ลำดับที่ 8	ลำดับที่ 9	ลำดับที่ 10	ลำดับที่ 11		
		มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	ปานกลาง	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	น้อยรองลงมา	น้อยที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ค่านิยมส่วนบุคคล</b>	<b>5.95</b>													
ท. ใจรักในงานที่ทำ	7.41	41 (6.1)	68 (10.2)	94 (14.1)	134 (20.0)	109 (16.3)	110 (16.4)	62 (9.3)	27 (4.0)	19 (2.8)	5 (0.7)	0 (0.0)	2 (0.3)	
ธ. ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	6.26	2 (0.3)	24 (3.6)	61 (9.1)	88 (13.2)	117 (17.5)	156 (23.3)	103 (15.4)	65 (9.7)	38 (5.7)	12 (1.8)	3 (0.4)	17 (2.6)	
พ. หลีกคุณธรรมส่วนบุคคล	6.32	21 (3.1)	44 (6.6)	51 (7.6)	73 (10.9)	107 (16.0)	134 (20.0)	103 (15.4)	70 (10.5)	37 (5.5)	25 (3.7)	4 (0.6)	16 (2.4)	
ป. ความใจกว้างและเปิดเผย	6.10	4 (0.6)	13 (1.9)	45 (6.7)	97 (14.5)	119 (17.8)	156 (23.3)	104 (15.5)	70 (10.5)	41 (6.1)	14 (2.1)	6 (0.9)	20 (3.0)	
ย. การให้ความเคารพนับถือ	5.94	8 (1.2)	23 (3.4)	41 (6.1)	71 (10.6)	108 (16.1)	131 (19.6)	135 (20.2)	86 (12.9)	37 (5.5)	21 (3.1)	8 (1.2)	21 (3.1)	

**ตารางที่ 4.4** จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 6 เป็นค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์การ และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ (n=669) (ต่อ)

ค่านิยม	Mean	ลำดับการให้ความสำคัญกับค่านิยม (คน)										
		ลำดับที่ 1 มากที่สุด	ลำดับที่ 2 มากรองลงมา	ลำดับที่ 3 รองลงมา	ลำดับที่ 4 รองลงมา	ลำดับที่ 5 รองลงมา	ลำดับที่ 6 ปานกลาง	ลำดับที่ 7 รองลงมา	ลำดับที่ 8 รองลงมา	ลำดับที่ 9 รองลงมา	ลำดับที่ 10 น้อยรองลงมา	ลำดับที่ 11 น้อยที่สุด
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ฐ. มิตรภาพ	7.11	59 (8.8)	76 (11.4)	69 (10.3)	79 (11.8)	94 (14.1)	120 (17.9)	80 (12.0)	52 (7.8)	29 (4.3)	10 (1.5)	1 (0.1)
ฒ. ความเห็นอกเห็นใจ	6.15	4 (0.6)	40 (6.0)	65 (9.7)	67 (10.0)	110 (16.4)	131 (19.6)	92 (13.8)	84 (12.6)	48 (7.2)	23 (3.4)	5 (0.7)
ณ. การใช้ดุลพินิจ	5.35	1 (0.1)	15 (2.2)	26 (3.9)	41 (6.1)	73 (10.9)	143 (21.4)	147 (22.0)	120 (17.9)	74 (11.1)	24 (3.6)	5 (0.7)
ผ. ความเป็นส่วนตัว	3.91	1 (0.1)	3 (0.4)	14 (2.1)	17 (2.5)	46 (6.9)	63 (9.4)	93 (13.9)	96 (14.3)	149 (22.3)	129 (19.3)	58 (8.7)
ช. ทางเลือกในงานที่ทำ	4.91	3 (0.4)	11 (1.6)	23 (3.4)	28 (4.2)	64 (9.6)	111 (16.6)	139 (20.8)	130 (19.4)	84 (12.6)	56 (8.4)	20 (3.0)

**ตารางที่ 4.4** จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน เป็นค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ (n=669) (ต่อ)

ค่านิยม	Mean	ลำดับการให้ความสำคัญกับค่านิยม (คน)											
		ลำดับที่ 1 มากที่สุด	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5	ลำดับที่ 6	ลำดับที่ 7	ลำดับที่ 8	ลำดับที่ 9	ลำดับที่ 10	ลำดับที่ 11 น้อยที่สุด	
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
<b>ค่านิยมองค์กร</b>	<b>5.34</b>												
ร. การยอมรับความเสี่ยง	4.45	1 (0.1)	2 (0.3)	7 (1.0)	22 (3.3)	48 (7.2)	97 (14.5)	136 (20.3)	153 (22.9)	111 (16.6)	69 (10.3)	23 (3.4)	32
ฉ. ประสิทธิภาพ	6.83	17 (2.5)	56 (8.4)	88 (13.2)	105 (15.7)	123 (18.4)	108 (16.1)	72 (10.8)	51 (7.6)	30 (4.5)	11 (1.6)	8 (1.2)	11
ข. ความร่วมมือ	7.34	31 (4.6)	65 (9.7)	115 (17.2)	121 (18.1)	112 (16.7)	110 (16.4)	57 (8.5)	28 (4.2)	18 (2.7)	10 (1.5)	2 (0.3)	4
ฟ. อำนาจ บารมี	3.41	7 (1.0)	9 (1.3)	10 (1.5)	18 (2.7)	28 (4.2)	44 (6.6)	59 (8.8)	74 (11.1)	122 (18.2)	165 (24.7)	133 (19.9)	36
ข. การบรรลุผล	6.67	13 (1.9)	46 (6.9)	86 (12.9)	99 (14.8)	112 (16.7)	125 (18.7)	80 (12.0)	59 (8.8)	30 (4.5)	17 (2.5)	2 (0.3)	14

**ตารางที่ 4.4** จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวนที่เป็นค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์การ และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ (n=669) (ต่อ)

ค่านิยม	Mean	ลำดับการให้ความสำคัญกับค่านิยม (คน)											
		ลำดับที่ 1 มากที่สุด	ลำดับที่ 2 มากรองลงมา	ลำดับที่ 3 รองลงมา	ลำดับที่ 4 รองลงมา	ลำดับที่ 5 รองลงมา	ลำดับที่ 6 ปานกลาง	ลำดับที่ 7 รองลงมา	ลำดับที่ 8 รองลงมา	ลำดับที่ 9 รองลงมา	ลำดับที่ 10 น้อยรองลงมา	ลำดับที่ 11 น้อยที่สุด	
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ญ. การแข่งขัน	3.64	1 (0.1)	5 (0.7)	14 (2.1)	22 (3.3)	28 (4.2)	74 (11.1)	75 (11.2)	87 (13.0)	109 (16.3)	129 (19.3)	125 (18.7)	35
ต. ความสำเร็จ	6.25	25 (3.7)	59 (8.8)	47 (7.0)	78 (11.7)	56 (12.9)	124 (18.5)	93 (13.9)	65 (9.7)	42 (6.3)	20 (3.0)	30 (4.5)	18
อ. เน้นผลประโยชน์	4.06	1 (0.1)	11 (1.6)	16 (2.4)	36 (5.4)	29 (4.3)	71 (10.6)	95 (14.2)	92 (13.8)	134 (20.0)	102 (15.2)	82 (12.3)	33
ส. วิสัยทัศน์	5.82	55 (8.2)	35 (5.2)	35 (5.2)	52 (7.8)	51 (7.6)	110 (16.4)	105 (15.7)	86 (12.9)	69 (10.3)	42 (6.3)	29 (4.3)	23
ว. สถานภาพขององค์การ	4.98	5 (0.7)	7 (1.0)	22 (3.3)	25 (3.7)	57 (8.5)	116 (17.3)	163 (24.4)	137 (20.5)	82 (12.3)	48 (7.2)	7 (1.0)	29

**ตารางที่ 4.4** จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับของปฏิบัติการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน  
เป็นค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ (n=669) (ต่อ)

ค่านิยม	Mean	ลำดับการให้ความสำคัญกับค่านิยม (คน)												
		ลำดับที่ 1 มากที่สุด	ลำดับที่ 2 มากรองลงมา	ลำดับที่ 3 รองลงมา	ลำดับที่ 4 รองลงมา	ลำดับที่ 5 รองลงมา	ลำดับที่ 6 ปานกลาง	ลำดับที่ 7 รองลงมา	ลำดับที่ 8 รองลงมา	ลำดับที่ 9 รองลงมา	ลำดับที่ 10 น้อยรองลงมา	ลำดับที่ 11 น้อยที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค</b>	<b>7.01</b>													
ต. การยึดมั่นในความถูกต้อง	7.91	97 (14.5)	86 (12.9)	107 (16.0)	94 (14.1)	114 (17.0)	83 (12.4)	37 (5.5)	29 (4.3)	14 (2.1)	5 (0.7)	3 (0.4)	1	
ข. บรรณารักษ์และจริยธรรม	5.90	8 (1.2)	15 (2.2)	47 (7.0)	80 (12.0)	100 (14.9)	150 (22.4)	90 (13.5)	97 (14.5)	51 (7.6)	21 (3.1)	10 (1.5)	22	
ค. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	6.80	10 (1.5)	48 (7.2)	78 (11.7)	123 (18.4)	112 (16.7)	127 (19.0)	90 (13.5)	47 (7.0)	22 (3.3)	11 (1.6)	1 (0.1)	13	
ง. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	7.26	56 (8.4)	79 (11.8)	90 (13.5)	97 (14.5)	99 (14.8)	94 (14.1)	64 (9.6)	45 (6.7)	22 (3.3)	19 (2.8)	4 (0.6)	7	
จ. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นที่พึ่งเป็นนอ	6.92	24 (3.6)	72 (10.8)	92 (13.8)	96 (14.3)	96 (14.3)	104 (15.5)	89 (13.3)	46 (6.9)	26 (3.9)	20 (3.0)	4 (0.6)	10	
ช. การทำงานเป็นทีม	7.22	36 (5.4)	86 (12.9)	83 (12.4)	111 (16.6)	119 (17.8)	83 (12.4)	66 (9.9)	46 (6.9)	23 (3.4)	12 (1.8)	4 (0.6)	8	

## 2.2 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

### 2.2.1 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค

#### กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมและรายด้าน

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.60)

เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ยกเว้นด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) ที่อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.22)

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือคะแนนเฉลี่ยระดับสูง ได้แก่ ด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) ด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) ด้านผลิตผลในการทำงาน (Productivity) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership) และสุดท้ายด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.90, 3.79, 3.60, 3.54, 3.53, 3.51, 3.43 และ 3.22 ตามลำดับ)

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ โดยเป็นผู้นำด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) มากที่สุด แสดงว่า รู้สึกว่าชีวิตการทำงานมีความหมาย เห็นความสำคัญของภาระงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ตนเอง รู้สึกว่ามีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป เกิดป็นความภูมิใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร ส่วนด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) ที่บุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจน้อยที่สุด แสดงว่า บุคลากรรู้สึกว่าตนเองใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาจไม่ปกติมากนัก และอาจมีความต้องการเปลี่ยนแปลงอยู่บ้าง ซึ่งรูปแบบการดำเนินชีวิตอาจยังไม่เหมาะสมกับตนเอง

### 2.2.2 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค

#### กระทรวงสาธารณสุข รายข้อ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจรายข้อในภาพรวมทุกข้อ พบว่า ข้อถามที่บุคลากรกรมควบคุมโรคเลือกตอบว่าตรงกับภาวะผู้นำของตนเองมากที่สุดระดับสูงคือ งานที่ที่มีความหมายกับตนเอง และเห็นว่าตนเองเป็นคนที่นึกถึงจิตใจของผู้อื่นซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน (คะแนนเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมต่าง ๆ ในงานที่ทำเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับตนเอง งานที่ทำความสำคัญกับชีวิตของตนเองมาก

ค่านิยมในจิตใจมีผลต่อการกระทำของตนเอง (คะแนนเฉลี่ย 4.09, 3.94, 3.92 และ 3.91 ตามลำดับ) ข้อถามที่บุคลากรกรมควบคุมโรคเลือกตอบว่าตรงกับภาวะผู้นำของตนเองระดับปานกลางก่อนไปทางน้อยคือ ไม่ได้ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรในชีวิตถึงแม้ว่าจะมีโอกาส (คะแนนเฉลี่ย 2.61) รองลงมาคือ ปัจจุบันได้รับสิ่งสำคัญ ๆ ที่ต้องการในชีวิตครบหมดแล้ว รู้สึกว่าผู้บริหารในหน่วยงานชื่นชมตนเองและงานที่ทำ วิธีชีวิตเป็นวิถีชีวิตในภาพฝันที่ต้องการ รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากบรรดาผู้บริหาร (คะแนนเฉลี่ย 2.97, 3.21, 3.25 และ 3.32 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจรายชื่อในแต่ละด้าน พบว่า **ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความเข้าใจและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ช่วยผลักดันศักยภาพได้ดีที่สุด วิสัยทัศน์สร้างช่วยแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.47 และ 3.45) และที่มีน้อยที่สุดคือ เห็นว่าวิสัยทัศน์มีความชัดเจน และช่วยกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงก่อนไปทางปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.42)

**ด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความศรัทธาหน่วยงาน จึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ แสดงออกให้เห็นว่าศรัทธาหน่วยงานและพันธกิจ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้งานประสบความสำเร็จ มีความศรัทธาหน่วยงานจึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 3.86 และ 3.81) และที่มีน้อยที่สุดคือ ความศรัทธาหน่วยงานจึงกำหนดเป้าหมายเชิงท้าทายในงานที่ทำ และต้องการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงก่อนไปทางปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.59)

**ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคเห็นว่าหน่วยงานเป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและซื่อสัตย์ต่อบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารในหน่วยงานสามารถ “ทำในสิ่งที่พูดไว้ได้” ผู้บริหารในหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ และไม่หลงตัวเอง ผู้บริหารในหน่วยงานยืนหยัดปกป้องบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 3.53 และ 3.39) และที่มีน้อยที่สุดคือ เห็นว่าหน่วยงานเอาใจใส่บุคลากร และช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.38)

**ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อย (Meaning/calling)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคเห็นว่างานที่ทำงานมีความหมายกับตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ กิจกรรมต่าง ๆ ในงานที่ทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับตนเอง งานที่ทำงานมีความสำคัญกับชีวิตของตนเองมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.94 และ 3.92) และที่มีน้อยที่สุดคือ เห็นว่างานที่ทำมีผลทำให้ชีวิตของประชาชนดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.81)

**ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรครู้สึกว่าคุณค่าในฐานะผู้ปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ รู้สึกว่าผู้บริหารหน่วยงานยอมรับนับถือในตัวท่านและงานที่ท่านทำ รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากบรรดาผู้บริหาร (คะแนนเฉลี่ย 3.34 และ 3.32) และที่มีน้อยที่สุดคือ รู้สึกว่าผู้บริหารในหน่วยงานชื่นชมตนเองและงานที่ท่านทำ มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.21)

**ด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคเห็นว่าตนเองเป็นคนที่นึกถึงจิตใจของผู้อื่น มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมในจิตใจมีผลต่อการกระทำของตนเอง (คะแนนเฉลี่ย 4.09 และ 3.91) และที่มีน้อยที่สุดคือ ทำกิจกรรมที่ช่วยให้จิตใจดีงาม เช่น ใช้เวลากับธรรมชาติ สวดมนต์ ทำสมาธิ อ่านหนังสือที่สร้างแรงบันดาลใจ ฟังโยคะ ร่วมพิธีประเพณีทางศาสนา หรือเขียนบทความลงวารสาร มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.67)

**ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสุขมากถ้าได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ตลอดไป มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ รู้สึกผูกพันและเป็นเจ้าของหน่วยงาน รู้สึกเป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้ที่เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน (คะแนนเฉลี่ย 3.68 และ 3.52) และที่มีน้อยที่สุดคือ เล่าให้เพื่อนฟังได้ว่าหน่วยงานเป็นสถานที่น่าทำงานมาก มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.38)

**ด้านผลผลิตในการทำงาน (Productivity)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคเห็นว่ากลุ่มงานสร้างผลผลิตได้มากมาย มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ กลุ่มงานทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่ ทุกคนในสำนักงานของท่านใช้ความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถ (คะแนนเฉลี่ย 3.67 และ 3.51) และที่มีน้อยที่สุดคือ เห็นว่าทุกคนในสำนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพงานเป็นอันดับแรก มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.49)

**ด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life)** พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคเห็นว่าปัจจุบันมีความพึงพอใจกับชีวิต มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูงมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ สภาพการดำรงชีวิตดีมาก วิถีชีวิตเป็นวิถีชีวิตในภาพฝันที่ต้องการ (คะแนนเฉลี่ย 3.55 และ 3.25) และไม่ได้ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรในชีวิตถึงแม้ว่าจะมีโอกาส และปัจจุบันได้รับสิ่งสำคัญ ๆ ที่ต้องการในชีวิตครบหมดแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลางค่อนข้างไปทางน้อย (คะแนนเฉลี่ย 2.61 และ 2.97)

**โดยสรุป** บุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในภาพรวมระดับสูง โดยมีองค์ประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง

(Meaning/calling) ด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) และด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) อยู่ในระดับสูงตามลำดับ ส่วนด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) มีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคเห็นว่างานที่ทำมีความหมายกับตนเอง และเห็นว่าตนเองเป็นคนที่นึกถึงจิตใจของผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ใส่ใจในความรู้สึคนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน ส่วนสิ่งที่บุคลากรกรมควบคุมโรคเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ไม่ได้ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรในชีวิต ถึงแม้ว่าจะมีโอกาส และปัจจุบัน ได้รับสิ่งสำคัญ ๆ ที่ต้องการในชีวิตครบหมดแล้ว

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม  
จำแนกรายด้าน และรายชื่อ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะ (n=669)

องค์ประกอบคุณลักษณะ	Mean	ระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (คน)						ระดับ
		ตรงกับลักษณะ		ไม่แน่ใจว่าตรง		ตรงกันลักษณะ		
		มากที่สุด	มาก	หรือไม่ตรง	น้อย	น้อยที่สุด	จำนวน(ร้อยละ)	
<b>ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ</b>	<b>3.60</b>	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	<b>สูง</b>
<b>ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจภาพรวม</b>	<b>3.60</b>							<b>สูง</b>
<b>วิสัยทัศน์ (Vision)</b>	<b>3.53</b>							<b>สูง</b>
1. ความเข้าใจและยึดมั่นในวิสัยทัศน์	3.78	5 (0.7)	22 (3.3)	172 (25.7)	387 (57.8)	83 (12.4)		
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ช่วยผลักดันศักยภาพได้ดีที่สุด	3.47	8 (1.2)	48 (7.2)	286 (42.8)	278 (41.6)	49 (7.3)		
3. วิสัยทัศน์มีความชัดเจนและช่วยกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน	3.42	12 (1.8)	63 (9.4)	263 (39.3)	291 (43.5)	40 (6.0)		
4. วิสัยทัศน์สร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด	3.45	8 (1.2)	59 (8.8)	271(40.5)	288 (43.0)	43 (6.4)		
<b>ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith)</b>	<b>3.79</b>							<b>สูง</b>
1. มีความศรัทธาหน่วยงาน และจะ “ทำทุกอย่าง” เพื่อให้หน่วยงานบรรลุพันธกิจ	3.81	7 (1.0)	20 (3.0)	153 (22.9)	402 (60.1)	87 (13.0)		
2. มีความศรัทธาหน่วยงาน จึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.90	4 (0.6)	11 (1.6)	151 (22.6)	388 (58.0)	115 (17.2)		

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม  
จำแนกรายด้าน และรายชื่อ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะ (n=669) (ต่อ)

	Mean	ระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (คน)						ระดับ
		ตรงกับลักษณะ		ไม่แน่ใจว่าตรงหรือไม่ตรง		ตรงกับลักษณะ		
		มากที่สุด	มาก	หรือไม่ตรง	น้อย	น้อยที่สุด	จำนวน(ร้อยละ)	
3. การแสดงออกให้เห็นว่าศรัทธาหน่วยงานและพันธกิจ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ	3.86	4 (0.6)	15 (2.2)	162 (24.2)	380 (56.8)	108 (16.1)		
4. มีความศรัทธาหน่วยงาน จึงกำหนดเป้าหมายเชิงท้าทาย ในงานที่ทำ และต้องการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.59	6 (0.9)	47 (7.0)	220 (32.9)	338 (50.5)	58 (8.7)		
<b>การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love)</b>	<b>3.51</b>						<b>สูง</b>	
1. ผู้บริหารในหน่วยงานสามารถ “ทำในสิ่งที่พูดไว้ได้”	3.53	13 (1.9)	48 (7.2)	234 (35.0)	317 (47.4)	57 (8.5)		
2. ผู้บริหารในหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ และไม่หลงตัวเอง	3.53	18 (2.7)	52 (7.8)	244 (36.5)	265 (39.6)	90 (13.5)		
3. หน่วยงานเป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ และซื่อสัตย์ต่อบุคลากร ของหน่วยงาน	3.73	7 (1.0)	25 (3.7)	189 (28.3)	366 (54.7)	82 (12.3)		
4. ผู้บริหารในหน่วยงานยื่นหยัดปกป้องบุคลากร	3.39	27 (4.0)	69 (10.3)	241 (36.0)	278 (41.6)	54 (8.1)		
5. หน่วยงานเอาใจใส่ใจบุคลากรและช่วยเหลือเมื่อประสบ ปัญหา	3.38	36 (5.4)	71 (10.6)	216 (32.3)	298 (44.5)	48 (7.2)		

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตวิทยาของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม  
 จำแนกรายด้าน และรายชื่อ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะ (n=669) (ต่อ)

องค์ประกอบคุณลักษณะ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตวิทยา	Mean	ระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตวิทยา (คน)						ระดับ
		ตรงกับลักษณะมากที่สุด		ไม่แน่ใจว่าตรงหรือไม่ตรง		ตรงกับลักษณะน้อยที่สุด		
		มาก	น้อย	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
<b>ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Mean/calling)</b>	<b>3.95</b>						<b>สูง</b>	
1. งานที่ทำมีผลทำให้ชีวิตของประชาชนดีขึ้น	3.81	7 (1.0)	35 (5.2)	150 (22.4)	365 (54.6)	112 (16.7)		
2. งานที่ทำมีความหมายกับตนเอง	4.12	4 (0.6)	10 (1.5)	87 (13.0)	371 (55.5)	197 (29.4)		
3. งานที่ทำมีความสำคัญกับชีวิตของตนเองมาก	3.92	4 (0.6)	22 (3.3)	144 (21.5)	354 (52.9)	145 (21.7)		
4. กิจกรรมต่างๆ ในงานที่ทำ เป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับตนเอง	3.94	4 (0.6)	13 (1.9)	123 (18.4)	409 (61.1)	120 (17.9)		
<b>การเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership)</b>	<b>3.43</b>						<b>สูง</b>	
1. รู้สึกว่าผู้บริหารในหน่วยงานชื่นชมตนเองและงานที่ทำ	3.21	32 (4.8)	64 (9.6)	325 (48.6)	229 (34.2)	19 (2.8)		
2. รู้สึกว่าผู้บริหารหน่วยงานยอมรับนับถือในตัวท่าน และงานที่ท่านทำ	3.34	20 (3.0)	54 (8.1)	296 (44.2)	278 (41.6)	21 (3.1)		
3. รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในฐานะผู้ปฏิบัติงาน	3.85	6 (0.9)	31 (4.6)	125 (18.7)	401 (59.9)	106 (15.8)		
4. รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากบรรดาผู้บริหาร	3.32	23 (3.4)	71 (10.6)	275 (41.1)	267 (39.9)	33 (4.9)		

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม  
 จำแนกรายด้าน และรายชื่อ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะ (n=669) (ต่อ)

	Mean	ระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (คน)						ระดับ
		ตรงกับลักษณะ		ไม่แน่ใจว่าตรง		ตรงข้ามกับลักษณะ		
		มากที่สุด	มาก	หรือไม่ตรง	น้อย	น้อยที่สุด	จำนวน(ร้อยละ)	
<b>ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life)</b>	<b>3.90</b>							<b>สูง</b>
1. รู้สึกว่าชีวิตมีความหวัง	3.73	18 (2.7)	42 (6.3)	167 (25.0)	319 (47.7)	123 (18.4)		
2. ใส่ใจในความรู้สึคนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน	4.09	1 (0.1)	8 (1.2)	74 (11.1)	434 (64.9)	152 (22.7)		
3. เห็นว่าตนเองเป็นคนที่นึกถึงจิตใจของผู้อื่น	4.12	2 (0.3)	5 (0.7)	69 (10.3)	425 (63.5)	168 (25.1)		
4. ทำกิจกรรมที่ช่วยให้จิตใจดีงาม เช่น ใช้เวลาทำธรรมทานดี สวดมนต์ ทำสมาธิ อ่านหนังสือที่สร้างแรงบันดาลใจฝึก โยคะ ร่วมพิธีประเพณีทางศาสนา หรือเขียนบทความลง วารสาร	3.67	21 (3.1)	50 (7.5)	164 (24.5)	330 (49.3)	104 (15.5)		
5. ค่านิยมในจิตใจ มีผลต่อการกระทำของตนเอง	3.91	4 (0.6)	14 (2.1)	141 (21.1)	390 (58.3)	120 (17.9)		
<b>ความผูกพันต่อการ (Organizational commitment)</b>	<b>3.54</b>							<b>สูง</b>
1. ความรู้สึกเป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้ที่เหมือนเป็นครอบครัว เดียวกัน	3.52	25 (3.7)	60 (9.0)	207 (30.9)	298 (44.5)	79 (11.8)		

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตวิทยาของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม  
 จำแนกรายด้าน และรายชื่อ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะ (n=669) (ต่อ)

	Mean	ระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (คน)								ระดับ
		ตรงกับลักษณะมากที่สุด		ไม่แน่ใจว่าตรงหรือไม่ตรง		ตรงกับลักษณะน้อย		ตรงกันลักษณะน้อยที่สุด		
		จำนวน(ร้อยละ)	มาก	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	น้อย	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
2. ความรู้เกี่ยวกับปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของตนเอง	3.48	15 (2.2)	42 (6.3)	254 (38.0)	321 (48.0)	37 (5.5)				
3. มีความสุขมาก ถ้าได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ตลอดไป	3.71	9 (1.3)	33 (4.9)	215 (32.1)	301 (45.0)	111 (16.6)				
4. สามารถเล่าให้เพื่อนฟังได้ว่า หน่วยงานเป็นสถานที่น่าทำงานมาก	3.38	27 (4.0)	91 (13.6)	206 (30.8)	289 (43.2)	56 (8.4)				
5. ทำนรู้สึกผูกพันและเป็นเจ้าของหน่วยงาน	3.68	16 (2.4)	44 (6.6)	197 (29.4)	329 (49.2)	83 (12.4)				
<b>ผลผลิตในการทำงาน (Productivity)</b>	<b>3.60</b>									<b>สูง</b>
1. ทุกคนในสำนักงานของท่านใช้ความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถ	3.51	12 (1.8)	62 (9.3)	246 (36.8)	271 (40.5)	78 (11.7)				
2. ทุกคนในสำนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพงานเป็นอันดับแรก	3.49	13 (1.9)	53 (7.9)	267 (39.9)	264 (39.5)	72 (10.8)				
3. กลุ่มงานสร้างผลผลิตได้มากมาย	3.72	4 (0.6)	42 (6.3)	190 (28.4)	334 (49.9)	99 (14.8)				
4. กลุ่มงานทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่	3.67	14 (2.1)	41 (6.1)	185 (27.7)	338 (50.5)	91 (13.6)				

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม  
 จำแนกรายด้าน และรายชื่อ ตามองค์ประกอบคุณลักษณะ (n=669) (ต่อ)

องค์ประกอบคุณลักษณะ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ	Mean	ระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (คน)						ปานกลาง
		ตรงกับลักษณะมากที่สุด		ไม่แน่ใจว่าตรงหรือไม่ตรง		ตรงกับลักษณะน้อยที่สุด		
		มาก	น้อย	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
<b>ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life)</b>	<b>3.22</b>							
1. สภาพการดำรงชีวิตดีมาก	3.55	11 (1.6)	57 (8.5)	209 (31.2)	338 (50.5)	54 (8.1)		
2. ปัจจุบันมีความพึงพอใจกับชีวิต	3.77	7 (1.0)	35 (5.2)	171 (25.6)	351 (52.5)	105 (15.7)		
3. วิถีชีวิตเป็นวิถีชีวิตในภาพพื้นที่ต้องการ	3.25	22 (3.3)	89 (13.3)	295 (41.1)	227 (33.9)	36 (5.4)		
4. ไม่ได้ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรในชีวิต ถึงแม้ว่าจะมีโอกาส	2.61	136 (20.3)	170 (25.4)	206 (30.8)	133 (19.9)	24 (3.6)		
5. ปัจจุบันได้รับสิ่งสำคัญๆ ที่ต้องการในชีวิตครบหมดแล้ว	2.97	60 (9.0)	134 (20.0)	267 (39.9)	181 (27.1)	27 (4.0)		

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** คุณสมบัตีสวนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของบุคลากร ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากร ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แบ่งวิเคราะห์ตามตัวแปรคุณสมบัตีสวนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ว่ามีคะแนนค่าเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากร ควบคุมโรคแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้สถิติ Analysis of Variance (ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ดังรายละเอียดในส่วนที่ 3.1 และ 3.2

#### ในการวิเคราะห์ที่ใช้สัญลักษณ์

M = ค่าเฉลี่ย (Mean)

95%CI = ช่วงความเชื่อมั่น 95% Confidence interval

p - value = ค่าความน่าจะเป็นที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนสมมติฐาน

**3.1 คุณสมบัตีสวนบุคคลและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากร ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณสมบัตีสวนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากร ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

**3.1.1 คุณสมบัตีสวนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน และระดับการศึกษา และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากร ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน**

จากตารางที่ 4.6 เมื่อแยกวิเคราะห์รายตัวแปร พบว่า ด้านคุณสมบัตีสวนบุคคล มีเฉพาะประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจะทำให้ค่านิยมในอาชีพแตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงาน กับสถานภาพการทำงานที่ต่างกันจะทำให้ค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน แต่ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงานและระดับการศึกษา ไม่มีผลให้ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมในองค์กรแตกต่างกัน และพบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจที่ต่างกันจะทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ประสบการณ์การทำงาน** ของบุคลากร ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แบ่งช่วงระยะเวลา 1-9 ปี, 10-19 ปี, 20-29 ปี และ 30 ปีขึ้นไป พบว่า จำนวนปีของประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร (p-value = 0.726, 0.561) แต่พบ

ความแตกต่างกันระหว่างระยะเวลาประสบการณ์การทำงานกับค่านิยมในอาชีพ และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ( $p$ -value = 0.015, 0.009) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายความว่า บุคลากรควบคุมโรคที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมในอาชีพและค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน โดยกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ 10-19 ปี มีค่านิยมในอาชีพสูงที่สุด และกลุ่มประสบการณ์ 1-10 ปี มีค่านิยมในอาชีพต่ำที่สุด ส่วนด้านค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี มีค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคสูงที่สุด และกลุ่มประสบการณ์ 30 ปีขึ้นไปมีค่านิยมนี้ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคมีแนวโน้มลดลงเมื่อระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานเพิ่มมากขึ้น

**สถานภาพการทำงาน** ของบุคลากรควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ พบว่า สถานภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร ( $p$ -value = 0.410, 0.145 และ 0.272 ตามลำดับ) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างสถานภาพการทำงานกับค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ( $p$ -value = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายความว่า บุคลากรควบคุมโรคที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการมีค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคสูงกว่าพนักงานราชการ และพนักงานราชการมีค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคสูงกว่าลูกจ้างประจำ

**ระดับการศึกษา** ของบุคลากรควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/มัธยม ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท ขึ้นไป พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค ( $p$ -value = 0.875, 0.578, 0.381 และ 0.074 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายความว่า ความแตกต่างกันของระดับการศึกษาในบุคลากรควบคุมโรค ไม่ได้ส่งผลถึงค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคุมโรค ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค

**ภาพรวมภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ** ของบุคลากรควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับคือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า ภาพรวมภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ และค่านิยมองค์กร ( $p$ -value = 0.438, 0.139) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างภาวะผู้นำที่มี

ความหมายทางจิตใจกับค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (p-value = 0.036, 0.010) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายความว่า ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน ค่านิยมในอาชีพ และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจระดับน้อยมีค่านิยมส่วนบุคคลสูงที่สุด และกลุ่มที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจระดับสูงมีค่านิยมส่วนบุคคลต่ำที่สุด ส่วนด้านค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค กลุ่มที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจระดับสูงมีค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคสูงที่สุด และกลุ่มที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจระดับน้อยมีค่านิยมนี้ต่ำที่สุด

**ตารางที่ 4.6** การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคลและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (n = 669)

ตัวแปรอิสระ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน			
	ค่านิยมในอาชีพ M (95%CI)	ค่านิยมส่วนบุคคล M (95%CI)	ค่านิยมองค์กร M (95%CI)	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค M (95%CI)
<b>คุณสมบัติส่วนบุคคล</b>				
<b>ประสบการณ์การทำงาน (ปี)</b>				
1 - 9	6.04 (5.97-6.10)	5.95 (5.86-6.04)	5.33 (5.25-5.42)	7.13 (7.02-7.24)
10 - 19	6.21 (6.10-6.32)	5.89 (5.74-6.03)	5.29 (5.15-5.42)	7.02 (6.82-7.22)
20 - 29	6.12 (6.04-6.20)	5.94 (5.81-6.07)	5.41 (5.29-5.52)	6.89 (6.74-7.04)
30 - ขึ้นไป	6.20 (6.07-6.32)	6.02 (5.87-6.17)	5.32 (5.15-5.48)	6.78 (6.56-6.99)
p-value	.015*	.726	.561	.009*
<b>สถานภาพการทำงาน</b>				
ข้าราชการ	6.11 (6.05-6.16)	5.93 (5.85-6.00)	5.31 (5.24-5.38)	7.09(7.00-7.18)
พนักงานราชการ	6.08 (5.99-6.18)	5.92 (5.80-6.05)	5.42 (5.31-5.54)	6.94(6.80-7.10)
ลูกจ้างประจำ	6.19 (6.04-6.34)	6.12 (5.94-6.31)	5.35 (5.17-5.53)	6.55(6.30-6.81)
p-value	.410	.145	.272	.000*

**ตารางที่ 4.6** การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีความแตกต่างของ  
คุณสมบัติส่วนบุคคลและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (n = 669) (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน			
	ค่านิยมในอาชีพ M (95%CI)	ค่านิยมส่วนบุคคล M (95%CI)	ค่านิยมองค์กร M (95%CI)	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค M (95%CI)
<b>ระดับการศึกษา</b>				
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ มัธยมศึกษา	6.08 (5.88-6.28)	6.11 (5.84-6.39)	5.39 (5.18-5.60)	6.70 (6.37-7.03)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา	6.16 (6.00-6.31)	5.99 (5.71-6.27)	5.37 (5.08-5.65)	6.81 (6.53-7.09)
ปริญญาตรี	6.10 (6.04-6.16)	5.92 (5.84-6.01)	5.40 (5.30-5.46)	6.99 (6.90-7.10)
ปริญญาโทขึ้นไป	6.12 (6.07-6.15)	5.95 (5.84-6.05)	5.27 (5.17-5.37)	7.10 (6.96-7.24)
p-value	.875	.578	.381	.074
<b>ภาพรวมภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ</b>				
น้อยมาก	6.48 (5.26-7.69)	6.08 (5.34-6.81)	4.95 (3.92-5.98)	6.83 (5.59-8.08)
น้อย	6.12 (5.91-6.34)	6.10 (5.38-6.82)	5.71 (5.13-6.28)	6.12 (5.48-6.76)
ปานกลาง	6.06 (5.98-6.14)	6.09 (5.97-6.22)	5.26 (5.15-5.38)	6.97 (6.83-7.12)
สูง	6.13 (6.07-6.18)	5.87 (5.80-5.94)	5.37 (5.29-5.44)	7.06 (6.97-7.15)
สูงมาก	6.11 (5.97-6.27)	5.99 (5.74-6.19)	5.39 (5.20-5.58)	6.89 (6.58-7.21)
p-value	.483	.036*	.139	.010*

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจรายด้าน ของบุคลากร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละด้าน พบว่า

1. **ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)** แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $p\text{-value} = 0.117, 0.158$  และ  $0.450$  ตามลำดับ) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์กับค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ( $p\text{-value} = 0.012$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$  ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ระดับน้อยมีค่านิยมส่วนบุคคลสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ระดับน้อยมากมีค่านิยมนี้ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2. **ด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith)** แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า องค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธาไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ และค่านิยมองค์กร ( $p\text{-value} = 0.073, 0.067$ ) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างองค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธากับค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ( $p\text{-value} = 0.001, 0.005$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$  ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมาย ทางจิตใจด้านความหวังและความศรัทธาแตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมส่วนบุคคล และมีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธาระดับน้อยมีค่านิยมส่วนบุคคลสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านนี้ระดับสูงมากมีค่านิยมส่วนบุคคลน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนด้านค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค กลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธาระดับสูงมีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านนี้ระดับน้อยมีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

3. **ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love)** แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า องค์ประกอบ

ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดีไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค (p-value = 0.866, 0.073, 0.320 และ 0.122 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า ความแตกต่างกันของระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านการแบ่งปันความรักความหวังดีในบุคลากรกรมควบคุมโรค ไม่ส่งผลถึงค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค

**4. ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อย (Meaning/calling)** แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า องค์กรประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อยไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค (p-value = 0.287, 0.124 และ 0.109 ตามลำดับ) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างองค์กรประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อยกับค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (p-value = 0.024) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อยแตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีองค์กรประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อยระดับน้อยมากมีค่านิยมส่วนบุคคลสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์กรประกอบด้านนี้ระดับน้อยมีค่านิยมส่วนบุคคลน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

**5. ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership)** แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า องค์กรประกอบด้านการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค (p-value = 0.433, 0.057 และ 0.532 ตามลำดับ) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างองค์กรประกอบด้านการเป็นสมาชิกขององค์กรกับค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (p-value = 0.003) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านการเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีองค์กรประกอบด้านการเป็นสมาชิกขององค์กรระดับน้อยมากมีค่านิยมส่วนบุคคลสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์กรประกอบด้านนี้ระดับสูงมีค่านิยมส่วนบุคคลน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

#### 6. ด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับ

คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า องค์กรประกอบด้านชีวิตจิตใจภายในไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร ( $p$ -value = 0.877, 0.367 และ 0.622 ตามลำดับ) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างองค์กรประกอบด้านชีวิตจิตใจภายในกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ( $p$ -value = 0.024) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านชีวิตจิตใจภายในแตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านชีวิตจิตใจภายในระดับสูงมากมีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านนี้ระดับน้อยมากมีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเมื่อภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านชีวิตจิตใจภายในเพิ่มขึ้น

#### 7. ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)

แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า องค์กรประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $p$ -value = 0.501, 0.237 และ 0.127 ตามลำดับ) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างองค์กรประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรกับค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ( $p$ -value = 0.021) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยมีค่านิยมส่วนบุคคลสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านนี้ระดับสูงมากมีค่านิยมส่วนบุคคลน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

#### 8. ด้านผลผลิตในการทำงาน (Productivity) แบ่งกลุ่มเป็น

5 ระดับ คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่า องค์กรประกอบด้านผลผลิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร ( $p$ -value = 0.082, 0.722 และ 0.795 ตามลำดับ) แต่พบความแตกต่างกันระหว่างองค์กรประกอบด้านผลผลิตในการทำงานกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ( $p$ -value = 0.027) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านผลผลิตในการทำงานแตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านผลผลิตในการทำงานระดับสูงมากมีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านนี้ระดับน้อยมากมีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

**9. ด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life)** แบ่งกลุ่มเป็น 5 ระดับ คือ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก พบว่าองค์ประกอบด้านความพึงพอใจกับชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $p\text{-value} = 0.268, 0.359$  และ  $0.679$  ตามลำดับ) แต่พบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบด้านความพึงพอใจกับชีวิตกับค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ( $p\text{-value} = 0.026$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $0.05$  ตามตารางที่ 4.7

หมายความว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความพึงพอใจกับชีวิตแตกต่างกัน มีค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และมีค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคไม่แตกต่างกัน แต่มีค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านความพึงพอใจกับชีวิตระดับสูงมากมีค่านิยมส่วนบุคคลสูงที่สุด และกลุ่มที่มีองค์ประกอบด้านนี้ระดับสูงมีค่านิยมส่วนบุคคลน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

**โดยสรุป** การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เมื่อแยกวิเคราะห์รายตัวแปรสรุปได้ดังนี้

**วิเคราะห์คุณสมบัติส่วนบุคคล** พบว่า มีเฉพาะประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจะทำให้ค่านิยมในอาชีพแตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงาน กับสถานภาพการทำงานที่ต่างกันจะทำให้ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน แต่ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงานและระดับการศึกษา ไม่มีผลให้ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมในองค์กรแตกต่างกัน

**วิเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ** พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในภาพรวมที่ต่างกันจะทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน องค์ประกอบ 9 ด้าน มีเฉพาะ 5 ด้าน ที่ต่างกันจะทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน (วิสัยทัศน์ ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง การเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจกับชีวิต) ด้านความหวังและความศรัทธาต่างกันจะทำให้ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน ด้านชีวิตจิตใจภายใน และด้านผลผลิตในการทำงานต่างกันจะทำให้ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคต่างกัน ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดีไม่มีผลให้ค่านิยมทั้ง 4 กลุ่มแตกต่างกัน และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในภาพรวม และองค์ประกอบทุกด้านไม่มีผลให้ค่านิยมในอาชีพและค่านิยมในองค์กรแตกต่างกัน ดังสรุปในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละด้านแตกต่างกัน (n = 669)

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน			
	ค่านิยมในอาชีพ M (95%CI)	ค่านิยมส่วนบุคคล M (95%CI)	ค่านิยมองค์กร M (95%CI)	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค M (95%CI)
<b>วิสัยทัศน์</b>				
น้อยมาก	6.41 (5.64-7.19)	5.83 (5.31-6.35)	5.35 (4.56-6.14)	6.67 (5.99-7.34)
น้อย	5.99 (5.87-6.12)	6.15 (5.89-6.41)	5.34 (5.12-5.57)	6.85 (6.58-7.13)
ปานกลาง	6.07 (5.99-6.15)	6.06 (5.95-6.18)	5.23 (5.13-5.34)	7.05 (6.92-7.19)
สูง	6.12 (6.06-6.19)	5.86 (5.77-5.94)	5.40 (5.32-5.49)	7.03 (6.92-7.14)
สูงมาก	6.20 (6.08-6.31)	5.87 (5.71-6.03)	5.39 (5.23-5.54)	6.70 (6.68-7.12)
p-value	.117	.012*	.158	.450
<b>ด้านความหวังและความศรัทธา</b>				
น้อยมาก	6.24 (5.19-7.29)	6.10 (5.60-6.60)	5.12 (4.28-5.96)	6.90 (6.04-7.76)
น้อย	6.23 (6.02-6.43)	6.30 (5.76-6.83)	5.32 (4.89-5.76)	6.25 (5.81-6.70)
ปานกลาง	6.02 (5.93-6.11)	6.19 (6.04-6.37)	5.17 (5.03-5.31)	7.04 (6.86-7.22)
สูง	6.09 (6.03-6.15)	5.88 (5.80-5.97)	5.39 (5.31-5.46)	7.07 (6.97-7.16)
สูงมาก	6.20 (6.10-6.30)	5.87 (5.74-5.99)	5.38 (5.26-5.51)	6.91 (6.74-7.08)
p-value	.073	.001*	.067	.005*

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละด้านแตกต่างกัน (n = 669) (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ที่มีความหมายทางจิตใจ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน			
	ค่านิยมในอาชีพ M (95%CI)	ค่านิยมส่วนบุคคล M (95%CI)	ค่านิยมองค์กร M (95%CI)	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค M (95%CI)
<b>การแบ่งปันความรักความหวังดี</b>				
น้อยมาก	6.26 (6.02-6.50)	6.11 (5.66-6.56)	5.39 (4.87-5.91)	6.40 (5.94-6.86)
น้อย	6.10 (5.97-6.23)	6.18 (5.97-6.40)	5.17 (4.98-5.35)	6.91 (6.65-7.18)
ปานกลาง	6.10 (6.02-6.18)	5.97 (5.87-6.08)	5.32 (5.22-5.42)	7.01 (6.89-7.13)
สูง	6.11 (6.05-6.17)	5.88 (5.79-5.97)	5.38 (5.29-5.46)	7.05 (6.93-7.16)
สูงมาก	6.10 (5.95-6.26)	5.90 (5.69-6.10)	5.40 (5.25-5.56)	6.99 (6.71-7.27)
p-value	.866	.073	.320	.122
<b>ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง</b>				
น้อยมาก	6.34 (5.96-6.72)	6.30 (4.99-7.61)	5.14 (3.92-6.36)	6.37 (5.15-7.59)
น้อย	5.98 (5.67-6.29)	5.80 (3.66-7.94)	6.12 (4.45-7.79)	6.17 (4.67-7.67)
ปานกลาง	6.00 (5.88-6.11)	6.20 (6.03-6.37)	5.26 (5.08-5.43)	6.91 (6.68-7.13)
สูง	6.12 (6.05-6.18)	5.91 (5.82-6.00)	5.34 (5.26-5.42)	7.06 (6.96-7.17)
สูงมาก	6.14 (6.06-6.21)	5.90 (5.80-6.00)	5.38 (5.28-5.47)	6.98 (6.85-7.11)
p-value	.287	.024*	.124	.109

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละด้านแตกต่างกัน (n = 669) (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ที่มีความหมายทางจิตใจ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน			
	ค่านิยมในอาชีพ M (95%CI)	ค่านิยมส่วนบุคคล M (95%CI)	ค่านิยมองค์กร M (95%CI)	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค M (95%CI)
<b>การเป็นสมาชิกขององค์กร</b>				
น้อยมาก	5.97 (5.71-6.24)	6.63 (6.15-7.11)	4.84 (4.50-5.18)	6.92 (6.18-7.67)
น้อย	6.16 (6.02-6.30)	6.14 (5.90-6.38)	5.23 (4.99-5.47)	6.78 (6.48-7.08)
ปานกลาง	6.07 (6.00-6.14)	5.94 (5.84-6.04)	5.38 (5.29-5.48)	7.01 (6.89-7.13)
สูง	6.15 (6.08-6.21)	5.89 (5.80-5.98)	5.34 (5.26-5.43)	7.04 (6.93-7.15)
สูงมาก	6.08 (5.92-6.23)	5.92 (5.74-6.11)	5.40 (5.24-5.58)	6.99 (6.73-7.25)
p-value	.433	.003*	.057	.532
<b>ชีวิตจิตใจภายใน</b>				
น้อยมาก	6.05 (-)	6.75 (-)	5.10 (-)	6.17 (-)
น้อย	6.08 (5.54-6.62)	6.20 (5.46-6.94)	5.61 (5.12-6.11)	6.19 (5.69-6.68)
ปานกลาง	6.06 (5.94-6.18)	6.02 (5.86-6.18)	5.39 (5.24-5.54)	6.88 (6.67-7.09)
สูง	6.13 (6.07-6.18)	5.92 (5.84-6.00)	5.35 (5.27-5.42)	7.02 (6.92-7.11)
สูงมาก	6.10 (6.00-6.19)	5.94 (5.82-6.07)	5.28 (5.16-5.41)	7.13 (6.96-7.30)
p-value	.877	.367	.622	.024*

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละด้านแตกต่างกัน (n = 669) (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ที่มีความหมายทางจิตใจ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน			
	ค่านิยมในอาชีพ M (95%CI)	ค่านิยมส่วนบุคคล M (95%CI)	ค่านิยมองค์กร M (95%CI)	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค M (95%CI)
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>				
น้อยมาก	6.35 (5.98-6.73)	6.12 (5.35-6.89)	5.36 (4.63-6.09)	6.27 (5.58-6.96)
น้อย	6.05 (5.90-6.20)	6.20 (5.99-6.41)	5.19 (5.01-5.36)	6.94 (6.67-7.21)
ปานกลาง	6.10 (6.02-6.18)	6.00 (5.89-6.12)	5.30 (5.19-5.41)	6.98 (6.85-7.11)
สูง	6.10 (6.04-6.16)	5.89 (5.81-5.97)	5.37 (5.29-5.45)	7.06 (6.95-7.16)
สูงมาก	6.17 (6.01-6.33)	5.77 (5.55-5.99)	5.48 (5.27-5.69)	6.96 (6.68-7.25)
p-value	.501	.021*	.237	.127
<b>ผลผลิตในการทำงาน</b>				
น้อยมาก	6.34 (5.80-6.89)	6.16 (5.69-6.63)	5.19 (4.63-5.74)	6.52 (5.57-7.48)
น้อย	6.32 (6.14-6.51)	5.86 (5.58-6.15)	5.43 (5.23-5.72)	6.57 (6.23-6.90)
ปานกลาง	6.07 (5.98-6.16)	5.96 (5.83-6.09)	5.35 (5.23-5.46)	7.03 (6.89-7.13)
สูง	6.09 (6.04-6.15)	5.97 (5.88-6.05)	5.33 (5.25-5.41)	7.02 (6.91-7.12)
สูงมาก	6.20 (6.00-6.23)	5.88 (5.73-6.02)	5.34 (5.21-5.48)	7.10 (6.90-7.31)
p-value	.082	.722	.795	.027*

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละด้านแตกต่างกัน (n = 669) (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ	ค่านิยมการปฏิบัติงาน			
	ค่านิยมในอาชีพ M (95%CI)	ค่านิยมส่วนบุคคล M (95%CI)	ค่านิยมองค์กร M (95%CI)	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค M (95%CI)
<b>ความพึงพอใจกับชีวิต</b>				
น้อยมาก	6.07 (5.80-6.34)	6.15 (5.76-6.53)	5.24 (4.89-5.59)	6.92 (6.46-7.37)
น้อย	6.00 (5.90-6.10)	6.07 (5.90-6.23)	5.28 (5.14-5.43)	7.09 (6.89-7.29)
ปานกลาง	6.14 (6.08-6.20)	5.90 (5.81-5.99)	5.38 (5.29-5.47)	6.97 (6.86-7.08)
สูง	6.13 (6.05-6.22)	5.89 (5.79-5.99)	5.36 (5.26-5.45)	7.04 (6.90-7.18)
สูงมาก	6.07 (5.82-6.33)	6.30 (5.97-6.62)	5.13 (4.82-5.44)	6.83 (6.43-7.24)
p-value	.268	.026*	.359	.679

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ: กลุ่มผู้มีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านชีวิตจิตใจภายในระดับน้อยมาก มีจำนวนน้อยจนไม่สามารถคำนวณช่วงความเชื่อมั่นได้ (95% CI)

**ตารางที่ 4.8** สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่มีคุณสมบัติ ส่วนบุคคล และระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแตกต่างกัน (n = 669)

ตัวแปรอิสระ	สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่านิยมการปฏิบัติงาน										สรุปความสัมพันธ์			
	ค่านิยมในอาชีพ		ค่านิยมส่วนบุคคล		ค่านิยมองค์กร		ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค		Hypotensis 1					
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	Sig.	No	ค่านิยมในอาชีพ	ค่านิยมส่วนบุคคล	ค่านิยมองค์กร	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค
ประสบการณ์การทำงาน	.015*	-	-	.726	-	.561	.009*	-	-	✓	✓	-	-	✓
สถานภาพการทำงาน	-	.410	-	.145	-	.272	.000*	-	-	✓	-	-	-	✓
ระดับการศึกษา	-	.875	-	.578	-	.381	-	.074	-	✓	-	-	-	-
ภาพรวมภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ	-	.483	.036*	-	-	.139	.010*	-	-	✓	-	✓	-	✓
ด้านวิสัยทัศน์	-	.117	.012*	-	-	.158	-	.450			-	✓	-	-
ด้านความหวังและความศรัทธา	-	.073	.001*	-	-	.067	.005*	-			-	✓	-	✓
ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี	-	.866	-	.073	-	.320	-	.122			-	-	-	-
ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง	-	.287	.024*	-	-	.124	-	.109			-	✓	-	-
ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร	-	.433	.003*	-	-	.057	-	.532			-	✓	-	-
ด้านชีวิตจิตใจภายใน	-	.877	-	.367	-	.622	.024*	-			-	-	-	✓
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	-	.501	.021*	-	-	.237	-	.127			-	✓	-	-
ด้านผลผลิตในการทำงาน	-	.082	-	.722	-	.795	.027*	-			-	-	-	✓
ด้านความพึงพอใจกับชีวิต	-	.268	.026*	-	-	.359	-	.679			-	✓	-	-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.2 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

**สมมติฐานที่ 2** ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ที่มีต่อค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติ Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

ใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์และระดับความสามารถในการอธิบายความผันแปร (r) ตามเกณฑ์ของมูนโร และฮาซาร์ด (Munro and Hazard, 1997) (74) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

0.00 - 0.25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.26 - 0.49	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.50 - 0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.70 - 0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.90 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 17 และ 18 พบว่าภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $r = 0.016$  ที่  $p\text{-value} = 0.677$ ,  $r = 0.053$  ที่  $p\text{-value} = 0.169$  และ  $r = 0.066$  ที่  $p\text{-value} = 0.087$  ตามลำดับ) แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบ กับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.111$  ที่  $p\text{-value} = 0.004$ ) ซึ่งผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมากขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลจะลดลง แต่ลดลงไม่มากนัก เนื่องจากภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก

เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ 9 ด้าน พบว่า

1. ด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคล ระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.126$  ที่  $p\text{-value} = 0.001$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $r = 0.060$  ที่  $p\text{-value} = 0.119$ ,  $r = 0.068$  ที่  $p\text{-value} = 0.079$  และ  $r = 0.026$  ที่  $p\text{-value} = 0.497$  ตามลำดับ)

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์มากขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลจะลดลง แต่ลดลงไม่มากนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก

**2. ด้านความหวังและความศรัทธา** มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคล ระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์การระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.154$  ที่  $p\text{-value} < 0.000$  และ  $r = 0.088$  ที่  $p\text{-value} = 0.023$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $r = 0.058$  ที่  $p\text{-value} = 0.133$ , และ  $r = 0.040$  ที่  $p\text{-value} = 0.303$ )

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีองค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธาเพิ่มมากขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลจะลดลง แต่ลดลงไม่มากนัก เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก แต่จะทำให้ค่านิยมองค์การเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มขึ้นไม่มากนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์การระดับต่ำมาก

**3. ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี** มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.091$ ,  $p\text{-value} = 0.018$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์การ และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $r = -0.017$  ที่  $p\text{-value} = 0.656$ ,  $r = 0.059$  ที่  $p\text{-value} = 0.126$  และ  $r = 0.065$  ที่  $p\text{-value} = 0.095$  ตามลำดับ)

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีองค์ประกอบด้านการแบ่งปันความรักความหวังดีเพิ่มมากขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลจะลดลง แต่ลดลงไม่มากนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านการแบ่งปันความรักความหวังดีมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก

**4. ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง** มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.102$ ,  $p\text{-value} = 0.008$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์การ และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $r = 0.036$  ที่  $p\text{-value} = 0.359$ ,  $r = 0.037$  ที่  $p\text{-value} = 0.339$  และ  $r = 0.056$  ที่  $p\text{-value} = 0.146$  ตามลำดับ)

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีองค์ประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้องเพิ่มมากขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลจะลดลง แต่ลดลงไม่มากนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้องมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก

**5. ด้านการเป็นสมาชิกขององค์การ** มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.108$ ,  $p\text{-value} = 0.005$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $r = 0.011$  ที่  $p\text{-value} = 0.779$ ,  $r = 0.065$  ที่  $p\text{-value} = 0.093$  และ  $r = 0.052$  ที่  $p\text{-value} = 0.180$  ตามลำดับ)

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีองค์ประกอบด้านการเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลจะลดลง แต่ลดลงไม่มากนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก

**6. ด้านชีวิตจิตใจภายใน** มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.099$ ,  $p\text{-value} = 0.010$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร ( $r = 0.002$  ที่  $p\text{-value} = 0.954$ ,  $r = -0.057$  ที่  $p\text{-value} = 0.140$  และ  $r = -0.020$  ที่  $p\text{-value} = 0.067$  ตามลำดับ)

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีองค์ประกอบด้านชีวิตจิตใจภายในเพิ่มมากขึ้น ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคจะเพิ่มขึ้น แต่เพิ่มขึ้นไม่มากนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านชีวิตจิตใจภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคระดับต่ำมาก

**7. ด้านความผูกพันต่อองค์กร** มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.123$ ,  $p\text{-value} = 0.001$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $r = 0.005$  ที่  $p\text{-value} = 0.898$ ,  $r = 0.069$  ที่  $p\text{-value} = 0.074$  และ  $r = 0.073$  ที่  $p\text{-value} = 0.059$  ตามลำดับ)

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลจะลดลง แต่ลดลงไม่มากนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก

**8. ด้านผลผลิตในการทำงาน** มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.080$ ,  $p\text{-value} = 0.038$ ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กร ( $r = -0.052$  ที่  $p\text{-value} = 0.181$ ,  $r = -0.007$  ที่  $p\text{-value} = 0.861$  และ  $r = -0.017$  ที่  $p\text{-value} = 0.652$  ตามลำดับ)

หมายความว่า เมื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคมีองค์ประกอบด้านผลผลิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคจะเพิ่มขึ้น แต่เพิ่มขึ้นไม่มากนัก เนื่องจากองค์ประกอบด้านผลผลิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคระดับต่ำมาก

**9. ด้านความพึงพอใจกับชีวิต** ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ( $r = 0.025$  ที่  $p\text{-value} = 0.518$ ,  $r = 0.022$  ที่  $p\text{-value} = 0.578$ ,  $r = 0.018$  ที่  $p\text{-value} = 0.635$  และ  $r = -0.018$  ที่  $p\text{-value} = 0.646$  ตามลำดับ)

หมายความว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจกับชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค

**โดยสรุป** ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 คือ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก และไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบ 9 ด้านพบว่า มี 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก (วิสัยทัศน์ ความหวังและความศรัทธา การแบ่งปันความรักความหวังดี ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง การเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร) มี 1 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์กรระดับต่ำมาก (ความหวังและความศรัทธา) และมี 2 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคระดับต่ำมาก (ชีวิตจิตใจภายใน และผลผลิตในการทำงาน) ส่วนด้านความพึงพอใจกับชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านใดทั้งสิ้น

**ตารางที่ 4.9** สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (n = 669)

ตัวแปรอิสระ	สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของค่านิยมการปฏิบัติงาน										สรุปความสัมพันธ์					
	ค่านิยมในอาชีพ		ค่านิยมส่วนบุคคล		ค่านิยมองค์กร		ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค		Hypotensis 2		Sig.	No	ค่านิยมในอาชีพ	ค่านิยมส่วนบุคคล	ค่านิยมองค์กร	ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค
	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์						
	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์						
ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ	-	✓	✓(-)	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓(-)	-	-	-	
วิสัยทัศน์	-	✓	✓(-)	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓(-)	-	-	-	
ความหวังและความศรัทธา	-	✓	✓(-)	-	✓(+)	-	-	✓	-	✓	-	✓(-)	✓(+)	-	-	
การแบ่งปันความรักความหวังดี	-	✓	✓(-)	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓(-)	-	-	-	
ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง	-	✓	✓(-)	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓(-)	-	-	-	
การเป็นสมาชิกขององค์กร	-	✓	✓(-)	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓(-)	-	-	-	
ชีวิตจิตใจภายใน	-	✓	-	✓	-	✓	✓(+)	-	-	✓	-	-	-	-	✓(+)	
ความผูกพันต่อองค์กร	-	✓	✓(-)	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓(-)	-	-	-	
ความพึงพอใจกับชีวิต	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	
ผลผลิตในการทำงาน	-	✓	-	✓	-	✓	✓(+)	-	-	✓	-	-	-	-	✓(+)	

ตารางที่ 4.10 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข  
(n = 669)

ตัวแปรอิสระ	ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข											
	ค่านิยมในอาชีพ			ค่านิยมส่วนบุคคล			ค่านิยมในองค์กร			ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค		
	r	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์	r	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์	r	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์	r	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำที่มีความหมายทาง จิตใจ	0.016	0.677	-	-0.111**	0.004	ต่ำมาก	0.053	0.169	-	0.066	0.087	-
วิสัยทัศน์	0.060	0.119	-	-0.126**	0.001	ต่ำมาก	0.068	0.079	-	0.026	0.497	-
ความหวังและความศรัทธา	0.058	0.133	-	-0.154**	0.000	ต่ำมาก	0.088*	0.023	ต่ำมาก	0.040	0.303	-
การแบ่งปันความรักความ หวังดี	-0.017	0.656	-	-0.091*	0.018	ต่ำมาก	0.059	0.126	-	0.065	0.095	-
ความหมายของชีวิตและ การเรียกร้อง	0.036	0.359	-	-0.102**	0.008	ต่ำมาก	0.037	0.339	-	0.056	0.146	-
การเป็นสมาชิกขององค์กร	0.011	0.779	-	-0.108**	0.005	ต่ำมาก	0.065	0.093	-	0.052	0.180	-
ชีวิตจิตใจภายใน	0.002	0.954	-	-0.057	0.140	-	-0.020	0.067	-	0.099*	0.010	ต่ำมาก
ความผูกพันต่อองค์กร	0.005	0.898	-	-0.123**	0.001	ต่ำมาก	0.069	0.074	-	0.073	0.059	-
ผลผลิตในการทำงาน	-0.052	0.181	-	-0.007	0.861	-	-0.017	0.652	-	0.080*	0.038	ต่ำมาก
ความพึงพอใจกับชีวิต	0.025	0.518	-	-0.022	0.578	-	0.018	0.635	-	-0.018	0.646	-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.11** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข  
(n = 669)

Correlation	SL	SL-VI	SL-HF	SL-AL	SL-MC	SL-ME	SL-IL	SL-OC	SL-PR	SL-SL	PFV	PSV	ORV	DCV
ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (SL)	1													
วิสัยทัศน์ (SL-VI)	.791**	1												
ความหวังและความศรัทธา (SL-HF)	.819**	.724**	1											
การแบ่งปันความรักความหวังดี (SL-AL)	.797**	.584**	.575**	1										
ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (SL-MC)	.781**	.590**	.671**	.531**	1									
การเป็นสมาชิกขององค์กร (SL-ME)	.796**	.527**	.569**	.716**	.564**	1								
ชีวิตจิตใจภายใน (SL-IL)	.717**	.503**	.584**	.410**	.599**	.494**	1							
ความผูกพันต่อองค์กร (SL-OC)	.870**	.614**	.721**	.672**	.669**	.671**	.580**	1						
ผลผลิตในการทำงาน (SL-PR)	.735**	.523**	.517**	.599**	.529**	.528**	.457**	.582**	1					
ความพึงพอใจกับชีวิต (SL-SL)	.681**	.501**	.446**	.391**	.422**	.471**	.487**	.532**	.401**	1				
ค่านิยมในอาชีพ (PFV)	.016	.060	.058	-.017	.036	.011	.002	.005	-.052	.025	1			
ค่านิยมส่วนบุคคล (PSV)	-.111**	-.126**	-.154**	-.091*	-.102**	-.108**	-.057	-.123**	-.007	-.022	-.276**	1		
ค่านิยมองค์กร (ORV)	.053	.068	.088*	.059	.037	.065	-.020	.069	-.017	.018	-.149**	-.658**	1	
ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (DCV)	.066	.026	.040	.065	.056	.052	.099*	.073	.080*	-.018	-.396**	-.249**	-.232**	1

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3.3 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจสามารถอธิบายความผันแปรของค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

**สมมติฐานที่ 3** ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยมีตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร ตัวแปรตาม 4 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจในภาพรวม (SL), วิสัยทัศน์ (SL-VI), ความหวังและความศรัทธา (SL-HF), การแบ่งปันความรักความหวังดี (SL-AL), ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (SL-MC), การเป็นสมาชิกขององค์กร (SL-ME), ชีวิตจิตใจภายใน (SL-IL), ความผูกพันต่อองค์กร (SL-OC), ผลผลิตในการทำงาน (SL-PR) และความพึงพอใจกับชีวิต (SL-SL)

ตัวแปรตาม 4 ตัวแปร ได้แก่ ค่านิยมในอาชีพ (PFV), ค่านิยมส่วนบุคคล (PSV), ค่านิยมองค์กร (ORV) และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (DCV)

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 10 ตัวแปร กับตัวแปรตาม 4 ตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 มีความสัมพันธ์ภายในมากเกินไป (Collinearity problem) ซึ่งอิทธิพลจากความสัมพันธ์ภายในจะอธิบายความผันแปรของตัวแปรอิสระทั้ง 10 จึงไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระออกมาอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ เพราะเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายความผันแปรแล้วจะไม่เหลืออิทธิพลไว้อธิบายความผันแปรให้เห็นในสมการได้อีก

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงไม่สามารถวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ (Multiple Regression Analysis) การอธิบายความสัมพันธ์จึงต้องวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิจัยครั้งนี้จึงไม่สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 3 ได้

โดยสรุป การวิจัยเรื่อง “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจำนวน 756 คน ได้กลับคืนจำนวน 691 ชุด (ร้อยละ 91.40) และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวน 669 ชุด (ร้อยละ 88.49) สรุปผลการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.63) มีอายุเฉลี่ย 39.61 ปี มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 14.35 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.50)

ส่วนใหญ่รับราชการ (ร้อยละ 65.92) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ร้อยละ 56.05)

บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงาน พบว่า ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) เป็นค่านิยมที่บุคลากรให้ความสำคัญระดับสูงมากที่สุด และค่านิยมองค์กร (Organizational values) เป็นค่านิยมที่บุคลากรให้ความสำคัญน้อยที่สุด ส่วนการให้ความสำคัญแต่ละค่านิยม พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ระดับสูงมากที่สุด และให้ความสำคัญกับอำนาจ บารมี (Power) น้อยที่สุด โดยคะแนนเฉลี่ยการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานมีค่า 3.41-7.91 คะแนน

สำหรับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ บุคลากรกรมควบคุมโรคมีในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) ด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) และด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) อยู่ในระดับสูงตามลำดับ ส่วนด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) มีอยู่ในระดับปานกลาง

#### เมื่อทดสอบสมมติฐาน

คุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่า มีเฉพาะประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ และองค์ประกอบ 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคล ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ในภาพรวม และองค์ประกอบ 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (ความหวังและความศรัทธา ชีวิตจิตใจภายใน และผลผลิตในการทำงาน) และไม่มีตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยสถิติ Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient ระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจกับค่านิยมการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก และไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบ 9 ด้าน พบว่า มี 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก (วิสัยทัศน์ ความหวังและความศรัทธา การแบ่งปันความรักความหวังดี ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง การเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร) มี 1 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์กรระดับต่ำมาก (ความหวังและความศรัทธา) และมี 2

ด้าน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคระดับต่ำมาก (ชีวิตจิตใจภายใน และ ผลผลิตในการทำงาน) ส่วนความพึงพอใจกับชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านใดทั้งสิ้น

และเมื่อวิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ไม่สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 3 เนื่องจากตัวแปรอิสระทั้ง 10 มีความสัมพันธ์ภายในมากเกินไป (Collinearity problem) อิทธิพลจากความสัมพันธ์ภายในจะอธิบายความผันแปรของตัวแปรอิสระทั้ง 10 จึงไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระออกมาอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ เพราะเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายความผันแปรแล้วจะไม่เหลืออิทธิพลไว้อธิบายความผันแปรให้เห็นในสมการได้อีก ซึ่งผลการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายในบทที่ 5 ต่อไป

## บทที่ 5

### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ทำให้ทราบระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ทราบระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจตามการรับรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค และวิเคราะห์ความแตกต่าง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ รวมทั้งวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

#### **สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน**

ผลการวิจัย พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านอภิปรายผล ดังนี้

**ผลการวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า**

ประสบการณ์การทำงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรคต่างกัน ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค และค่านิยมในอาชีพแตกต่างกัน ( $p\text{-value} = 0.009, 0.015$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-9 ปี 10-19 ปี 20-29 ปี และ 30 ปีขึ้นไป รับรู้และเข้าร่วมกิจกรรมสร้างค่านิยมหลักกรม

ควบคุมโรค (I-SMART) แตกต่างกัน จึงให้ความสำคัญกับค่านิยมแตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย (1-9 ปี) มีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ แต่กลุ่มที่มีประสบการณ์มาก มีภารกิจและความรับผิดชอบที่มากขึ้น จึงเข้าร่วมกิจกรรมน้อยครั้ง การให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคจึงลดลงแต่ลดลงไม่มากนักเมื่อประสบการณ์การทำงานมากขึ้น (คะแนนเฉลี่ย 7.13, 7.02, 6.89 และ 6.78 ตามลำดับ) ส่วนด้านค่านิยมในอาชีพพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย (1-9 ปี) ให้ความสำคัญกับค่านิยมในอาชีพน้อยกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเป็นช่วงเริ่มต้นชีวิตการทำงาน การสั่งสมประสบการณ์ในอาชีพยังมีไม่มากนัก การให้ความสำคัญกับค่านิยมในอาชีพจึงน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป (คะแนนเฉลี่ย 6.04, 6.21, 6.12 และ 6.20 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา บุญเจียม ปี 2553 (56) ที่พบว่า ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติทำให้ค่านิยมการทำงานแตกต่างกัน รวมทั้งการศึกษาของพัชรา เกาตระกูล ปี 2544 (52) ที่พบว่า บุคลากรหน่วยงานรัฐในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีค่านิยมการทำงานแตกต่างกัน

**สถานภาพการทำงาน** ของบุคลากรกรมควบคุมโรคต่างกัน ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน ( $p\text{-value} = 0.000$ ) ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างของสถานภาพการทำงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ส่งผลโดยตรงกับภารกิจหน้าที่และความก้าวหน้าในการทำงาน การที่กรมควบคุมโรคกำหนดให้ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) เกี่ยวพันกับการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลปฏิบัติราชการและความก้าวหน้าในสายงาน จึงส่งผลให้กลุ่มข้าราชการให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ส่วนกลุ่มพนักงานราชการ มีการประเมินผลปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง จึงให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคระดับรองลงมา แต่กลุ่มลูกจ้างประจำที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนมีภารกิจและความคาดหวังในผลการทำงานไม่มากนัก จึงให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ (คะแนนเฉลี่ย = 7.09, 6.94 และ 6.55 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา บุญเจียม ปี 2553 (56) ที่พบว่า สถานภาพการจ้างที่ต่างกันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติทำให้ค่านิยมการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของพัชรา เกาตระกูล ปี 2544 (52) ที่พบว่า บุคลากรหน่วยงานรัฐมีค่านิยมแตกต่างกับพนักงานเอกชน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันทำให้บุคลากรมีค่านิยมการทำงานแตกต่างกัน รวมทั้งการศึกษาของ Aaron A Buchko ปี 2007 (62) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารที่แตกต่างกันค่านิยมพื้นฐานในการจัดการก็จะแตกต่างกันด้วย

**ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ** ของบุคลากรกรมควบคุมโรคและองค์ประกอบ 6 ด้านของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจต่างกัน ค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ องค์ประกอบ

ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความหวังและความศรัทธา ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจกับชีวิต โดยแบ่งระดับเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก ความแตกต่างดังกล่าวทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงการรับรู้และค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากร กรมควบคุมโรค ซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค มีความศรัทธาในหน่วยงานจึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้กรมควบคุมโรคประสบความสำเร็จ งานที่ปฏิบัติมีความหมายกับตนเองจึงรู้สึกว่าคุณค่าในฐานะผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรจะมีความสุขมากถ้าได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ตลอดไป ปัจจุบันจึงมีความพึงพอใจกับชีวิต ดังนั้นความแตกต่างของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจจึงส่งผลถึงค่านิยมส่วนบุคคลในตัวบุคลากร ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003 (4) ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งความแตกต่างของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจส่งผลถึงทัศนคติและค่านิยมโดยตรง แต่จากการทบทวนยังไม่พบบงานวิจัยที่ศึกษาความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจกับค่านิยมการปฏิบัติงาน

**ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ** ของบุคลากรกรมควบคุมโรคและองค์ประกอบ 3 ด้านของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจต่างกัน ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) แตกต่างกันได้แก่ องค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธา ด้านชีวิตจิตใจภายใน และด้านผลผลิตในการทำงาน โดยแบ่งระดับเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก ความแตกต่างดังกล่าวทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจที่แตกต่างกัน ส่งผลถึงการรับรู้และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) ซึ่งบุคลากรมีความศรัทธาในกรมควบคุมโรคจึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ อีกทั้งบุคลากรยังเป็นคนที่นึกถึงจิตใจผู้อื่นและใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มงานสร้างผลผลิตได้มาก ดังนั้นความแตกต่างขององค์ประกอบดังกล่าวจึงส่งผลถึงค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003 (4) ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งความแตกต่างของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจส่งผลถึงทัศนคติและค่านิยมโดยตรง แต่จากการทบทวนยังไม่พบบงานวิจัยที่ศึกษาความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจกับค่านิยมการปฏิบัติงาน

### ผลการวิจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า

ระดับการศึกษา ของบุคลากรกรมควบคุมโรคต่างกัน ค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลถึงภารกิจหน้าที่และความมั่นคงในอาชีพ การขึ้นค่าตอบแทนของบุคลากรสายงานวิชาการ (บรรจุหรือจัดจ้างด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) หรือสายสนับสนุน (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/มัธยมศึกษา และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา) มีระบบความก้าวหน้าและสวัสดิการหลังจากบรรจุที่เหมือนกัน ดังนั้นความแตกต่างของระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลให้ค่านิยมการปฏิบัติงานบุคลากรกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ หลุยส์ อัมสุทธี ปี 2539 (50) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลให้ค่านิยมของบุตรอาจารย์มหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างชัดเจน รวมทั้งการศึกษาของ ปรียานุช วัฒนกุล ปี 2550 (54) ที่พบว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาในข้าราชการไทยยุคใหม่ส่งผลให้ค่านิยมการรับราชการแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา บุญเยี่ยม ปี 2553 (56) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดีทำให้ค่านิยมการทำงานแตกต่างกัน การที่ผลวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลวิจัยอื่นนั้น อาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างวิจัยมีปัจจัยอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน เช่น ระบบความก้าวหน้าของงาน สวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพ ระดับการศึกษาจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะทำให้กลุ่มตัวอย่างวิจัยแต่ละเรื่องมีค่านิยมที่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของบุคลากรกรมควบคุมโรคและองค์ประกอบ 9 ด้านต่างกัน ค่านิยมในอาชีพและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันบุคลากรกรมควบคุมโรคยังคงไม่ได้รับสิ่งสำคัญ ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการ ซึ่งบุคลากรอาจมีความต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตหากมีโอกาส ดังนั้นความแตกต่างของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคจึงไม่ส่งผลให้ค่านิยมในอาชีพและค่านิยมองค์กรแตกต่างกันได้ ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003 (4) ที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร การที่ผลวิจัยนี้ไม่สอดคล้องอาจมีภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ หรือตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลถึงความแตกต่างของค่านิยม และจากการทบทวนยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจกับค่านิยมในอาชีพและค่านิยมองค์กร

## สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 อธิบายได้ว่า

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความหวังและความศรัทธา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรศรัทธาในกรมควบคุมโรค จึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้งานของกรมควบคุมโรคประสบความสำเร็จ และบุคลากรยังแสดงออกให้เห็นว่าศรัทธากรมควบคุมโรค โดยทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นเมื่อองค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธาเพิ่มขึ้นค่านิยมองค์กรของบุคลากรน่าจะเพิ่มขึ้น แต่เพิ่มไม่มากนัก เนื่องจากมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003 (4) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธา เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นว่าการทำงานจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายองค์กร หากความมุ่งหวังในผลงานเกิดขึ้นภายในจิตใจจะเป็นพื้นฐานค่านิยมองค์กรภายในจิตใจของบุคลากร

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านชีวิตจิตใจภายใน และด้านผลผลิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรเห็นว่าตนเองเป็นคนที่นึกถึงจิตใจของผู้อื่นและใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกลุ่มงานสามารถสร้างผลผลิตได้มาก มีประสิทธิภาพสูงบนพื้นฐานทรัพยากรที่มีอยู่ ความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจและผลผลิตในการทำงานจึงส่งผลถึงการให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ดังนั้นเมื่อองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน เพิ่มขึ้นค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคน่าจะเพิ่มขึ้นด้วย และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003 (4) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบด้านชีวิตจิตใจภายใน มีผลกับความรู้สึกนึกคิดและช่วยกระตุ้นแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งเป็นพื้นฐานของค่านิยมในจิตใจ และด้านผลผลิตในการทำงานที่มีการคำนึงถึงคุณภาพงาน ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าจากการปฏิบัติงาน การคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ถือเป็นค่านิยมการปฏิบัติงาน

## ผลการวิจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 อธิบายได้ว่า

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของบุคลากรกรมควบคุมโรคและองค์ประกอบ 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความหวังและความศรัทธา ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรคที่กระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงานได้ไม่มากนัก บุคลากรวางเป้าหมายความสำเร็จของงานไม่ทำทนาย ผู้บริหารในหน่วยงานอาจไม่ได้ปกป้องบุคลากรเท่าที่ควร งานบางอย่างที่ทำได้ไม่ได้ผลถึงชีวิตของประชาชนดีขึ้น บุคลากรอาจได้รับการชื่นชมจากผู้บริหารไม่มาก และบุคลากรอาจไม่อาจพูดถึงว่าหน่วยงานเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน ดังนั้นเมื่อภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจเพิ่มขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลของบุคลากรน่าจะลดลงด้วย แต่จะลดลงไม่มากนัก เนื่องจากมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก โดยมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทางลบ และที่สำคัญตัวแปรตามด้านค่านิยมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมองค์กร และมีทิศทางตรงกันข้าม สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคอาจไม่พึงพอใจการปฏิบัติงานส่งผลให้ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ผลวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003 (4) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจส่งผลถึงทัศนคติและค่านิยมโดยตรง และไม่สอดคล้องกับการศึกษา Louis W Fry, Steve Vitucci, และ Marie Cedillo ปี 2005 (64) Louis W Fry, Sean T Hannah, Michael Noel และ Fred O Walumbwa ปี 2011 (66) Chin-Yi Chen, Chin-Yuan Yang และ Chun-I Li ปี 2012 (67) ที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจทั้ง 9 ด้าน ซึ่งองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความพึงพอใจกับชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันบุคลากรกรมควบคุมโรคยังคงไม่ได้รับสิ่งสำคัญๆ ในชีวิตตามที่ต้องการ ซึ่งหากมีโอกาสบุคลากรอาจต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิต ที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในชีวิต ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับการศึกษา Louis W. Fry, Steve Vitucci, และ Marie Cedillo ปี 2005 (64) Louis W. Fry, Sean T. Hannah, Michael Noel และ Fred O. Walumbwa ปี 2011 (66) Chin-Yi Chen, Chin-Yuan Yang และ Chun-I Li ปี 2012 (67) ที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านต่างๆ ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจทั้ง 9 ด้าน ซึ่งองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

### **สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ สามารถอธิบายความผันแปรค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์ภายในมากไป (Collinearity problem) ซึ่งอิทธิพลจากความสัมพันธ์ภายในจะอธิบายความผันแปรของตัวแปรอิสระทั้ง 9 จึงไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระออกมาอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ เพราะเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายความผันแปรแล้วจะไม่เหลืออิทธิพลไว้อธิบายความผันแปรให้เห็นในสมการได้อีก ดังนั้นการวิจัยนี้จึงไม่สามารถวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ (Multiple Regression Analysis) การอธิบายความสัมพันธ์จึงต้องวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิจัยครั้งนี้จึงไม่สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 3

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ เป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W. Fry ปี 2003 (4) และการศึกษาของ Louis W. Fry, Steve Vitucci, และ Marie Cedillo ปี 2005 (64) Louis W. Fry, Sean T. Hannah, Michael Noel และ Fred O. Walumbwa ปี 2011 (66) Chin-Yi Chen, Chin-Yuan Yang และ Chun-I Li ปี 2012 (67) ที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน

**สรุปบทที่ 5** ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย โดยพบว่า ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ แต่เมื่อแยกวิเคราะห์ พบว่า มีปัจจัยที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คือ ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันค่านิยมในอาชีพของบุคลากรแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาการทำงาน และการสั่งสมประสบการณ์อาชีพส่งผลถึงค่านิยมในอาชีพโดยตรง ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพการทำงาน และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจต่างกัน ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาการทำงาน การรับรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างค่านิยม ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการของสถานภาพการทำงาน รวมถึงการแสดงออกของผู้บริหารตามคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ส่งผลถึงการให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจต่างกันค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน เนื่องจากการแสดงออกของผู้บริหารที่เข้าถึงพื้นฐานทั้งทางกาย จิตใจ และอารมณ์ของตนเองและบุคลากร ทำให้เกิดความสอดคล้องกันในการทำงาน และเกิดค่านิยมที่พึงประสงค์ และพบปัจจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คือ ระดับการศึกษาต่างกันค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลถึงภารกิจหน้าที่ และการเลื่อนระดับในสายงาน จึงไม่ส่งผลถึงค่านิยมการปฏิบัติงาน

พบว่ามีปัจจัยที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 คือ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความหวังและความศรัทธาศรัทธามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์กร และด้านชีวิตจิตใจภายในและด้านผลผลิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค เนื่องจากบุคลากรมีความศรัทธากรมควบคุมโรค จึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้งานของกรมประสบความสำเร็จ และบุคลากรยังแสดงออกให้เห็นว่าศรัทธากรมควบคุมโรคโดยทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ บุคลากรเห็นว่าตนเองเป็นคนที่นึกถึงจิตใจของผู้อื่นและใส่ใจในความรู้สึกลึกซึ้งของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกลุ่มงานสามารถสร้างผลผลิตได้มาก มีประสิทธิภาพสูงบนพื้นฐานทรัพยากรที่มีอยู่ ความรู้สึกลึกซึ้งภายในจิตใจและผลผลิตในการทำงานจึงส่งผลถึงการให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค และพบปัจจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 คือ ด้านความพึงพอใจกับชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรยังไม่ได้รับสิ่งสำคัญๆ ในชีวิตตามที่ต้องการ ซึ่งบุคลากรอาจมีความต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตหากมีโอกาส

และการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 3 ได้ เนื่องจากองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจทั้ง 9 มีความสัมพันธ์ภายในมากเกินไป (Collinearity problem) ซึ่งอิทธิพลจากความสัมพันธ์ภายในจะอธิบายความผันแปรของตัวแปรอิสระ จึงไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระออกมาอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ เพราะเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายความผันแปรแล้วจะไม่เหลืออิทธิพลไว้อธิบายความผันแปรให้เห็นในสมการได้อีก ดังนั้นการวิจัยนี้จึงไม่สามารถวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ (Multiple Regression Analysis) การอธิบายความสัมพันธ์จึงต้องวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากผลการวิจัยบทที่ 4 และการอภิปรายผลบทที่ 5 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในบทที่ 6 ต่อไป

## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ด้วยการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข หน่วยการวิเคราะห์ระดับกลุ่มคือ บุคลากรกรมควบคุมโรค ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่แทนที่ (Sampling without replacement) ตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานจำนวน 32 หน่วยงาน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 756 คน เครื่องมือแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบบสอบถามประกอบด้วย Spiritual Leadership Survey (SLS) ของ Louis W. Fry ปี 2007 มีค่าความเชื่อมั่น 0.951 (Reliability) และแบบสอบถามค่านิยม The Values set ของ Hendel, Eshel and Traister ปี 2006 โดยใช้วิธีการคิวซอร์ท (Q-Sort) มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ในช่วงร้อยละ 19.9-53.7 แบบสอบถามที่ได้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 669 ชุด (ร้อยละ 88.49) วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความสัมพันธ์จากค่าสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุ โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.63 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 30-39 ปี ร้อยละ 32.59 มีอายุเฉลี่ย 39.61 ปี มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 14.35 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.50 ส่วนใหญ่รับราชการ ร้อยละ 65.92 และผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสำนักส่วนกลางมีจำนวนใกล้เคียงกับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคส่วนภูมิภาค

2. วิเคราะห์การให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค พบว่า ให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) มากที่สุดในระดับสูง (คะแนน

เฉลี่ย 7.01) และให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กร (Organizational values) น้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 5.34) ส่วนรายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญกับค่านิยมการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) มากที่สุดอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 7.91) ให้ความสำคัญกับอำนาจ บารมี (Power) น้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 3.41)

3. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค พบว่า อยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.60) โดยองค์ประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) มีมากที่สุดอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.95) และด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) มีน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.22) ส่วนองค์ประกอบด้านอื่นมีอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

4. การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย พบว่า

**สมมติฐานที่ 1** พบว่า ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คุณสมบัตินส่วนบุคคล และระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคต่างกัน ค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คือ ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันค่านิยมในอาชีพของบุคลากรแตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพการทำงาน และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจต่างกันค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจต่างกันค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คือ ระดับการศึกษาต่างกันค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** พบว่า ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 คือ ด้านความหวังและความศรัทธามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์กร ส่วนด้านชีวิตจิตใจภายใน และด้านผลผลิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค

ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 คือ ภาพรวมภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจและองค์ประกอบ 9 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ ภาพรวมภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคล และด้านความพึงพอใจกับชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน

**สมมติฐานที่ 3** ไม่สามารถทดสอบสมมติฐานได้ เนื่องจากตัวแปรอิสระทั้ง 10 มีความสัมพันธ์ภายในมากเกินไป (Collinearity problem) อิทธิพลจากความสัมพันธ์ภายในจะอธิบายความผันแปรของตัวแปรอิสระทั้ง 10 จึงไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระออกมา

อธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ เพราะเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายความผันแปรแล้วจะไม่เหลืออิทธิพลไว้อธิบายความผันแปรให้เห็นในสมการได้อีก ดังนั้นการวิจัยนี้จึงไม่สามารถวิเคราะห์หาคถอยพหุได้ (Multiple Regression Analysis)

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ควรกำหนดมาตรการส่งเสริมการยึดมั่นและการปฏิบัติตามค่านิยมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์มากใกล้ชิดเกษียณ หรือกลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำซึ่งมีระดับค่านิยมน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ เพื่อเพิ่มระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคและปรับเปลี่ยนสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมควบคุมโรค

1.2 การกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ควรมีแผนพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยพัฒนาภาวะทางจิตใจให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) ด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) และด้านผลผลิตในการทำงาน (Productivity) ซึ่งจะด้านดังกล่าวทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาต่อองค์กร เข้าใจความรู้สึกรักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตใจที่นึกถึงเพื่อนร่วมงาน เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความผูกพันกับองค์กร และสร้างผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ของกรมควบคุมโรค

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 ควรสนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านพัฒนาค่านิยมองค์กร การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยศึกษาประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม อาทิ คุณลักษณะของภาวะผู้นำประเภทต่างๆ ควบคู่กับการศึกษาวิจัยด้านป้องกันควบคุมโรค เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาจให้ทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัย

2.2 เผยแพร่ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค และระดับภาวะผู้นำของบุคลากรให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจ และปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมการสร้างค่านิยมหลักกรมควบคุม

โรค โดยเผยแพร่ทั้งในรูปแบบทางการ เช่น วารสาร หนังสือราชการ หรือป้ายประชาสัมพันธ์ และช่องทางที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ สังคมออนไลน์ประเภทต่าง ๆ

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 ทบทวนค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค โดยปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมค่านิยมบางประการที่สอดคล้องกับการให้ความสำคัญของบุคลากร และใช้เป็นฐานในการปรับคำจำกัดความและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้องตรงกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

3.2 จัดกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาค่านิยมอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรกรมควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการให้ความสำคัญในแต่ละค่านิยม เพื่อพัฒนาค่านิยมสู่สมรรถนะการปฏิบัติงาน และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

3.3 วางระบบการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่สร้างค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และให้ความสำคัญกับบุคลากรครอบคลุมทั้งกาย จิตใจ อารมณ์ และผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละองค์ประกอบ โดยศึกษาเฉพาะด้านที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม ทั้งนี้การศึกษาภาพรวม ตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรจะมีความสัมพันธ์กันเองสูง ซึ่งจะเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Theory of Spiritual Leadership) ตัวแปรอิสระจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้

2. การวัดระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Q-sort มีข้อดีคือ ทำให้ผู้ตอบเลือกเรียงสิ่งที่ตนเองให้ความสำคัญ ซึ่งวัดค่านิยมของผู้ตอบแบบสอบถามได้จริง แต่มีข้อจำกัดคือ ไม่สามารถคำนวณค่าเฉลี่ยค่านิยมในภาพรวมได้ การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือจึงต้องคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) แทน ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมครั้งต่อไปน่าจะใช้วิธีการตอบแบบสอบถามค่านิยมแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3. การศึกษาค่านิยมการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค เป็นการศึกษาที่เป็นตัวแปรตาม ดังนั้นจึงน่าที่

จะศึกษาที่คำนิยามนี้เป็นตัวแปรอิสระ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือวิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรกับตัวแปรตามอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำแบบผู้มีบารมี เป็นต้น

ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

THE VALUES OF GOVERNMENT OFFICIALS IN DEPARTMENT OF DISEASE CONTROL,  
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

ชำนาญ ม่วงแดง 5436832 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา  
ภัทรอาชาชัย, Sc.D.(BIOSTATISTICS)

## บทสรุปแบบสมบูรณ

### ความสำคัญและที่มาของการศึกษา

ค่านิยม เป็นตัวกำหนดพื้นฐานความเชื่อของแต่ละบุคคล และกำหนดทิศทางพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคล โดยค่านิยมเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม และสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเกิดขึ้นใหม่ได้ ส่วนค่านิยมองค์กร เป็นแนวทางที่ทุกคนในองค์กรยึดถือเป็นกรอบ การปฏิบัติ สมาชิกทุกคนต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ดังนั้นค่านิยมจึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม รวมถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร การ พัฒนาค่านิยมองค์กรให้เกิดในตัวบุคคลต้องอาศัยการสนับสนุนจากหลายสิ่ง ภาวะผู้นำมีส่วนใน การพัฒนาให้เกิดค่านิยมองค์กรได้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการรวบรวมค่านิยมที่เกิดขึ้นจาก สมาชิกในกลุ่ม สร้างสรรค์ให้กลายเป็นค่านิยมที่เหมาะสม ค่านิยมจะแปลเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และผู้นำยุคใหม่ต้องตระหนักถึงภาวะในจิตใจ หรือจิตวิญญาณของตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับทฤษฎี ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ หรือภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ที่ระบุถึงภาวะ ผู้นำที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งทางกาย ทางจิตใจ หรืออารมณ์ในการปฏิบัติต่อกันของบุคลากรใน องค์กร ภาวะดังกล่าวจะสร้างความสอดคล้องกันในเรื่องค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจกับชีวิตการทำงาน (Satisfaction with Life) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) และส่งผลถึงความยั่งยืนของผลผลิตในการทำงาน (Productivity) องค์ประกอบคุณลักษณะ ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) ของภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ช่วยสร้าง

วัฒนธรรมทางสังคม ค่านิยม ทศนคติที่ดี ทำให้ชีวิตการทำงานมีความหมาย (Meaning/calling) และมีความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร (Membership)

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานราชการมีภารกิจในการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี โดยกรมควบคุมโรคได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขึ้นตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งมีการพัฒนาค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งการกำหนดเป็นนโยบาย และพัฒนาผ่านกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ จากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปี 2553 พบว่า รูปแบบและขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคมีหลายวิธี และมีขั้นตอนไม่ชัดเจน ทำให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนด้านเครื่องมือทดสอบความรู้ค่านิยม มีข้อถามที่ไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ง่าย จึงไม่ทราบระดับของค่านิยมที่แท้จริง และผลการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูง พบว่า ระบบค่านิยมองค์กรยังเป็นนามธรรมไม่สามารถวัดผลได้ชัดเจน การศึกษาค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค จึงใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้วางแผนพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการสร้างค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ซึ่งส่งผลโดยตรงถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้กับประชาชนต่อไป

## วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัตินักบุคคล และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

## วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค
2. วัดระดับภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ระหว่างตัวแปรคุณสมบัติส่วนบุคคลและภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ที่มีต่อค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
5. วิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

### บททวนวรรณกรรม

**บุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดกรมควบคุมโรค โดยบุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมควบคุมโรค ทั้งนี้ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว พนักงานจ้างเหมา ข้าราชการที่ไปช่วยราชการหน่วยงานนอกสังกัด และข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ

**คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal attribute)** หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรกรมควบคุมโรค เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประวัติการทำงาน ฯลฯ ซึ่งคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ต้องศึกษาในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงานและระดับการศึกษา

**ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership)** เป็นการแบ่งความต้องการเบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานความต้องการของตัวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ช่วยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์การให้มีแนวทางตามวิสัยทัศน์ที่องค์การกำหนด สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เกิดการแบ่งปันความรักและความหวังดีให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้ชีวิตการทำงานของคนมีความหมาย กลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งผลถึงพึงพอใจในคุณภาพของชีวิตของบุคลากร และความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Louis W (Jody) Fry ปี 2003 โดยแบ่งองค์ประกอบคุณลักษณะ 9 ด้าน ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) 3) การแบ่งปันความรักความหวังดี (Altruistic love) 4) ชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) 5) ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) 6) การเป็นสมาชิกขององค์การ (Membership) 7) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) 8) ผลผลิตในการทำงาน (Productivity) และ 9) ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life)

**ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค** หมายถึง สิ่งที่บุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งค่านิยมนั้นมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในแต่ละบุคคล ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคในงานวิจัยนี้ใช้ชุดค่านิยม (The Values set) ของ Handel Eshel and Traister ปี 2006 ประกอบด้วยค่านิยมหลัก 3 ด้าน คือ ค่านิยมในอาชีพ (Professional values) ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal values) และค่านิยมองค์กร (Organizational values) และใช้ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) รวมจำนวน 36 ค่านิยม

### ตัวแปรการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรอิสระ คือ 1) คุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน และระดับการศึกษา 2) ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ ตามแนวคิดของ Louis W Fry ปี 2003 มีองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความหวังและความศรัทธา การแบ่งปันความรักความหวังดี ความหมายและการเรียก ความเป็นสมาชิกขององค์กร ชีวิตจิตใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร ผลผลิตในการทำงาน และความพึงพอใจกับชีวิต ส่วนตัวแปรตาม คือ ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค ซึ่งใช้ชุดค่านิยม ตามแนวคิดของ Handel, Eshel and Traister ปี 2006 ประกอบด้วยค่านิยม 3 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และรวมค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคไว้ในการศึกษาด้วย

### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา สํารวจแบบแบบภาคตัดขวาง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมควบคุมโรค ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่แทนที่ ตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานจำนวน 32 หน่วยงาน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 756 คน แบบสอบถามประกอบด้วย Spiritual Leadership Survey ของ Louis W Fry ปี 2007 และแบบสอบถามค่านิยม The Values set ของ Handel, Eshel and Traister ปี 2006 โดยใช้วิธีการคิวซอร์ท (Q-Sort) ในการจัดอันดับการให้ความสำคัญกับค่านิยม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยใช้สถิติ Analysis of Variance (ANOVA) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient และวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

แบบสอบถามกลับคืนมีจำนวน 691 ชุด (ร้อยละ 91.40) และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้มีจำนวน 669 ชุด (ร้อยละ 88.49) พบว่า กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.63) มีอายุเฉลี่ย 39.61 ปี มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 14.35 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.50) ส่วนใหญ่รับราชการ (ร้อยละ 65.92) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ร้อยละ 56.05)

บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) มากที่สุดในระดับสูง (Mean = 7.01) และให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์การ (Organizational values) น้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 5.34) ส่วนรายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญกับค่านิยมการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) มากที่สุดอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.91) ให้ความสำคัญกับอำนาจ บารมี (Power) น้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย (Mean = 3.41)

บุคลากรกรมควบคุมโรคมีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของในระดับสูง (Mean = 3.60) องค์ประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง (Meaning/calling) มีมากที่สุดอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.95) และด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) มีน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.22) ส่วนด้านที่เหลือมีอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

**สมมติฐานที่ 1** คุณสมบัตินักคน และภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขต่างกัน ค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่า มีเฉพาะประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในอาชีพ (p-value = 0.015) ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ และองค์ประกอบ 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมส่วนบุคคล ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความหวังและความศรัทธา ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง การเป็นสมาชิกขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจกับชีวิต (p-value = 0.036, 0.012, 0.001, 0.024, 0.003, 0.021 และ 0.026) ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ และองค์ประกอบ 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ได้แก่ ความหวังและความศรัทธา ชีวิตจิตใจภายใน และผลผลิตในการทำงาน (p-value = 0.09, 0.000, 0.010, 0.005, 0.024 และ 0.027)

**สมมติฐานที่ 2** ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ และองค์ประกอบ 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคลระดับต่ำมาก ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความหวังและความศรัทธา การ

แบ่งปันความรักความหวังดี ความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง การเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ( $r = -0.111$  ที่  $p\text{-value} = 0.004$ ,  $r = -0.126$  ที่  $p\text{-value} = 0.001$ ,  $r = -0.154$  ที่  $p\text{-value} = 0.000$ ,  $r = -0.091$  ที่  $p\text{-value} = 0.018$ ,  $r = -0.102$  ที่  $p\text{-value} = 0.008$ ,  $r = -0.108$  ที่  $p\text{-value} = 0.005$  และ  $r = -0.123$  ที่  $p\text{-value} = 0.001$  ตามลำดับ) ด้านความหวังและความศรัทธามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์กรระดับต่ำมาก ( $r = 0.088$  ที่  $p\text{-value} = 0.023$ ) และด้านชีวิตจิตใจภายใน กับด้านผลผลิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคระดับต่ำมาก ( $r = 0.99$  ที่  $p\text{-value} = 0.010$  และ  $r = 0.080$  ที่  $p\text{-value} = 0.038$ ) ส่วนความพึงพอใจกับชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านใดทั้งสิ้น

**สมมติฐานที่ 3** เมื่อวิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ไม่สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 3 เนื่องจากตัวแปรอิสระทั้ง 10 มีความสัมพันธ์ภายในมากไป (Collinearity problem) อิทธิพลจากความสัมพันธ์ภายในจะอธิบายความผันแปรของตัวแปรอิสระทั้ง 10 จึงไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระออกมาอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ เพราะเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายความผันแปรแล้วจะไม่เหลืออิทธิพลไว้อธิบายความผันแปรให้เห็นในสมการได้อีก

### การอภิปรายและข้อสรุป

การอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน พบว่า ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ แต่เมื่อแยกวิเคราะห์ พบว่า มีปัจจัยที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่างกัน ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคและค่านิยมในอาชีพแตกต่างกัน เนื่องจากประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงกับการรับรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมสร้างค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค การให้ความสำคัญกับค่านิยมจึงแตกต่างกันตามประสิทธิภาพการทำงานในกรมควบคุมโรค ระยะเวลาการทำงานและการสั่งสมประสบการณ์อาชีพส่งผลถึงค่านิยมในอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพิศตรา บุญเจียม ปี 2553 และพัชรา เกาตระกุล ปี 2544

สถานภาพการทำงานของบุคลากรต่างกัน ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างของสถานภาพการทำงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ส่งผลโดยตรงกับภาระหน้าที่และความก้าวหน้า การกำหนดให้ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค (I-SMART) เกี่ยวพันกับการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลปฏิบัติราชการและความก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลให้กลุ่มข้าราชการให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ในกลุ่มพนักงานราชการมีการประเมินผลปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนและการต่อ

สัญญาจ้าง จึงให้ความสำคัญกับค่านิยมรองลงมา แต่กลุ่มลูกจ้างประจำมีภารกิจและความคาดหวังในผลการทำงานไม่มากนัก จึงให้ความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา บุญเจียม ปี 2553 พัทธา เกาตระกูล ปี 2544 และ Aaron A. Buchko ปี 2007

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคและองค์ประกอบ 6 ด้านต่างกัน ค่านิยมส่วนบุคคลแตกต่างกัน (ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความหวังและความศรัทธา ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกรื่อง ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจกับชีวิต) เนื่องจากบุคลากรมีความเข้าใจและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค และมีความศรัทธาในกรมควบคุมโรคจึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งงานที่ปฏิบัติมีความหมายกับตนเองจึงรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกมีความสุขถ้าได้ทำงานกับหน่วยงานนี้ จึงมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ความแตกต่างดังกล่าวจึงส่งผลถึงค่านิยมส่วนบุคคล สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003

ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคและองค์ประกอบ 3 ด้านต่างกัน ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรคแตกต่างกัน (ด้านความหวังและความศรัทธา ด้านชีวิตจิตใจภายใน และด้านผลผลิตในการทำงาน) เนื่องจากความศรัทธาในกรมควบคุมโรคทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ อีกทั้งบุคลากรยังนึกถึงจิตใจและใส่ใจความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานจึงสร้างผลผลิตได้มาก ความแตกต่างขององค์ประกอบดังกล่าวจึงส่งผลถึงค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003

ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คือ ระดับการศึกษาต่างกันค่านิยมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาไม่ส่งผลถึงภารกิจหน้าที่ และการเลื่อนระดับในสายงาน จึงไม่ส่งผลถึงค่านิยมการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ หลุยส์ อัมสุทธี ปี 2539 ปรียานุช วัฒนกุล ปี 2550 และสุพัตรา บุญเจียม ปี 2553

ผลการวิจัยที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 คือ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความหวังและความศรัทธา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมองค์กร ด้านชีวิตจิตใจภายในและด้านผลผลิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค เนื่องจากความศรัทธาในกรมควบคุมโรคทำให้บุคลากรมีความพยายามและทำทุกอย่างที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ และบุคลากรยังแสดงออกให้เห็นว่าศรัทธาขององค์กร อีกทั้งบุคลากรยังนึกถึงจิตใจและใส่ใจความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานจึงสร้างผลผลิตได้มากและมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานทรัพยากรที่มีอยู่ ความศรัทธาในองค์กร ความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจ และผลผลิตในการทำงานจึงส่งผลถึงการให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรและค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003

พบปัจจัยที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 คือ ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจและองค์ประกอบ 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมส่วนบุคคล (ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความหวังและความศรัทธา ด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี ด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง ด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กร) เนื่องจากวิสัยทัศน์ของกรมกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงานได้ไม่มากนัก เป้าหมายความสำเร็จไม่ท้าทาย ผู้บริหารอาจไม่ได้ปกป้องบุคลากรเท่าที่ควร งานบางอย่างที่ทำอาจไม่ได้ผลถึงชีวิตของประชาชน และบุคลากรอาจได้รับการชื่นชมจากผู้บริหารไม่มากนัก เมื่อภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจเพิ่มขึ้น ค่านิยมส่วนบุคคลน่าจะลดลงด้วย และที่สำคัญค่านิยมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับค่านิยมองค์กร และมีทิศทางตรงกันข้าม สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรอาจไม่มีความพึงพอใจและไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจกับชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรยังไม่ได้รับสิ่งสำคัญในชีวิตตามที่ต้องการ จึงอาจมีความต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจของ Louis W Fry ปี 2003 และไม่สอดคล้องกับการศึกษา Louis W Fry, Steve Vitucci, และ Marie Cedillo ปี 2005, Louis W Fry, Sean T Hannah, Michael Noel และ Fred O Walumbwa ปี 2011, Chin-Yi Chen, Chin-Yuan Yang และ Chun-I Li ปี 2012

การวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถทดสอบสมมติฐานที่ 3 เนื่องจากองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจทั้ง 9 มีความสัมพันธ์ภายในมากเกินไป (Collinearity problem) ซึ่งอิทธิพลจากความสัมพันธ์ภายในจะอธิบายความผันแปรของตัวแปรอิสระ จึงไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระออกมาอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ เพราะเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอธิบายความผันแปรแล้วจะไม่เหลืออิทธิพลไว้อธิบายความผันแปรให้เห็นในสมการได้อีก การวิจัยนี้จึงไม่สามารถวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ (Multiple Regression Analysis) การอธิบายความสัมพันธ์จึงต้องวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค ควรกำหนดมาตรการส่งเสริมการยึดมั่นและการปฏิบัติตามค่านิยมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์มากใกล้เกษียณ หรือกลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำซึ่งมีระดับ

ค่านิยมน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ เพื่อเพิ่มระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรคและปรับเปลี่ยนสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรรมควบคุมโรค

1.2 การกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรรมควบคุมโรค ควรมีแผนพัฒนาภาวะผู้นำในกลุ่มบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยพัฒนาภาวะทางจิตใจให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจด้านความหวังและความศรัทธา (Hope/faith) ด้านชีวิตจิตใจภายใน (Inner Life) และด้านผลผลิตในการทำงาน (Productivity) ซึ่งจะด้านดังกล่าวทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาต่อองค์กร เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้ได้บังคับบัญชา มีจิตใจที่นึกถึงเพื่อนร่วมงาน เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความผูกพันกับองค์กร และสร้างผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ของกรรมควบคุมโรค

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 ควรสนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านพัฒนาค่านิยมองค์กร การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยศึกษาประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม อาทิ คุณลักษณะของภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ ควบคู่กับการศึกษาวิจัยด้านป้องกันควบคุมโรค เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาจให้ทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัย

2.2 เผยแพร่ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัยค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรรมควบคุมโรค และระดับภาวะผู้นำของบุคลากรให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรรมควบคุมโรครับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจ และปฏิบัติตามแนวทางส่งเสริมการสร้างค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค โดยเผยแพร่ทั้งในรูปแบบทางการ เช่น วารสาร หนังสือราชการ หรือป้ายประชาสัมพันธ์ และช่องทางที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ สังคมออนไลน์ประเภทต่าง ๆ

## 3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 ทบทวนค่านิยมหลักกรรมควบคุมโรค โดยปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมค่านิยมบางประการที่สอดคล้องกับการให้ความสำคัญของบุคลากร และใช้เป็นฐานในการปรับคำจำกัดความและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้องตรงกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

3.2 จัดกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาค่านิยมอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรกรรมควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการให้ความสำคัญในแต่ละค่านิยม เพื่อพัฒนาค่านิยมสู่สมรรถนะการปฏิบัติงาน และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

3.3 วางระบบการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่สร้างค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และให้ความสำคัญกับบุคลากรครอบคลุมทั้งกาย จิตใจ อารมณ์ และผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจแต่ละองค์ประกอบ โดยศึกษาเฉพาะด้านที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม ทั้งนี้การศึกษาภาพรวม ตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรจะมีความสัมพันธ์กันเองสูง ซึ่งจะเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Theory of Spiritual Leadership) ตัวแปรอิสระจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้

2. การวัดระดับการให้ความสำคัญกับค่านิยมการปฏิบัติงานโดยใช้วิธี Q-sort มีข้อดีคือ ทำให้ผู้ตอบเลือกเรียงสิ่งที่ตนเองให้ความสำคัญ ซึ่งวัดค่านิยมของผู้ตอบแบบสอบถามได้จริง แต่มีข้อจำกัดคือ ไม่สามารถคำนวณค่าเฉลี่ยค่านิยมในภาพรวมได้ การคำนวณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือจึงต้องคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) แทน ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมครั้งต่อไปน่าจะใช้วิธีการตอบแบบสอบถามค่านิยมแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3. การศึกษาค่านิยมการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ทั้งค่านิยมในอาชีพ ค่านิยมองค์กร ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค เป็นการศึกษาที่เป็นตัวแปรตาม ดังนั้นจึงน่าที่จะศึกษาที่ค่านิยมนี้เป็นตัวแปรอิสระ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือวิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรกับตัวแปรตามอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำแบบผู้มีบารมี เป็นต้น

THE VALUES OF GOVERNMENT OFFICERS IN THE DEPARTMENT OF  
DISEASE CONTROL, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

CHAMNAN MUANGDANG 5436832 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D.,  
JANYA PATTARA-ACHACHAI, Sc.D.(BIOSTATISTICS)

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Background and Rationale**

Values are the basic indicators of a person's beliefs and set the direction of the external expression of an individual. Values come from social and cultural environments. Values can change or new values may arise. Organizational values are the guidelines that everyone in the organization accepts as the framework of implementation. Every member must acknowledge and follow the organizational values. Organizational values that are developed in the employees need support in many aspects. Leadership plays a part in the development of organizational values. Leaders must have the ability to gather the values that come from the members in the group and turn them into appropriate values, and then the values become part of the performance behavior. The new generation leader must realize his own as well as other people's mental and spiritual condition. This is associated with the Mental Leadership or Spiritual Leadership theory that refers to the type of leadership that covers the physical, mental, or emotional behavior of the officers in an organization. This leadership will build up the interrelationship of values, attitudes, and good performance behavior. This will create satisfaction with worklife, organizational commitment, and sustainable productivity. The factor of altruistic love of mental leadership will help to create a social culture, values, good attitudes, a meaningful working life or calling, and organizational membership.

The Department of Disease Control under the Ministry of Public Health is the governmental department with a mission to develop the academic capacity in disease and health risk control. It conducts studies, research, development, and teaching regarding the body of knowledge and technology for surveillance, prevention, control, diagnosis, and treatment of diseases. It also teaches about the hazards that may harm one's health so that people will have good health. The Department of Disease Control has established its vision, mission, and values according to the Public Sector Management Quality Award (PMQA) that develops organizational values continuously, including policy setting and development through the activities in the organization. According to the performance assessment in 2010, it was found that the format of core values development of the Department of Disease Control had many vague and unclear methods and processes.

## **Objectives**

### **General Objectives:**

To inspect the association of personal attributes and spiritual leadership with Work values of officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health.

### **Specific Objectives:**

1. To measure the priority in the values of the officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health in professional values, personal values, organizational values, and I-SMART values
2. To measure the mental leadership of officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health
3. To compare the difference of the average score in priority with the Work values of officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health with the personal attributes variables and mental leadership
4. To analyze the relationship of spiritual relationship variables with Work values of the officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health

5. To analyze the ability to explain the variance of spiritual leadership and the Work values of officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health

## Literature Review

**Officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health** means government officers, officers, and permanent employees under the Department of Disease Control, Ministry of Public Health. These officers have been working in the disease control unit, not including temporary employees or service contract employees, officers who go out to help other offices, and officers who are on educational leave.

**Personal attribute** means the information or indicators that make us see and understand individual characteristics of officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health such as gender, age, education, working record, etc. It refers to personal attributes that need to be studied in this research which are working experience, working status, and educational attainment.

**Spiritual leadership** is the primary allocation of the basic needs of administrators and officers. It builds up commitment to the organization by using the guidelines that are according to the vision that have been set by the organization. It creates good relationship and shares love and goodwill among colleagues, which makes the working life of everyone meaningful. This makes people become good members of the organization. It also affects the satisfaction in the quality of an officer's life, leading to organizational commitment, and productivity in job performance. The concept of Louis W. (Jody) Fry (2003) divided the characteristics into 9 aspects in which every aspect is correlated. 1) Vision, 2) Hope and Faith, 3) Altruistic Love, 4) Inner life, 5) Meaning or Calling, 6) Membership, 7) Organizational Commitment, 8) Productivity, and 9) Satisfaction with Life.

**Work values** of officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health means the factors that the officers at Department of Disease Control, Ministry of Public Health use as a guideline in implementing their work. The values

affect the external behavior of each person. The Work values of the officers at the Department of Disease Control use the values set of Handel, Eshel and Traister (2006), which consists of three core values: Personal Values, Organizational Values and I-SMART, which total 36 values.

## **Variables**

The independent variables in this research are 1) Personal data such as working experience, working status, and educational attainment, and 2) Spiritual leadership under Louis W. Fry (2003), with nine aspects which are 1) Vision, 2) Hope and Faith, 3) Altruistic Love, 4) Inner life, 5) Meaning or Calling, 6) Membership, 7) Organizational Commitment, 8) Productivity, and 9) Satisfaction with Life.

The dependent variables are the Work values of officers at the Department of Disease Control which are Values Set of Handel Eshel and Traister (2006) which consists of the three core values: Personal Values, Organizational Values and I-SMART.

## **Methodology**

This study is an explanatory research with a cross-sectional survey using quantitative research. The sample group consists of officers at the Department of Disease Control: Government officers, officers, and permanent employees who are not in a high, middle or low-level management position. The sample group was selected by simple random sampling with discrete random variable, according to the proportion of officers in each unit, totaling 32 units. The total number of the sample group is 756 officers. Questionnaires consist of Spiritual Leadership Survey of Louis W. Fry (2007) and the Values Set Questionnaire of Handel Eshel and Traister (2006). This researcher used the Q-Sort method to rank the priority of the values. Data were analyzed by using frequency, percentage, average and standard deviation. The difference of the average scores was analyzed using variance analysis (ANOVA). Correlation was analyzed

using Pearson's product-moment correlation coefficient and the explanation of the variance was analyzed by using multiple regression analysis.

## Results

691 questionnaires (91.40%) were collected and only 669 questionnaires (88.49%) could be used for data analysis. The results revealed that majority of the sample group were female (75.63%) with average age of 39.61 years old. The average working experience is 14.35 years. Those with bachelor's degree were 56.50%. Most of them were government officers (65.92%) and worked at the Department of Disease Control (56.05%).

Officers at the Department of Disease Control gave high priority to I-SMART (mean=7.01) and gave moderate priority to organizational values (mean=5.34). In each question, it was found that they gave the highest priority to integrity (mean=7.91) and they gave the least priority to power (mean=3.41).

Officers at the Department of Disease Control had high-level spiritual leadership (mean=3.60). Composition of meaning/calling had the highest level (mean=3.95) and satisfaction with life was at the least level (mean=3.22). The rest of the other aspects were also at a high level. According to the hypothesis test, it was found that Hypothesis 1: Personal attributes and spiritual leadership of officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health are different but Work values are not different. *The result did not support Hypothesis 1.* When each aspect was analyzed, it was found that only working experience is associated with work values (p- value = 0.015). Spiritual leadership and 6 aspects were associated with personal values, which are vision, hope and faith, meaning and calling, membership, organizational commitment, and satisfaction with life (p-value = 0.036, 0.012, 0.001, 0.024, 0.003, 0.021, and 0.026, respectively). Working experience, working status, spiritual leadership and 3 aspects were associated with core values of the Department of Disease Control hope and faith, inner life and productivity (p-value=0.09, 0.000, 0.010, 0.005, 0.024, and 0.27).

Hypothesis 2: Spiritual leadership has no positive association with Work values of officers at the Department of Disease Control, Ministry of Public Health.

*The results did not support Hypothesis 2.* When each aspect was analyzed, it was found that spiritual leadership and 6 aspects had the lowest negative association with personal values that are vision, hope and faith, altruistic love, meaning and calling, membership and organizational commitment ( $r=-0.111$  at  $p\text{-value}=0.004$ ,  $r=-0.126$  at  $p\text{-value}=0.001$ ,  $r=-0.154$  at  $p\text{-value}=0.000$ ,  $r=-0.091$  at  $p\text{-value}=0.018$ ,  $r=-0.102$  at  $p\text{-value}=0.008$ ,  $r=-0.108$  at  $p\text{-value}=0.005$ , and  $r=-0.123$  at  $p\text{-value}=0.001$ , respectively). Hope and faith had the lowest level positive association with organizational values ( $r=0.088$  at  $p\text{-value}=0.023$ ). Inner life and productivity in working had the lowest level positive association with core values of the Department of Disease Control ( $r=0.99$  at  $p\text{-value}=0.010$  and  $r=0.080$  at  $p\text{-value}=0.038$ ). Satisfaction with life had no association at all with work values of the officers at the Department of Disease Control.

Hypothesis 3: Upon analysis of the ability to explain the variance between the independent variables and the dependent variables by using multiple regression analysis, it was found that *hypothesis 3 could not be tested* because the 10 independent variables had too many collinearity problems that were caused by internal association of 10 independent variables. The independent variables cannot be used to explain the variance of dependent variables because when one variable is able to explain the variance then it will not have an effect in explaining the other variables in the equation.

## **Discussion**

The discussion of the hypothesis results revealed that the hypotheses were not supported. When each hypothesis was analyzed, it was found that there were factors that supported Hypothesis 1: There were differences in the working experience of employees and core values of the Department of Disease Control, and career values were different because experience affects perception directly and participation in core value building activities of the Department of Disease Control. The priority of the values of the officers is different according to working experience in the office, service years and accumulated career experience, which is associated with the study of SupattraBoonjiam (2010) and PatcharaGaotrakoon (2001).

The working status of employees and core values of the Department of Disease Control were different because of the difference in the working status of the government officers and permanent employees. These affected the mission, obligation, and progress of work. The I-SMART setting policy of the Department of Disease Control is related to the performance evaluation. Performance and progress evaluation affect the government officers who give first priority to the core values of the Department of Disease Control. Officers who have performance evaluation that affect compensation and contract renewal give second priority to values. Permanent employees have low mission and expectation in their performance, thus they give the least priority to core values compared to other groups, which in accordance with the study of SupattraBoonjiam (2010), PatcharaGaotrakoon (2001), and Aaron A. Buchko (2007).

Spiritual leadership of the officers of the Department of Disease Control and 6 aspects were different. Personal values were different (vision, hope and faith, meaning and calling, membership, organizational commitment, and satisfaction with life) because officers have an understanding of and are committed to the vision of the Department of Disease Control, and have faith in the department. Thus they try very hard to succeed in their career. The job that they perform has meaning to them so that they feel that they are valuable to the organization and are happy to work in this department. This makes them satisfied with their work life. The difference mentioned affects personal values, which is associated with the spiritual leadership concept of Louis W. Fry (2003).

Spiritual leadership of the officers at the Department of Disease Control and 3 aspects are different. Core values of the Department of Disease Control were different (hope and faith, inner life, and productivity) because faith in the Department of Disease Control makes the officers work hard to make them succeed and also officers still care about their colleagues. The work group can attain high productivity. The differences in the mentioned aspects affect core values of the Department of Disease Control, which is associated with spiritual leadership of Louis W. Fry (2003).

The factor that does not support Hypothesis 1 is the difference in educational attainment, which does not cause a difference in work values because educational attainment does not affect mission and job promotion. Therefore, it does

not affect work values, which is not in accordance with Louis Amsuti (1996), PiyanuthWattanakul (2007), and SupattraBoonjiam (2010).

The results that support Hypothesis 2 is spiritual leadership are hope and faith that have a positive association with organizational values. Inner life and productivity have a positive association with core values of the Department of Disease Control because faith in the Department of Disease Control makes the officers work hard to make them succeed and also officers still care about their colleagues. The work group can attain a high level of productivity. The differences in the mentioned aspects affect core values of the Department of Disease Control, which is associated with spiritual leadership of Louis W. Fry (2003).

This researcher also found the factors that do not support Hypothesis 2, which is spiritual leadership and 6 aspects that have a negative correlation with personal values (vision, hope and faith, altruistic love, meaning and calling, membership, and organizational commitment) because the vision of the office did not motivate the officers to be enthusiastic in their work, the targets of accomplishment are not challenging, administrators may not protect their officers as they should, some of the jobs do not affect the life of the people, and officers may not get admiration from the administrators as they should. When spiritual leadership has meaning in the employees' mind, then personal values will decrease. Moreover, personal values have a negative association with organizational values and have an opposite direction that reflects that employees may not have satisfaction and are not happy in their job. Satisfaction with life does not have any association with Work values because in the present day, employees do not get important things in their life that they may need to change their life, that is not associated with the spiritual leadership theory of Louis W. Fry, Steve Vitucci, and Marie Cedillo(2005), Louis W. Fry, Sean T. Hannah, Michael Noel and Fred O. Walumbwa(2011), Chin-Yi Chen, Chin-Yuan Yang and Chun-I Li (2012).

This research cannot test Hypothesis 3 because the 9 aspects of spiritual leadership have too many collinearity problems that is the effect from the internal association in explaining the variance of independent variables cannot be used to explain the variance of dependent variables, because when one variable can explain the variance then it will not have an effect in explaining the other variables in the

equation. This research cannot use the multiple regression analysis method. The correlation needs to be analyzed by Pearson's product moment correlation coefficient.

## **Recommendations**

### **1. Policy Recommendations**

1.1 Set the policy and the core values development plan of the Department of Disease Control. Administrators should set the standard of commitment, promotion, and values implementation continuously especially among the group of officers with a lot of experience and are about to retire, or the officers or permanent employee group that have lower value level than the government officers group, to increase the priority level of the core values of the Department of Disease Control and adjust their performance.

1.2 Set the policy to develop human resources of the office. Administrators should have a leadership development plan for the low management level and above. The plan will develop their spiritual leadership in hope and faith, inner life, and productivity. These aspects will make the officers have faith in the organization, understand their subordinates, always think about their colleagues to create happiness in work life, good membership in the organization, organizational commitment and achieve the goal of the Department of Disease Control.

### **2. Academic Recommendations**

2.1 Administrators should provide research in organization values development, human resource performance development, and organizational culture building by studying the topics associated with values such as characteristics of the leadership along with the research in disease control to become the basic information of human resource management. Administrators can give their support by providing the research funds.

2.2 Disseminate information and the study of work values of the officers at the Department of Disease Control and leadership level of the human resources to every department under the Department of Disease Control to know, to build up understanding, and to follow the core values guidelines of the office. They can spread out the information officially such as through journals, bulletins, or PR

boards and any channel that can reach the employees easily such as websites or any social network.

### 3. Operation Recommendations

3.1 Review core values of the office by adjusting or adding on some of the values that are associated with the priorities of the officers. It is best to adjust the definition and the measurement of performance evaluation of the officers that must be associated with PQMA standards of the Department of Disease Control, Ministry of Public Health.

3.2 Set activities or projects that support the desired values development among the officers of the office continuously and appropriately by considering the result of the priority of each value to develop the work values until they turn into organizational culture.

3.3 Set supporting values among the administrators who have leadership characteristics to build up Work values of the officers, organizational culture, and give priority to the officers which covers physical, mental, emotional, and performance results to achieve the vision of the Department of Disease Control.

## **Recommendations for Further Research**

1. Study the factors of spiritual leadership in specific aspects such as the ones that are associated with values. To study the overall picture, each independent variable is associated with each other in the high level, which is associated with the theory of spiritual leadership. Then independent variables cannot explain the variance of dependent variables.

2. Measure the level of prioritization of the work values by using Q-Sort, which has the advantage of enabling the respondents to rank the issues according to their importance. This can measure the values of the respondents but it has a limitation that it cannot measure the overall average value. Instead, the confidentiality calculation uses the coefficient variation. Therefore in studying the association of the values in the next research, the value questionnaire in the ranking scale should be used.

3. The study of work values in four aspects, professional values, organizational values, personal values, and core values of the Department of Disease Control is the study of dependent variables. There should be a study of independent variables and correlation analysis or analysis of the ability to explain the variance of other variables such as productivity of management, productivity of leadership, and charismatic leadership.

### บรรณานุกรม

1. วิชาดา คุปตานนท์. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2544: 38-42.
2. วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์. คัมภีร์บริหารองค์กรเรียนรู้สู่ TQM. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2545: 49.
3. Fairholm Gilbert W. Values Leadership: Toward a new philosophy of leadership. New York: Praeger; 1991: 190.
4. Fry L W. Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly 2003; 14: 693-727.
5. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก. 2546: 1-2.
6. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. เกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย จำกัด; 2549: 33-85.
7. กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 126 ตอนที่ 98 ก. 2552: 53-63.
8. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค พ.ศ.2554-2558. นนทบุรี; 2554: 4-6.
9. สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. รายงานผลการศึกษาเบื้องต้น โครงการเริ่มสร้างค่านิยม กรมควบคุมโรค. นนทบุรี; 2549.
10. สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. รายงานสรุปพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โครงการเริ่มสร้างค่านิยม กรมควบคุมโรค. นนทบุรี; 2550: 18-30.
11. ภูษิตา อินทรประสงค์, วันเพ็ญ แก้วปาน, จรรยา ภัทรอาษาชัย และคณะ. รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โนเบิล; 2554.
12. สำนักงานเลขาธิการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. รายงานโครงการพัฒนาหน่วยงานต้นแบบตามค่านิยมกรมควบคุมโรค I SMART. นนทบุรี; 2555.

13. Hendel T, Eshel N, Traister L, et al. Readiness for future managerial leadership roles: nursing students perceived importance of organizational values. *Journal of Professional Nursing* 2006; 22 (6): 339-46.
14. กองแผนงาน กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. แผนปฏิบัติการ 4 ปี กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2555-2558. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรกราฟฟิค แอนด์ดีไซน์, 2555: 7-8.
15. McDonald F J. *Educational Psychology*. Belmont California: Wadsworth Publishing Company Inc; 1965: 374.
16. Rokeach Milton. *Beliefs, Attitude and Values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass; 1968.
17. Kalish Richard A. *The Psychology of human behavior*. California: Wadsworth Publishing Company Inc; 1973.
18. Ivancevich J M, Donnelly Jr JH, And Msttason J L. *Organizational: Behavior structure process*. 6<sup>th</sup> ed. USA: BPI IRWIN; 1990: 522.
19. มณีรัตน์ ภัทรจินดา. ค่านิยมที่พึงประสงค์และลักษณะคนไทยที่ดี. เอกสารชุดวิชาคุณธรรม จริยธรรม สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2545.
20. วิเชียร วิทย์อุดม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด; 2549.
21. สิทธิศักดิ์ พฤกษ์ปิติกุล. การบริหารกลยุทธ์และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรด้วยวิธี Balance Scorecard. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น); 2546.
22. ศศิรดา โรหิตชาติ. ค่านิยมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต; 2549.
23. ชุติพร อินทรไพบุลย์. ค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมเรื่องเพศของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2536.
24. นิพนธ์ คันธเสวี. ค่านิยมในความหมายค่านิยม. กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ; 2525.
25. พันัส หันนาคินทร์. การสอนค่านิยมและจริยธรรม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก; 2526.
26. ทิศนา เขมมณี. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย; 2541.

27. George J M, Jones G R. Organizational behavior: Understanding and management. New York: Addison-Wesley; 1996.
28. สาโรช บัวศรี. จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คุรุสภา; 2527.
29. สุพาณี สฤษฏ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: ประสานการพิมพ์; 2549: 87.
30. Robbins S P. Organizational behavior 10<sup>th</sup>. Upper Saddle River NJ: Prentice-Hall; 2003: 154-187.
31. สุพานี สฤษฏ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: ประสานการพิมพ์; 2549: 83-86.
32. Fred N Kerlinger. Foundations of behavioral research. New York: Holt, Rinehart and Winton; 1973: 11.
33. Nunnally J C. Psychometric theory. New York: Mc Graw-Hill; 1967.
34. Robin M. and William Jr. America Society. New York: Alfred A. Knopf Publishing; 1964: 403-5.
35. ไพฑูรย์ เครือแก้ว. สังคมชนบทไทยและหลักพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ส่วนท้องถิ่น; 2526.
36. Rokeach Milton. Belief attitude and values: A theory of organization. London: Jessey-Dass; 1973.
37. พันัส หันนาคินทร์. การสอนค่านิยมและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนต; 2523.
38. สมบูรณ์ ต้นยะ. รายงานการวิจัย ค่านิยมทางการศึกษาไทย: อดีต ปัจจุบัน อนาคต. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา; 2542.
39. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. ค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม; 2547: 31-4.
40. Mosley D C, Pietri P H and Megginson L C. Management: Leadership in action. 5<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins College Publishers; 1995.
41. สุนทร วงศ์ไวยสวรรค์, เสน่ห์ จุ้ยโต. องค์การและการจัดการ . กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2554.
42. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด; 2549.

43. สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ; 2549.
44. วิเชียร วิทยอุดม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์; 2551: 426.
45. รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า; 2548.
46. ฤชิตา อินทรประสงค์. ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โนเบิล; 2544.
47. สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ; 2540.
48. ทรงวิทย์ เขมเศรษฐ์. กลไกสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เออาร์ บิสซิเนส เพรส; 2542.
49. Fry L W, Nisiewicz M S. Maximizing the triple bottom line: Through spiritual leadership. Stanford California: Stanford University Press; 2013.
50. หลุยส์ อัมสุทธิ. ค่านิยมและการถ่ายทอดค่านิยมให้แก่บุตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2539.
51. อ้อมเดือน สดมณี. ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานกับการถ่ายทอดการทำงานและลักษณะทางจิตใจของประชากรไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 2543; 6 (1): 61-9.
52. พัชรา เกาตระกูล. ค่านิยมในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐบาลและเอกชนในเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2544.
53. อโนมา สอนบาลี. ค่านิยมของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลปิ่นเกล้า กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับอาหารชีวจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2545.
54. ปรียานุช วัฒนกุล. ค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการไทยยุคใหม่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. Available at [http:// www.ocs.go.th2index.php?option=com\\_content&view=article &id=2717&itemid=304](http://www.ocs.go.th2index.php?option=com_content&view=article &id=2717&itemid=304), accessed Jul 1, 2012.
55. วัชรพล สุกจักรวัฒนา. ค่านิยมการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2552; 16 (1): 169-209.

56. สุพัตรา บุญเจียม, ภูษิตา อินทรประสงค์, จรรยา ภัทรอาชาชัย และคณะ. ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี ประเทศไทย. วารสารสาขารณศาสตร 2553; 40(3): 320-30.
57. จันทนา เริ่มสินธุ์, ศิริชัย กาญจนวาที, สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมชีวิตของนักศึกษาक्रमมหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์และประเมินพหุระดับ. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร และสังคมศาสตร) 2554; 3(5): 10-22.
58. มณี ชินณรงค์. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการคณะวิทยการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร และสังคมศาสตร) 2554; 3(6): 39-50.
59. Hendel T, Steinman M. Israeli nurse managements' organizational values in today's health care. 2002: 651. Available: <http://www.nej.sagepub.com>., accessed Jul 1, 2012.
60. Min-Ping Huang, Bor-Shiuan Cheng, Li-Fong Chou. Fitting in organizational values: The mediating role of person-organization fit between CEO charismatic leadership and employee outcomes. International Journal of Manpower 2005; 26(1): 35-49.
61. Byrne G J, Bradley F. Culture's influence on leadership efficiency: How personal and national cultures affect leadership style. Journal of Business Research 2007; 60: 168–175.
62. Buchko Aaron A. The effect of leadership on values-based management. Leadership & Organization Development Journal 2007; 28(1): 36-50.
63. Mulla R Z, Krishnan R V. Transformational Leadership: Do the Leader's Morals Matter and Do the Follower's Morals Change?. Journal of Human Values 2011; 17 (2): 129-143.
64. Fry L W, Vitucci S, Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. The Leadership Quarterly 2005; 16: 835-862
65. Aydin B, Ceylan A. A Research Analysis on Employee Satisfaction in terms of Organizational Culture and Spiritual Leadership. International Journal of Business and Management 2009; 4 (3): 159-168.
66. Fry L W, Hannah T S, Noel M, et al. Impact of spiritual leadership on unit performance. The Leadership Quarterly 2011; 22: 259-270.

67. Chin-Yi Chen, Chin-Yuan Yang, Chun-I Li. Spiritual leadership, Follower mediators, and Organizational outcomes: Evidence from three industries across two major Chinese societies. *Journal of Applied Social Psychology* 2012; 42(4): 890–938.
68. Rosner B. *Fundamentals of biostatistics*. 5<sup>th</sup> ed. California: Duxbury, 2000: 463.
69. Gregory D M, Way C Y, Le Fort S, Barrett B J, Parfrey P S. Predictors of registered nurse 's organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review* 2007; 32(2): 119-27.
70. สุพัตรา บุญเจียม. ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.
71. International Institute for Spiritual Leadership. *Spiritual Leadership Survey 2007*. Available at <http://iispiritualleadership.com/shop/spiritual-leadership-survey/>, accessed Aug 15, 2012.
72. Nunnally J C, Bernstein I H. *Psychometric theory*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill, 1994.
73. บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร. *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ยูเออนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด; 2547.
74. Munro, Hazard B. *Statistical methods for health care research*. 5<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Lippincott Williams and Willkins; 1997: 81.

**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพแบบสอบถาม

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ภาชีน  | คณะสาธารณสุขศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยมหิดล                                    |
| 2. แพทย์หญิงวรรณิษา หาญเขาวีวรกุล | ผู้อำนวยการสำนักจัดการความรู้<br>กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข            |
| 3. ดร.อริษา บุญงามชัยรัตน์        | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนากลยุทธ์<br>กองแผนงาน กรมควบคุมโรค<br>กระทรวงสาธารณสุข |

**ภาคผนวก ข**  
**ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

**ตารางภาคผนวกที่ 1 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

ตัวแปร	Mean	SD	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>Cronbach's Alpha ภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ = 0.951</b>							
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ = 0.790</b>							
SL-VI1	3.56	.716	10.03	2.805	0.577	0.402	0.75
SL-VI2	3.41	.712	10.19	2.738	0.618	0.449	0.729
SL-VI3	3.31	.644	10.28	2.983	0.585	0.421	0.746
SL-VI4	3.31	.693	10.28	2.789	0.619	0.431	0.729
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านความหวังและความศรัทธา = 0.831</b>							
SL-HF1	3.69	.693	10.91	4.023	0.814	0.665	0.728
SL-HF2	3.84	.723	10.75	4	0.775	0.751	0.74
SL-HF3	3.78	.792	10.81	3.964	0.689	0.726	0.773
SL-HF4	3.28	.958	11.31	4.093	0.452	0.354	0.902
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านการแบ่งปันความรักความหวังดี = 0.838</b>							
SL-AL1	3.56	.878	13.94	12.512	0.49	0.342	0.842
SL-AL2	3.56	1.105	13.94	10.06	0.719	0.533	0.782
SL-AL3	3.66	.827	13.84	12.265	0.582	0.357	0.822
SL-AL4	3.25	1.107	14.25	9.806	0.763	0.588	0.768
SL-AL5	3.47	1.218	14.03	9.709	0.676	0.55	0.797
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านความหมายของชีวิตและการเรียกร้อง = 0.808</b>							
SL-MC1	3.50	.842	10.94	3.415	0.704	0.498	0.718
SL-MC2	3.88	.707	10.56	4.254	0.536	0.345	0.798
SL-MC3	3.47	.915	10.97	3.451	0.597	0.416	0.782
SL-MC4	3.59	.665	10.84	4.007	0.702	0.493	0.734

**ตารางภาคผนวกที่ 1** การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	Mean	SD	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านการเป็นสมาชิกขององค์กร = 0.800</b>							
SL-ME1	3.16	.987	9.94	3.673	0.653	0.442	0.735
SL-ME2	3.28	.772	9.81	4.415	0.65	0.478	0.735
SL-ME3	3.59	.615	9.5	5.484	0.437	0.202	0.824
SL-ME4	3.06	.948	10.03	3.515	0.761	0.595	0.668
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านชีวิตจิตใจภายใน = 0.550</b>							
SL-IL1	3.41	.979	15.28	3.434	0.486	0.279	0.367
SL-IL2	4.09	.588	14.59	4.443	0.552	0.451	0.402
SL-IL3	4.00	.568	14.69	5.125	0.276	0.376	0.52
SL-IL4	3.47	1.107	15.22	3.531	0.337	0.158	0.494
SL-IL5	3.72	.772	14.97	5.386	0.049	0.237	0.627
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กร = 0.794</b>							
SL-OC1	3.69	1.148	14.06	8.254	0.681	0.479	0.718
SL-OC2	3.34	.865	14.41	10.765	0.449	0.361	0.791
SL-OC3	3.66	.787	14.09	11.314	0.402	0.236	0.802
SL-OC4	3.47	1.164	14.28	8.402	0.639	0.479	0.734
SL-OC5	3.59	1.043	14.16	8.588	0.718	0.6	0.706
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านผลผลิตในการทำงาน = 0.777</b>							
SL-PR1	3.34	.865	10.72	4.66	0.554	0.55	0.737
SL-PR2	3.38	.907	10.69	4.093	0.699	0.624	0.658
SL-PR3	3.63	.871	10.44	4.77	0.513	0.344	0.758
SL-PR4	3.72	.888	10.34	4.555	0.563	0.424	0.733
<b>Cronbach's Alpha องค์ประกอบด้านความพึงพอใจกับชีวิต = 0.641</b>							
SL-SL1	3.47	.803	11.13	6.242	0.485	0.511	0.552
SL-SL2	3.66	.745	10.94	6.125	0.583	0.555	0.517
SL-SL3	2.75	.950	11.84	6.975	0.19	0.109	0.683
SL-SL4	2.09	1.027	12.5	6.065	0.338	0.232	0.619
SL-SL5	2.63	1.070	11.97	5.386	0.463	0.366	0.552

ภาคผนวก ก  
หนังสือรับรองโครงการวิจัย



เอกสารรับรองโครงการวิจัย  
โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารรับรองเลขที่	MUPH 2013-107
ชื่อโครงการ :	ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
รหัสโครงการ :	44/2556
ชื่อหัวหน้าโครงการ :	นายชานาญ ม่วงแดง
หน่วยงานที่สังกัด :	หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เอกสารที่รับรอง :	1. แบบเสนอโครงการวิจัย 2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย 3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย 4. แบบการเก็บรวบรวมข้อมูล/โปรแกรมหรือกิจกรรม
วันที่รับรอง :	7 มิถุนายน 2556
วันที่หมดอายุ :	6 มิถุนายน 2557

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเจตจำนงจรรยาบรรณการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลงนาม ..... ก้อง นิ่มน  
(รองศาสตราจารย์สุธรรม นันทมงคลชัย)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม ..... ลล  
(รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์



หมายเลข: FWA ๐๐๐๑๓๖๒๒

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย  
กรมควบคุมโรค



รายการเอกสารที่รับรอง

๑. โครงการวิจัย: รหัส ๑๐/๕๖-๖๔๐ : “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข”  
ระยะเวลาการศึกษา: ๙ เดือน
๒. รายชื่อและหน่วยงานของผู้วิจัยหลัก  
นายชำนาญ ม่วงแดง  
สำนักจัดการความรู้ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐
๓. เอกสารที่พิจารณาแล้วให้การรับรอง
  - ๓.๑ โครงร่างการวิจัยฉบับภาษาไทย : “ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ฉบับที่ ๑.๑ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖
  - ๓.๒ เอกสารแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยของอาสาสมัครภาษาไทย : ฉบับที่ ๑.๑ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖
๔. เอกสารอนุมัติฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๖ - วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ลายเซ็น

(นายศุภชัย ฤกษ์งาม)

นายแพทย์ ทรงคุณวุฒิด้านเวชกรรมป้องกัน  
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมควบคุมโรค

“ทางคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมควบคุมโรค ขอยืนยันว่าการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการตามข้อกำหนดของ ICH-GCP”

ภาคผนวก ง  
หนังสือขออนุญาตใช้เครื่องมือ

✦ Bhusita Intaraprasong



14 สิงหาคม 2012 12:29

To whom that I concerned,  
I am a major advisor of master degree student at Faculty of Public Health, Mahidol University. My student, he is preparing for his proposal, and he would love to use the spiritual leadership and the independence variable and core values is the dependence variable. So, he has been searching for an instrument from the leadership articles, he found that the spiritual leadership is very interesting variable. And Spiritual Leadership Survey, would fit well with what he is trying to do.  
otherwise, I had pre-ordered "Maximizing the Triple Bottom Line Through Spiritual Leadership" from [www.amazon.com](http://www.amazon.com) already.

Thank you so much for your time

Bhusita Intaraprasong  
Associate Professor  
The chair curriculum-The Master of Public Health (Health Administration)  
Faculty of Public Health, Mahidol University  
**420/1 Rajavithi Rd.,  
Rachathevi sub-district,  
Bangko 10400,  
Thailand**

✦ Louis W. (Jody) Fry [lwf@iispiritualleadersh...



14 สิงหาคม 2012 20:49

Bhusita,

Survey and key attached. Will you be translating it into another language. If so i would like to be involved in this process.

Please keep me posted on your progress.

Blessings,

Dr. Louis W. (Jody) Fry  
Founder, International Institute for Spiritual Leadership  
7804 Pebble Creek Drive  
Georgetown, Texas  
lwf@iispiritualleadership.com  
<http://www.iispiritualleadership.com>  
254-458-3251 Cell  
&  
Professor  
Texas A&M University - Central Texas  
lwfry@ct.tamus.edu

**ภาคผนวก จ**

**แบบสอบถาม**

**เรื่อง คำนิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานใน กอง สำนัก สถาบัน และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 อย่างน้อย 1 ปี ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มงาน

1. แบบสอบถามนี้มี 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 ชุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ (Spiritual Leadership) จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 6 ข้อ

2. กรุณาอ่านคำชี้แจงในแต่ละส่วนก่อนตอบแบบสอบถาม

3. หลังจากที่ท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น ขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนถึงผู้วิจัยตามที่อยู่ที่เจ้าหน้าที่ของ ภายในวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2556

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่านิยมองค์กรของกรมควบคุมโรค ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

นายชำนาญ ม่วงแดง

ผู้วิจัย

## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามค่านิยมการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ **ไม่ได้ใช้ทดสอบ** ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน แต่ต้องการทราบความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในการให้ความสำคัญกับค่านิยมทั้ง 36 ค่านิยม เพราะค่านิยม คือ สิ่งที่คุณยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในแต่ละบุคคล

### นิยามศัพท์ (ความหมาย) ของค่านิยมทั้ง 36 ค่านิยม มีคำในแต่ละค่านิยม ดังนี้

- ก. **อำนาจหน้าที่** (Authority) = การได้รับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสามารถสั่งการเพื่อให้งานสำเร็จตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน
- ข. **การบรรลุผล** (Achievement) = การปฏิบัติงานที่มุ่งหวังให้เกิดการบรรลุผล เกิดความสำเร็จตามที่ตนเองและองค์กรตั้งเป้าไว้
- ค. **การรักษาผลประโยชน์** (Assertiveness) = การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ของผู้รับบริการ และผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
- ง. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** (Achievement Motivation) = ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานเป็นผลการปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดขึ้นรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน
- จ. **ความคิดสร้างสรรค์** (Creativity) = การคิดค้นสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณค่าในการปฏิบัติงาน และส่งผลดีกับการทำงาน
- ฉ. **การใช้ดุลพินิจ** (Consideration) = การปฏิบัติงานที่ใช้การพิจารณาและการทำความเข้าใจในความรู้สึก หรือความทุกข์ยากของผู้อื่นเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- ช. **ความร่วมมือ** (Cooperation) = การปฏิบัติงานต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร เพื่อทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้
- ซ. **ทางเลือกในงานที่ทำ** (Choice) = ปฏิบัติงานโดยมีอิสระในการเลือกและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง
- ญ. **การแข่งขัน** (Competition) = การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้วยการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อรองรับการแข่งขันในปัจจุบัน
- ฎ. **ประสิทธิภาพ** (Efficiency) = การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามเวลาที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด
- ฏ. **มิตรภาพ** (Friendship) = มีความเป็นมิตรกับทุกคนในการปฏิบัติงาน
- ฒ. **ความเห็นอกเห็นใจ** (Humanism) = การปฏิบัติงานโดยมีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ทุกคน ทั้งผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน
- ณ. **การพึ่งตนเอง** (Independence) = ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตามขอบเขตภารกิจความรับผิดชอบของตน

ด. **การมีส่วนร่วม (Involvement)** การมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท แนวทางการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของงาน

ต. **ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)** = การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของอาชีพ

ถ. **ความรู้ (Knowledge)** = ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเรียน ที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ท. **ใจรักในงานที่ทำ (Love)** = มีใจรักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานด้วยใจรัก และต้องการให้ทุกคนได้รับความสุขจากการปฏิบัติงาน

ธ. **ความภักดีในงานที่ทำ (Loyalty)** = ยึดหลักความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่องาน และปฏิบัติงานที่ตนนั้นรับผิดชอบด้วยความจริงใจ

น. **สั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery/Expertise)** = ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

บ. **ภารกิจหน้าที่ (Obligation)** = ภารกิจหรือภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยต้องทำให้เสร็จสิ้น

ป. **ความใจกว้างและเปิดเผย (Openness)** = รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ข้อมูลในการทำงานโดยไม่ปิดบัง และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

ผ. **ความเป็นส่วนตัว (Privacy)** = ความต้องการความเป็นส่วนตัวในการปฏิบัติงาน การใช้เวลาร่วมกับตัวเองและทำอะไรด้วยตนเอง

ฝ. **ความก้าวหน้าของตนเอง (Personal growth)** = การมีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ ความสามารถ และโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

พ. **หลักคุณธรรมส่วนบุคคล (Personal integrity)** = การปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรม และใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต

ฟ. **อำนาจ บารมี (Power)** = การปฏิบัติงานโดยใช้อำนาจหน้าที่จากองค์การเพื่อการสั่งการอย่างอิสระตามขอบเขตที่กำหนดไว้ ให้งานขององค์การสำเร็จ

ม. **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** = ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน ขอมรับในผลที่ตนกระทำได้ทั้งผลดีและไม่ดี

ย. **การให้ความเคารพนับถือ (Respect)** = ปฏิบัติงานโดยให้เกียรติผู้อื่นเสมอ มีความใส่ใจและไม่ละทิ้งหน้าที่การทำงานและเพื่อนร่วมงาน

ร. **การยอมรับความเสี่ยง (Risk taking)** = ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจว่างานที่ทำมีความปลอดภัย มั่นคง มีสวัสดิการ และหน่วยงานมีความมั่นคงไม่ตกงาน

ล. **มีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship)** = ทักษะในการรับรู้ การจับประเด็น ทั้งจากการฟัง การอ่าน และการสื่อข้อความให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในเรื่องนโยบาย แผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์ และภารกิจของหน่วยงาน และสามารถสื่อสารทำความเข้าใจจนส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปิดกว้างทางความคิดด้วยบรรยากาศของความ เป็นพี่ เป็นน้อง จนกระทั่งงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

- ว. **สถานะภาพขององค์กร** (Status) = ต้องการให้องค์กรของตนเองมีชื่อเสียง มีผลงานที่ดี เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศ และมีความมั่นคง
- ข. **ความปลอดภัย** (Security) = ยึดถือความปลอดภัยเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และไม่กระทำการอันก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงานและต่อตนเอง
- ค. **บริการที่ดี** (Service Mind) = ความตั้งใจและความพยายามของตนในการให้บริการต่อผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ง. **ความสำเร็จ** (Success) = การปฏิบัติงานใดๆ และทำสิ่งใดต้องทำให้สำเร็จ โดยส่งผลถึงการประสบความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กร
- จ. **การทำงานเป็นทีม** (Teamwork) = ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม
- ฉ. **เน้นผลประโยชน์** (Utilitarianism) = ในการปฏิบัติงานต้องมุ่งรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์กรและส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตนเอง
- ช. **วิสัยทัศน์** (Vision) = การปฏิบัติงานโดยมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ขอให้ท่านจัดลำดับความสำคัญของข้อความที่ตรงกับความรู้สึกรของท่านจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยนำตัวอักษรแทนค่านิยมด้านล่างนี้ไปจัดเรียง ให้ครบทั้ง 36 ค่านิยม ใน 11 ลำดับ ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในชุดแบบสอบถามค่านิยม

ชุดแบบสอบถามค่านิยม

(ก) อำนาจหน้าที่ Authority	(ข) การบรรลุผล Achievement	(ค) การรักษาคะแนนประโยชน์ Assertiveness	(ง) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ Achievement Motivation
(จ) ความคิดสร้างสรรค์ Creativity	(ฉ) การใช้ดุลพินิจ Consideration	(ช) ความร่วมมือ Cooperation	(ซ) ทางเลือกในงานที่ทำ Choice
(ญ) การแข่งขัน Competition	(ฎ) ประสิทธิภาพ Efficiency	(ฏ) มิตรภาพ Friendship	(ต) ความเห็นอกเห็นใจ Humanism
(ณ) การพึ่งตนเอง Independence	(ด) การมีส่วนร่วม Involvement	(ต) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม Integrity	(ถ) ความรู้ Knowledge
(ท) ใจรักในงานที่ทำ Love	(ธ) ความภักดีในงานที่ทำ Loyalty	(น) สิ่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ Mastery/ Expertise	(บ) ภารกิจหน้าที่ Obligation
(ป) ความใจกว้างและเปิดเผย Openness	(ผ) ความเป็นส่วนตัว Privacy	(ฝ) ความก้าวหน้าของ ตนเอง Personal growth	(พ) หลักคุณธรรมส่วนบุคคล Personal integrity
(พ) อำนาจ บารมี Power	(ม) ความรับผิดชอบ Responsibility	(ย) การให้ความเคารพนับถือ Respect	(จ) การยอมรับความเสี่ยง Risk taking
(ล) มีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นที่ เป็นน้อง Relationship	(ว) สถานภาพขององค์กร Status	(ศ) ความปลอดภัย Security	(ษ) บริการที่ดี Service Mind
(ส) ความสำเร็จ Success	(ห) การทำงานเป็นทีม Teamwork	(อ) เน้นผลประโยชน์ Utilitarianism	(ฮ) วิสัยทัศน์ Vision

**ขั้นตอนที่ 1** เลือกข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ แล้วเขียนเฉพาะ ตัวอักษรที่กำกับข้อความนั้นลงในช่อง  ลำดับที่ 1 เสร็จแล้วให้ขีดฆ่าตัวอักษรที่กำกับข้อความนั้น

**ขั้นตอนที่ 2** เลือกข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านเป็นลำดับรองลงมา จำนวน 2 ข้อ แล้วเขียนเฉพาะตัวอักษรที่กำกับข้อความทั้ง 2 ลงในช่อง  ลำดับที่ 2 เสร็จแล้วให้ขีดฆ่าตัวอักษรที่กำกับข้อความนั้น **เช่นเดียวกับการทำในลำดับที่ 1** ทำเช่นนี้ไปจนถึง ลำดับที่ 11 โดยใส่ให้ครบทั้ง 36 ค่านิยม

**เริ่มต้น** →

↓ ลำดับที่ 1 เลือกเติม 1 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 2 เลือกเติม 2 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 3 เลือกเติม 3 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 4 เลือกเติม 4 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 5 เลือกเติม 5 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 6 เลือกเติม 6 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 7 เลือกเติม 5 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 8 เลือกเติม 4 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 9 เลือกเติม 3 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 10 เลือกเติม 2 ค่านิยม

↓ ลำดับที่ 11 เลือกเติม 1 ค่านิยม

**เสร็จสิ้น**

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีความหมายทางจิตใจ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลที่ท่านรับรู้ หรือตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านมีความหมายดังนี้

5 = ตรงกับข้อมูลหรือ ลักษณะของท่านมากที่สุด    4 = ตรงกับข้อมูลหรือ ลักษณะของท่านมาก    3 = ไม่แน่ใจว่าตรง หรือไม่ตรงกับท่าน    2 = ตรงกับข้อมูลหรือ ลักษณะของท่านน้อย    1 = ตรงกับข้อมูลหรือ ลักษณะของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านสามารถ “ทำในสิ่งที่พูดไว้ได้”					
2. งานที่ท่านทำมีผลทำให้ชีวิตของประชาชนดีขึ้น					
3. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติในหน่วยงานของท่านชื่นชมตัวท่าน และงานที่ท่านทำ					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติในหน่วยงานนี้เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน					
5. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านมีความหวัง					
6. สภาพการดำรงชีวิตของท่านดีมาก					
7. ท่านรู้สึกได้ว่า ปัญหาของหน่วยงานคือปัญหาของท่าน					
8. ท่านมีความศรัทธาต่อกรมควบคุมโรค และท่านจะ “ทำทุกอย่าง” เพื่อให้กรมควบคุมโรคบรรลุพันธกิจ					
9. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติในหน่วยงานของท่านยอมรับนับถือในตัวท่าน และงานที่ท่านทำ					
10. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีความซื่อสัตย์ และไม่หลงตัวเอง					
11. ท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ทำงานกับกรมควบคุมโรคตลอดไป					
12. กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ และซื่อสัตย์ต่อบุคลากรของหน่วยงาน					
13. ท่านใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงานท่าน					
14. งานที่ท่านทำมีความหมายกับท่าน					
15. ท่านศรัทธากรมควบคุมโรค ท่านจึงพยายามอย่างมากที่จะช่วยให้กรมควบคุมโรคประสบความสำเร็จ					
16. ท่านแสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติในกรมควบคุมโรคและพันธกิจของกรมควบคุมโรค ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ					
17. งานที่ท่านทำมีความสำคัญกับชีวิตของท่านมาก					
18. ท่านเข้าใจและยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค					
19. ทุกคนในสำนักงานของท่านใช้ความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถ					
20. ทุกคนในสำนักงานของท่านให้ความสำคัญกับคุณภาพงานเป็นอันดับแรก					

5 = ตรงกับข้อมูลหรือ ลักษณะของท่านมากที่สุด    4 = ตรงกับข้อมูลหรือ ลักษณะของท่านมาก    3 = ไม่แน่ใจว่าตรง หรือไม่ตรงกับท่าน    2 = ตรงกับข้อมูลหรือ ลักษณะของท่านน้อย    1 = ตรงกับข้อมูลหรือ ลักษณะของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
21. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในฐานะผู้ปฏิบัติงาน					
22. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ยินดีปกป้องบุคลากรในหน่วยงาน					
23. กิจกรรมต่างๆในงานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับท่าน					
24. ปัจจุบันนี้ ท่านพึงพอใจกับชีวิตของท่าน					
25. ท่านเห็นว่าตัวท่านเป็นคนที่นึกถึงจิตใจของผู้อื่น					
26. กรมควบคุมโรคกำหนดวิสัยทัศน์ที่ช่วยผลักดันศักยภาพของท่านได้ดีที่สุด					
27. วิถีชีวิตของท่านเป็นวิถีชีวิตในภาพฝันที่ท่านต้องการ					
28. วิสัยทัศน์กรมควบคุมโรคมีความชัดเจน และกระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน					
29. กลุ่มงานของท่านสร้างผลผลิตได้มากมาย					
30. วิสัยทัศน์กรมควบคุมโรคสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีที่สุด					
31. หน่วยงานของท่านเอาใจใส่บุคลากร และช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา					
32. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากบรรดาผู้บริหารของท่าน					
33. กลุ่มงานของท่านทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่					
34. ท่านทำกิจกรรมที่ช่วยให้จิตใจดีงาม เช่น ใช้เวลากับธรรมชาติ สวดมนต์ ทำสมาธิ อ่านหนังสือที่สร้างแรงบันดาลใจ ฟังโยคะ ร่วมพิธีประเพณีทางศาสนา หรือเขียนบทความลงวารสาร					
35. ท่านไม่ได้ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรในชีวิตของท่าน ถึงแม้ว่าจะมีโอกาส					
36. ท่านศรัทธาหน่วยงาน ท่านจึงกำหนดเป้าหมายเชิงท้าทายในงานที่ท่านทำ และต้องการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
37. ท่านเล่าให้เพื่อนของท่านฟังได้ว่า หน่วยงานของท่านเป็นสถานที่น่าทำงานมาก					
38. ค่านิยมในจิตใจของท่าน มีผลต่อการกระทำของท่าน					
39. ท่านรู้สึกผูกพันและเป็นเจ้าของหน่วยงานของท่าน					
40. ปัจจุบันนี้ ท่านได้รับสิ่งสำคัญๆ ที่ท่านต้องการในชีวิตครบหมดแล้ว					

## ส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับท่าน และเติมคำในช่องว่างทุกข้อคำถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง  ไม่ตอบ
2. ท่านอายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง, อนุปริญญา
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....	
4. สถานภาพการทำงาน
 

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ
------------------------------------	--	---------------------------------------
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี..... เดือน (อายุงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน)
6. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน
 

<input type="checkbox"/> กองบริหาร	<input type="checkbox"/> สำนัก/สถาบัน
<input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานใน สคร.	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานนอก สคร.

(เช่น สตม., นคม., หน่วยงานโรค ฯลฯ)

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล

นายชำนาญ ม่วงแดง

วัน เดือน ปีเกิด

8 สิงหาคม 2523

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2543-2546

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2554-2557

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ

สำนักจัดการความรู้ กรมควบคุมโรค

กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี