

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในกระแสสากลหรือแนวโน้มของโลกโลกาภิวัตน์ ร่วมกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกระแสของเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลสูงใจให้คนไทย มีค่านิยมด้านวัตถุมากกว่าจิตใจ ปรากฏว่าในปัจจุบันสังคมไทยนิยมยกย่องคนที่มีเงิน มีอำนาจ มากกว่านิยมยกย่องคนที่เป็นคนดีมีคุณธรรม

จากผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมดังกล่าว มีผลทำให้ข้าราชการไทย ซึ่งเป็นมนุษย์ในสังคมที่ยังมีความต้องการในวัตถุสิ่งของและลาภยศอยู่ ไม่สามารถบังคับหรือควบคุมตนเองให้พ้นจากวัตถุสิ่งของหรือลาภยศนั้นได้ อันเป็นผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ใช้ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ แสวงหาประโยชน์อันมิชอบ เพื่อประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบขึ้นในวงราชการ ซึ่งสะท้อนภาพให้เห็นว่า ข้าราชการขาดค่านิยมหรือจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปัจจุบันการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการก็ยังคงปรากฏให้เห็น อีกทั้งรูปแบบการทุจริตยังใช้วิธีที่แยบยลและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการทุจริตยากที่จะสามารถจัดการได้

เพื่อให้ข้าราชการซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของหน่วยงาน มีพฤติกรรมการทำงาน ที่ตรงไม่ทุจริต ประพฤติมิชอบ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบังเกิดสัมฤทธิ์ผล โดยยึดผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้นำฐานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมมาใช้เพื่อประกอบเป็นแนวทางสร้างค่านิยมใหม่ ที่เรียกว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ โดยฐานกฎหมายมีเนื้อหา ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ

เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 91 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด

3. มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 เห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งกำหนดให้มีแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้เป็นแผนที่ 5

4. มติ ก.พ. เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2543 มอบหมายให้กระทรวงเป็นศูนย์กลางจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด และรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้จัดทำขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) อธิบายว่า แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ. 2542 ด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ ได้กำหนดแนวทาง เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ โดยได้สำรวจและวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างค่านิยมใหม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและปฏิบัติ ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้กับองค์การภาครัฐ โดยดำเนินการขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ (1) จัดทำคำแถลงค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ มาตรา 77 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เน้นการทำงานที่ด้วยความสุจริต ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบสูง รักษาเกียรติของอาชีพ และมุ่งมั่นเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ประชาชนและส่วนรวม มีระเบียบ วินัยและดำรงตนในจรรยาบรรณ (2) เปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐให้มาเน้นที่ความสามารถ และสร้างประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมเป็นหลัก โดยการรณรงค์และสร้างระบบการทำงานใหม่ ซึ่งยึดความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์ โดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี (3) รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อล้างความเชื่อเดิม ๆ และให้ปรับเปลี่ยนมาเป็นผู้สุจริต มีคุณธรรม มีความกล้าหาญในทางจริยธรรม ให้บริการที่ดีต่อประชาชน เน้นการทำงานที่ใช้ความสามารถ

และผลงาน ไม่เน้นชั้นยศและอาวุโส โดยปราศจากความสามารถสร้างวัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ (4) ปรับปรุงกระบวนการให้รางวัลและลงโทษ ให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว และปรับปรุงกระบวนการทางวินัยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกลไกในการป้องกันการคอร์รัปชันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องสอดคล้อง กับการพัฒนาของศาลปกครองที่จะจัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญอีกด้วย (5) สร้างระบบข้อมูล เกี่ยวกับสาเหตุและวิธีการต่าง ๆ ของการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อคิดค้นหาวิธีป้องกัน และปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ (6) มีการสำรวจความเห็นของ ประชาชนเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบของรัฐ เพื่อณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน ร่วมกันแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชันในภาครัฐ และสร้างความโปร่งใสในขั้นตอนการให้บริการ ของรัฐ เพื่อให้ประชาชนช่วยตรวจตราป้องกันการฉ้อราษฎร์บังหลวง (corruption) และ (7) สร้างระบบคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ โดยจัดให้มีมาตรการและองค์กร ดูแลคุ้มครองแก่ผู้ที่ถูกคุกคาม หรือถูกกลั่นแกล้งจากผลของการให้ข้อมูลและเป็นพยาน ในเรื่องการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การที่ต้องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการไว้ในใจ ได้แก่ กล้า ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือก ปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ก็เพื่อใช้เป็นหลักหรือแนวทางการปฏิบัติงานในกระทรวง ทบวง กรมและส่วนราชการต่าง ๆ มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ตาม “รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย” (2540) มาตรา 77 เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีงาม อันเป็นมาตรฐาน เดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณธรรม และจริยธรรม ที่เหนียวแน่นเป็นการผนึกกำลัง ของกลุ่มวิชาชีพ ราชการ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์ และเกียรติภูมิแห่งความใสสะอาด และมั่นคง (professional solidarity) หากข้าราชการทุกคนปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ และมีความเชื่อมั่นในสัญญาที่พวกเขาได้ตกลงร่วมกันไว้ในมาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมแล้ว การประพฤติมิชอบและการฉ้อราษฎร์บังหลวง (corruption) ย่อมจะลดน้อยลงอย่างแน่นอน

นอกจากการปรับเปลี่ยนค่านิยมแล้วนั้น การที่จะให้หน่วยงานภาครัฐสามารถต้านทาน และยืนหยัดอยู่ในสภาพการณ์ปัจจุบันของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและประสบกับปัญหา ใหม่ ๆ หลายอย่างมากมาย ซึ่งในอดีตไม่เคยเกิดขึ้น ซึ่งปัญหาบางปัญหาก็มีความซับซ้อน

ส่งผลให้บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ต้องเผชิญกับความยุ่งยากในอาชีพบางอาชีพ หากบุคลากรที่ไม่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ก็จะต้องออกจากอาชีพไปก็มี โลกของงานอาชีพหลายอาชีพในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี บุคคลที่พึงประสงค์ในศตวรรษนี้ จำเป็นต้องมีคุณลักษณะหลายด้านและมีความสามารถที่สูงในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2538, หน้า 60-63) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาของตัวข้าราชการโดยสรุปไว้ว่า ข้าราชการบางส่วนยังขาดจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ มีการทุจริตประพฤติมิชอบ เอาเปรียบประชาชน ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีแก่วงการ การคุณภาพและขีดความสามารถของข้าราชการด้อยลง เนื่องจากขาดข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการสูญเสียบุคลากรให้แก่ภาคเอกชน และข้าราชการใหม่ในปัจจุบันมีคุณภาพการศึกษาเฉลี่ยต่ำกว่าในอดีต ซึ่งมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการในระยะยาว ข้าราชการมีความรู้สึกต่ำต้อยในเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีเนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดความภูมิใจในอาชีพ ทั้งการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในระบบราชการยังเน้นระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระบบราชการ มีการแบบเล่นพรรคเล่นพวก มุ่งทำงานเพื่อตำแหน่งและผลประโยชน์ของหน่วยงาน มากกว่าคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ข้าราชการจำนวนมากยังยึดกรอบความคิดเดิม คือ การปกครองและควบคุม แทนที่จะใช้แนวคิดการให้บริการประชาชน แต่กลับทำตัวเป็นนายประชาชน และยังใช้การปกครองตามสายการบังคับบัญชาที่เข้มงวด ทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และเน้นการทำงานที่ปริมาณงานมากกว่าคุณภาพของงานจึงทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีสาเหตุมาจากจุดอ่อนของระบบหลายประการ เช่น การที่ต้องทำงานตามคำสั่งของหน่วยงานต้นสังกัดและแผนงาน ทั้ง ๆ ที่งานอาจจะไม่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของพื้นที่

ดังนั้นภาครัฐควรจะต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถมีความรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน โดยการปรับเปลี่ยนหรือปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานหรือพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการให้เป็นไปตามค่านิยมใหม่ คือ ค่านิยมสร้างสรรค์

ซึ่งทาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน (2551, หน้า 20) ศึกษาพบว่า มีความเหมาะสมและเป็นค่านิยมที่ดี เนื่องจากครอบคลุมหลักธรรมาภิบาลเป็นส่วนใหญ่ และมีความคล้ายคลึงกับค่านิยมจรรยาข้าราชการประเทศในเครือจักรภพ คือ ประเทศอังกฤษ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน ได้ประกาศเป็นจรรยาข้าราชการตาม “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551” (2551) หมวด 5 มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากข้อมูลดังกล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการแทน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นข้าราชการสังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่คิดว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความฉลาดทางจริยธรรม เนื่องจากจิตลักษณะทั้งสองตัวนี้ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของบุคคลที่ผ่านกระบวนการรู้คิด สร้างเป็นความเชื่อทัศนคติ และค่านิยม แล้วแสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในสถานะแวดล้อม หรือสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ และเนื่องจากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมากเพราะเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ให้ดีขึ้น และยกระดับคุณภาพของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้เป็นข้าราชการยุคใหม่

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
4. เพื่อสร้างสมการทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จากตัวแปรทำนาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความฉลาดทางจริยธรรม

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการแตกต่างกัน
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรมของข้าราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความฉลาดทางจริยธรรม สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ทำงานในสังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 956 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ
    - 2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว และประสบการณ์ในการทำงาน
    - 2.1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง
    - 2.1.3 ความฉลาดทางจริยธรรม
  - 2.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม
3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันที่ตอบแบบสอบถาม
4. สถานภาพทางครอบครัว หมายถึง รูปแบบการใช้ชีวิตของข้าราชการ โดยจำแนกเป็น โสด แต่งงาน หม้ายหรือหย่าร้าง
5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เข้าทำงานที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม
6. พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ หมายถึง การกระทำของข้าราชการที่แสดงออกมา เพื่อตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานอย่างยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ อันจะช่วยส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการองค์การภาครัฐอย่างมี

ประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยยึดหลักตามค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

6.1 พฤติกรรมกล้าขึ้นหัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือ การทำงานโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ

6.2 พฤติกรรมซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ คือ การทำงานอย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

6.3 พฤติกรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ คือ การทำงานด้วยความโปร่งใส มีวิธีการทำงานให้ประชาชนตรวจสอบได้ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

6.4 พฤติกรรมไม่เลือกปฏิบัติ คือ การทำงานให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ

6.5 พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ การทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ชยันต์ตั้งใจทำงาน ปรับตัวทันโลก มุ่งเน้นที่ผลงาน และประสิทธิภาพของงาน

7. การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนมีความรู้สามารถที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อที่จะทำงานได้สำเร็จ ประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

7.1 ระดับหรือปริมาณของความยาก คือ ระดับความเชื่อของบุคคลที่เห็นว่าตนเองสามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ในระดับที่ง่าย ยากปานกลาง และยากมาก โดยรับรู้ได้จากระดับความเฉลียวฉลาด ความพยายาม ความถูกต้องของงาน สามารถควบคุมตนเองให้ทำงานภายใต้ภาวะกดดัน มองอุปสรรคเป็นสิ่งท้าทาย สร้างแรงจูงใจ สร้างทักษะ และเรียนรู้เพื่อให้ตนสามารถทำงานได้สำเร็จ

7.2 ความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลตามที่ตั้งไว้ สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ โดยไม่มีความยากลำบาก มีความอดทนสูง มั่นใจตนเองในการทำกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

7.3 การแผ่ขยาย คือ การนำการรับรู้ความสามารถของตนเองไปประยุกต์ใช้ และเชื่อมโยงในการกระทำกิจกรรมได้หลากหลาย ซึ่งมีการแสดงออกด้านพฤติกรรม

ความรู้ ความรู้สึก อย่างมั่นใจในความสามารถของตนเองในการที่จะนำไปปฏิบัติอย่างมีรูปแบบ ซึ่งเป็นการแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่น

8. ความฉลาดทางจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้และปฏิบัติตนในด้านจริยธรรมและศีลธรรม สามารถแยกความถูกผิดได้ เคารพให้เกียรติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รู้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รู้จักนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาสำหรับตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

8.1 ความสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือ การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น เข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ได้ถูกทาง

8.2 การมีจิตสำนึกผู้ผิดชอบชั่วดี คือ การรู้ตัว รู้เท่าทันในสิ่งต่าง ๆ ไม่ประมาท รู้จักไตร่ตรอง และใช้เหตุผลตัดสินใจก่อนการกระทำใด ๆ รับผิดชอบต่อสิ่งที่กระทำ

8.3 ความสามารถในการควบคุมตนเอง คือ รู้จักควบคุมจิตใจ ความคิด และการกระทำ เพื่อหยุดความกดดันจากภายในและภายนอก เพื่อทำในสิ่งถูกต้อง

8.4 ความเคารพนับถือ คือ การเห็นถึงคุณค่าของตนเองและผู้อื่น โดยการปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยการให้เกียรติ ด้วยความสุภาพ และยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

8.5 ความเมตตากรุณา คือ ความปรารถนาให้ทุกคนเป็นสุข และช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม โดยไม่คำนึงดูด้วยใจเต็มใจ

8.6 ความอดทน คือ ความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจ มุ่งมั่น ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างเต็มที่ อดกลั้นต่อพฤติกรรมของคนรอบข้างและปัญหาอุปสรรคต่างๆ ควบคุมอารมณ์ต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือการแสดงออกของผู้อื่นที่ไม่ตรงกับตนเอง

8.7 ความยุติธรรม คือ การเอาใจใส่และปฏิบัติต่อผู้อื่น อย่างเสมอภาค ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินแก้ปัญหาด้วยความเป็นธรรม โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ และวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้มีศักยภาพเป็นไปตามการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ตามการปฏิรูประบบราชการและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้