

**การศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม
และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์**
**A study of behavior reflecting on values and an organizational culture
creation of the Department of Medical Services**

จิรนดา ไกรฤทธิชัย
Jiranda Krairittichai

Received: 24 January 2023 / Revised: 14 June 2023 / Accepted: 23 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ และได้ข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำฐานข้อมูลในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์จำนวน 9,817 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์มีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ ในระดับคะแนน มากกว่าร้อยละ 80.00 โดยมีระดับคะแนนโดยรวมอยู่ที่ ร้อยละ 87.12 โดยที่พฤติกรรมที่โดดเด่นที่สุด คือ ใส่ใจประชาชน อยู่ที่ร้อยละ 90.36 และน้อยที่สุด คือ พร้อมนำระดับชาติอยู่ที่ร้อยละ 81.10 เมื่อเทียบกับผลการวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2562 ที่มีระดับคะแนนรวมอยู่ที่ร้อยละ 84.47 พบว่ามากขึ้นถึงร้อยละ 2.65 แสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนค่านิยมของกรมการแพทย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการส่งเสริมค่านิยมกรมการแพทย์ อันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกรมการแพทย์ต่อไป

คำสำคัญ : พฤติกรรม / ค่านิยมกรมการแพทย์/ วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

The purpose of this research is to study the behaviors reflecting the values and organizational culture of the Department of Medical Services personnel and obtain basic information for creating a database for developing and improving the process of improving the quality of public administration. It is survey research. The sample group consisted of 9,817 personnel under the Department of Medical Services. The research tool was a questionnaire on behaviors that reflect the values and organizational culture of the Department of Medical Services. The data were analyzed using descriptive statistics.

The results showed that personnel under the Department of Medical Services had behaviors that reflected the values and organizational culture of the Department of Medical Services at a score level of more than 80 percent, with an overall score of 87.12 percent. The most outstanding behavior is caring for the people at 90.36 percent, and the least is being ready to lead at the national level at 81.10 percent. Compared to the results of research in 2019 with a total score of 84.47 percent, it was found to be up to 2.65 percent, showing that value driven of Department of Medical Services is more efficient. The results of this research can be used as basic information for the development of the value promotion of the Department of Medical Services, which is a crucial component of personnel development and will influence the future growth of the Department of Medical Services' management quality.

Keywords: behavior/ MOPHDMS/ organizational culture

บทนำ

ด้วยกรมการแพทย์เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 44 หน่วยงาน ครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ มีบุคลากรในสังกัดอันหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ ที่สังกัดหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ จำนวนกว่า 18,743 คน ซึ่งแตกต่างกันทั้งหน่วยงาน ประเภท ตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีการแบ่งช่วงอายุตามรุ่นหรือเจเนอเรชัน (Generation) ซึ่งจากรายงานที่ผ่านมาของแนวคิดเชิงเจเนอเรชันเชื่อว่า บุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน จะมีประสบการณ์ทางสังคมร่วมกัน ทำให้มีค่านิยมร่วมกัน โดยเจเนอเรชันจะส่งผลต่อการแสดงออก การมองโลก ทักษะคิด และการใช้สื่อต่าง ๆ (ปรีชญา แม้นมินทร์ และ นภวรรณ ตันติเวชกุล, 2560) ส่งผลให้มีความแตกต่างกันในด้านแนวคิด ทักษะคิด และวิธีการปฏิบัติงาน อันอาจส่งผลให้ผลการดำเนินงานของกรมการแพทย์ขาดความเป็นเอกภาพ นอกจากนี้ เพื่อแสดงตัวตนของกรมการแพทย์ให้เด่นชัด จึงได้กำหนดค่านิยมกรมการแพทย์ คือ MOPHDMS M : Mastery เป็นนายตนเอง หมายถึง การหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบบนพื้นฐานของการมีสำนึกรับผิดชอบคุณธรรม และจริยธรรม O : Originality เริงสร้างสิ่งใหม่ หมายถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ P : People Centered ใส่ใจประชาชน หมายถึง การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลัก เข้าใจ เข้าถึง ฟังได้ H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม หมายถึง การมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความคิดเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม D : Determination For The Nation พร้อมนำระดับชาติ หมายถึง การกำหนดทิศทางการแพทย์ที่สมคุณค่าของประเทศ M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน หมายถึง การพัฒนาเพื่อยกระดับการแพทย์ของประเทศ ให้มีความเสมอภาค S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การรู้จัก รู้จริง เป็นเลิศด้านการแพทย์เฉพาะทาง ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก เพราะเป็นการบอกคุณลักษณะที่ทำให้กรมการแพทย์มีความโดดเด่นและแตกต่างจากที่อื่น ๆ แม้ว่าจะอยู่ในสาขาเดียวกันก็ตาม ความโดดเด่นนี้เองที่จะทำให้เราก้าวไปข้างหน้าได้อย่างภาคภูมิใจ ทำให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลภายนอกทั่วไป ได้รับรู้ถึงจุดเด่นและจุดแข็งขององค์กร นำไปสู่ความมั่นใจที่จะกลับมาใช้บริการและทำงานร่วมกับกรมการแพทย์มากขึ้น นอกจากนี้ ค่านิยมกรมการแพทย์ยังทำให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรอยากให้เป็น จนสุดท้ายก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้ในที่สุด และความต่อเนื่องในระยะยาว คือสามารถดึงดูดบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานกับกรมการแพทย์ และหน่วยงานสามารถประเมินความสอดคล้องพฤติกรรมของบุคลากรว่าสะท้อนค่านิยมของกรมการแพทย์หรือไม่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์มีความเข้าใจต่อค่านิยมขององค์กร นำค่านิยมองค์กรไปปฏิบัตินำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในอนาคต

รายงานการวิจัย เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์” มีเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กรรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ โดยคาดหวังว่าผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญของพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมกรมการแพทย์ของบุคลากร และได้ฐานข้อมูลในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมการแพทย์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ตามรุ่น
2. เพื่อได้ข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำฐานข้อมูลในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวคิดและทฤษฎี

ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การ ส่งผลให้รู้จักบุคคลในองค์การตรงตามบุคลิกลักษณะของเขาทั้งในด้านดีและด้านที่เป็นข้อบกพร่องทราบแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การ ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของคนในองค์การ อันจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นผลต่อพฤติกรรมในองค์การและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้มีการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อคงไว้ซึ่งคุณงามความดีให้ดำรงอยู่ และข้อบกพร่องก็จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีพฤติกรรมองค์การที่พึงประสงค์ โดยมีแนวคิดด้านจิตวิทยา โดยการประสานงานเป็นการติดต่อโดยตรงกับผู้รับผิดชอบงานและกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ แนวคิดการตัดสินใจ โดยมนุษย์ตัดสินใจไปตามความพอใจของตน 2 ทาง คือ การใช้อำนาจหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และการควบคุมการทำงานด้วยตัวเอง แนวคิดองค์การระบบเปิด การเคลื่อนไหวอยู่เสมอ การแข่งขัน และสาเหตุความขัดแย้งในองค์การ แนวคิดกฎแห่งผล มีสิ่งเร้ามากระตุ้นเป็นการเสริมแรง หรือแรงจูงใจ ทั้งเสริมแรงบวก และเสริมแรงลบ แนวคิดพฤติกรรมเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของสิ่งเร้า และการตอบสนอง และแนวคิดของซิกมัน ฟรอยด์ แบ่งจิตของมนุษย์ออกเป็น 3 ส่วน คือ จิตสำนึก จิตกึ่งสำนึก และจิตใต้สำนึก จึงมีความสำคัญยิ่งที่ต้องมีการเรียนรู้ในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎีองค์การและทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดองค์การ

กรมการแพทย์ ได้กำหนดค่านิยม คือ MOPHDMS จากการศึกษาของผู้วิจัย จึงระบุได้ว่าค่านิยมหมายถึง ทศนะของบุคคลหรือสังคมที่มีต่อสิ่งของ ความคิด และเหตุการณ์ ที่พอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่ปรารถนา เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและความถูกต้อง แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลและสังคม โดยเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์หรือปัญหาค่านิยมจะส่งผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ตัดสินใจ และส่งผลต่อการกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ด้วยทุกครั้ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข) จากบุคลากรกรมการแพทย์จำนวน 18,743 คน (ณ ช่วงเวลาสำรวจ) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และเพิ่มอัตราการสูญหายของตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เท่ากับ 7,825 คน แต่มีผู้ตอบกลับมาเป็นจำนวน 9,817 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ จะใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน แต่ละส่วนจะมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ข้อที่ 1 หน่วยงาน ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำนวน 44 หน่วยงาน

ข้อที่ 2 เพศ เป็นคำถามแบบ 3 ตัวเลือก ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) คือ 1) ชาย 2) หญิง และ 3) อื่น ๆ

ข้อที่ 3 ช่วงปีเกิด (Generation) หรือรุ่น เป็นคำถามแบบ 4 ตัวเลือก ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) คือ 1) พ.ศ. 2489 – 2507 2) พ.ศ. 2508 -2522 3) พ.ศ. 2523 – 2540 และ 4) พ.ศ. 2540 ขึ้นไป

และในแบบสอบถามปี พ.ศ. 2565 ได้เพิ่มคำถามข้อที่ 4 ระยะเวลาปฏิบัติงานในสังกัดกรมการแพทย์ เป็นคำถามแบบ 5 ตัวเลือก ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) คือ 1) 0 – 1 ปี 2) 1 – 3 ปี 3) 4 – 6 ปี 4) 7 – 10 ปี และ 5) 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ แบ่งออกเป็น 7 หัวข้อหลักตามค่านิยม MOPHDMS ประกอบด้วยคำถาม 38 ข้อ โดยที่ลักษณะคำถาม มี 10 ระดับคะแนน ตั้งแต่ 1 – 10 กำหนดเกณฑ์การอภิปรายผลการวิจัยโดยนำค่าคะแนนที่ได้คำนวณเป็นร้อยละ ดังนี้

ร้อยละเฉลี่ย 10 – 28 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ร้อยละเฉลี่ย 28.1 – 46 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับน้อย

ร้อยละเฉลี่ย 46.1 – 64 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับปานกลาง

ร้อยละเฉลี่ย 64.1 – 82 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมาก

ร้อยละเฉลี่ย 82.1 – 100 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สำหรับอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับความคิดเห็น

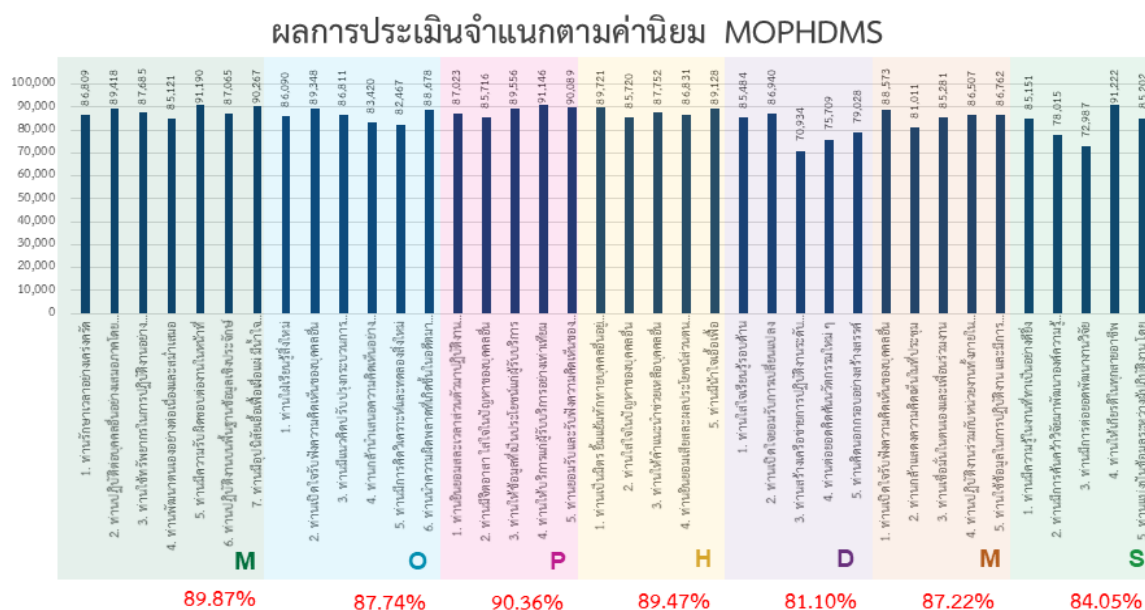
ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด 8,082 คน ร้อยละ 82.33 เพศชาย 1,714 คน ร้อยละ 17.46 และเพศทางเลือก 21 คน ร้อยละ 0.21 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีปีเกิดอยู่ใน พ.ศ. 2523 – 2540 (Generation Y) มากที่สุด 4,813 คน ร้อยละ 49.03 รองลงมาคือ พ.ศ. 2508 -2522 (Generation X) 3,554 คน ร้อยละ 36.20 พ.ศ. 2489 – 2507 (Generation Baby Boomer) 766 คน ร้อยละ 7.80 และ พ.ศ. 2540 ขึ้นไป (Generation Z) 684 คน ร้อยละ 6.97 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด 4,956 คน ร้อยละ 50.48 รองลงมาคือ 1 – 3 ปี 1,555 คน ร้อยละ 15.84 7 – 10 ปี 1,309 คน ร้อยละ 13.33 4 – 6 ปี 1,226 คน ร้อยละ 12.49 และ 0 – 1 ปี 744 คน ร้อยละ 7.58 ตามลำดับ และมีผู้ไม่ให้ข้อมูล 27 คน ร้อยละ 0.28

พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม

จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมของบุคลากรที่สะท้อนค่านิยมกรมการแพทย์อยู่ที่ร้อยละ 87.12 โดยที่พฤติกรรมที่โดดเด่นที่สุดคือ People Centered (ใส่ใจประชาชน) อยู่ที่ร้อยละ 90.36 รองลงมาคือ Mastery (เป็นนายตนเอง) อยู่ที่ร้อยละ 89.87 Humility (ถ่อมตนอ่อนน้อม) อยู่ที่ร้อยละ 89.47 Originality (สร้างสรรค์สิ่งใหม่) อยู่ที่ร้อยละ 87.74 Moving Together (สามารถไปด้วยกัน) อยู่ที่ร้อยละ 87.22 Specialist (มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ) อยู่ที่ร้อยละ 84.05 และสุดท้ายคือ Determination For The Nation (พร้อมนำระดับชาติ) อยู่ที่ร้อยละ 81.10 ตามลำดับ



ภาพที่ 1 การประเมินจำแนกตามค่านิยม MOPHDMS

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์มีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ ร้อยละ 87.12 แบ่งได้ตามช่วงอายุ คือ Generation Baby Boomer มีระดับคะแนนร้อยละ 87.69 Generation Y ร้อยละ 87.16 Generation X ร้อยละ 87.15 และ Generation Z ร้อยละ 85.98 พิจารณาได้ว่าบุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ มากกว่าร้อยละ 80.00 ในทุกช่วงอายุ เมื่อเทียบกับผลการวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2562 ที่มีระดับคะแนนรวมอยู่ที่ร้อยละ 84.47 พบว่ามากขึ้นถึงร้อยละ 2.65 แสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนค่านิยมของกรมการแพทย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปได้ว่าการสร้างพฤติกรรมองค์กรตามค่านิยม MOPHDMS ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องของกรมการแพทย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในบุคลากร ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาทั้งในด้านตัวบุคคลและองค์การ

1. ผู้วิจัยสรุปผลพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ดังนี้

หัวข้อที่ 1 M : Mastery เป็นนายตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 89.87 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 86.91 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากจะมีผลคะแนนมากกว่าผู้มีอายุน้อย พิจารณาระดับช่วงอายุมีแนวโน้มที่จะมีผลต่อพฤติกรรม คือ ยิ่งมีอายุมากก็จะยิ่งดำเนินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในหัวข้อดังกล่าวมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อวางแผนการพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน (เกศินี ชาวนา และคณะ, 2556) ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (ปริญดา เนตรหาญ และคณะ, 2557) และความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ (อับชิซิส ฮามิ, 2558)

หัวข้อที่ 2 O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 87.74 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 84.68 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีระดับคะแนนใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุ โดยในช่วงอายุที่มีระดับคะแนนมากที่สุด คือ Generation Baby Boomer และช่วงอายุที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุด คือ Generation Z มีระดับคะแนนต่างกันเพียงร้อยละ 1.35 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุมีผลต่อพฤติกรรมในหัวข้อที่ 2 O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ไม่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด (ณัฐพล งามธรรมชาติ, 2559) พบว่า ความแตกต่างด้านอายุของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในภาพรวม

หัวข้อที่ 3 P : People Centered ใส่ใจประชาชน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 90.36 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 87.89 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น โดยเป็นหัวข้อที่มีระดับคะแนนสูงที่สุดจากหัวข้อทั้งหมด สอดคล้องกับระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (รชา มานนท์, 2557) พบว่าพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับการรับรู้ด้านการมีใจบริการอยู่ในระดับมาก และแสดงให้เห็นถึงอุปนิสัยของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของราชการ และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าระดับช่วงอายุมีแนวโน้มที่จะมีผลต่อพฤติกรรม คือ ยิ่งมีอายุมากก็จะยิ่งดำเนินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในหัวข้อดังกล่าวมาก สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร เกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (พิมพ์ภา ศิริวรรณ, 2563) พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) พบว่าค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในทุกช่วงอายุ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการตลาดและการขายองค์การค่า ของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ณัฐพล โกมารพิมพ์, 2558) พบว่าบุคลากรสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์การค่าของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจิตบริการของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี (ศิธญา พลแพงขวา และคณะ, 2564) พบว่าอายุของพยาบาลที่มากขึ้น ทำให้มีพฤติกรรมจิตบริการเพิ่มสูงขึ้น

หัวข้อที่ 4 H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 89.47 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 87.08 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ระดับช่วงอายุมีแนวโน้มที่จะมีผลต่อพฤติกรรม คือ ยิ่งมีอายุ มากก็จะยิ่งดำเนินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในข้อนี้มาก สอดคล้องกับการศึกษาในข้าราชการในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยมด้านถ่อมตนอ่อนน้อม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 84.4 (อนุชา มหานิล, 2566)

หัวข้อที่ 5 D : Determination For The Nation พร้อมนาระดับชาติ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 81.10 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 78.60 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีระดับคะแนนใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุ โดยช่วงอายุที่มีระดับคะแนน

มากที่สุด คือ Generation Y และช่วงอายุที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุดคือ Generation X ต่างกันเพียงร้อยละ 1.52 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุมีผลต่อพฤติกรรมในหัวข้อที่ 5 D : Determination For The Nation พร้อมนำระดับชาติ ไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 (ปานชนก ดั่งอุดม, 2562) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานสู่องค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ โดยรวม พบว่า การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานระดับนานาชาติ และการต่อยอดคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มีคะแนนร้อยละ 80 ซึ่งเป็นช่องว่างในการที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ของกรมการแพทย์จะไปมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต

หัวข้อที่ 6 M : Moving Together สามารถไปด้วยกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 87.22 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 84.42 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม Generation Baby Boomer, Generation X และ Generation Y มีระดับคะแนนใกล้เคียงกัน ขณะที่ Generation Z จะมีระดับคะแนนน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ๆ สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (กรวิภา งามวุฒินวงศ์, 2559) พบว่าอายุของบุคลากรไม่มีความเกี่ยวข้องกันกับการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำ ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี (สุภาพร โทบุตร, 2563) พบว่าอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน และทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย (พิมพ์ผดุง เลิศปริญญ์, 2562; พัทธนา โพธิ์ไพฑูรย์, 2559) พบว่าประชาชนในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะบุคคล (Generation) ต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

หัวข้อที่ 7 S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมได้ร้อยละ 84.05 หมายถึง บุคลากรมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2562 ที่ได้ร้อยละ 81.52 จะเห็นว่าเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำแนกตามช่วงอายุพบว่า มีระดับคะแนนใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุ โดยในช่วงอายุที่มีระดับคะแนนมากที่สุด คือ Generation Baby Boomer และช่วงอายุที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุด คือ Generation Z มีระดับคะแนนต่างกันเพียงร้อยละ 1.28 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุมีผลต่อพฤติกรรมในหัวข้อที่ 7 S : Specialist มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศไม่ชัดเจน สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาลรุ่นอายุเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย (ธารินี บัวสุข, 2560) พบว่าระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรหัวข้อมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ในบุคลากร

Generation Baby Boomer, Generation X และ Generation Y มีระดับคะแนนใกล้เคียงกัน และค่านิยมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์, 2561) พบว่าบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในทุกช่วงอายุมีระดับคะแนนด้านรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังและความกระฉับกระเฉงเมื่ออยู่หน้างานใกล้เคียงกัน

2. ได้ข้อมูล เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการนำไปพัฒนาเป็นฐานข้อมูลของกรมการแพทย์ ที่หน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์สามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ รวมถึงผลการศึกษา พบว่ากรมการแพทย์มีบุคลากรอยู่ใน 4 ช่วงอายุ ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายกันของทั้งอุปนิสัย ลักษณะความชำนาญ และความรู้ความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้กรมการแพทย์ต้องกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองบุคลากรทุกช่วงอายุได้ เพื่อให้บุคลากรทุกช่วงอายุสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษากกรมการแพทย์มีบุคลากรอยู่ในถึง 4 ช่วงอายุ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของช่วงอายุ

2. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม แม้จะเป็นจำนวนถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนบุคลากรทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาในระดับหน่วยงานแล้ว ยังมีหลายหน่วยงานที่มีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ถึงร้อยละ 30 โดยเฉพาะในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อ ๆ ไป จึงควรมีวิธีการกระจายแบบสอบถามให้ครอบคลุมบุคลากรแต่ละหน่วยงานให้มากขึ้น เช่น อาจออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานย่อยที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย เพื่อให้แต่ละหน่วยงานมีเจ้าภาพที่แน่ชัด และให้หน่วยงานย่อยนั้นเป็นผู้กระจายข่าวสารการทำแบบสอบถาม แทนที่จะออกหนังสือไปยังผู้อำนวยการ ซึ่งอาจทำให้ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงได้ เป็นต้น

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกรมการแพทย์ของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์แต่เพียงอย่างเดียว โดยมีได้ศึกษาถึงบทบาทของบุคลากรที่มีต่อทิศทางของกรมการแพทย์ในด้านอื่น ๆ ผู้ศึกษาวิจัยในอนาคตสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาต่อยอดในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ เช่น ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการกำหนดทิศทางของกรมการแพทย์ ทศนคติของบุคลากรที่มีต่อทิศทางของกรมการแพทย์ และทิศทางของกรมการแพทย์ที่บุคลากรประสงค์ให้เกิดขึ้น เป็นต้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยดังกล่าวได้กำหนดเป้าหมายของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์เพียง 4 กลุ่ม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ยังมิได้รวมบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น ทำให้ผลการวิจัยที่ได้อาจไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม

เท่าที่ควร การวิจัยในครั้งต่อไป จึงควรกำหนดเป้าหมายให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มในสังกัดกรมการแพทย์

2. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกระจายแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบผ่านเว็บไซต์ หรือสแกน QR Code ซึ่งแม้จะมีข้อดี คือ สะดวกต่อการทำแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและการประเมินผลของผู้วิจัย แต่การใช้แบบสอบถามในรูปแบบนี้ อาจทำให้บุคลากรบางส่วนหรือบางช่วงอายุที่ไม่ได้เข้าถึงคอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์มือถือไม่รองรับระบบสแกน QR Code ไม่สามารถทำแบบสอบถามได้

บรรณานุกรม

- กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์. (2561). *ค่านิยมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์* (รายงานการศึกษา). กรมราชทัณฑ์.
- เกศินี ขาวนา ญัฐมน ตั้งพานทอง นัทกร ประจุศิลป์ และ อริยา ธัญญพิช. (2556). การศึกษาระดับการรับรู้ และความเข้าใจของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อวางแผนการพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน. *เวชบันทึกศิริราช*, 6(2), 51-57.
- ณัฐพล โกมารพิมพ์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการตลาดและการขายองค์การ คำของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์* 3, 3(3), 948-958.
- ณัฐพล งามธรรมชาติ. (2559). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่น ต่าง ๆ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 36(138), 40-62.
- ธารินี บัวสุข. (2560). *ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล รุ่นอายุเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข และ อารีวรรณ อ่วมตาน. (2557). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2), 320-330.
- ปานชนก ดั่งอุดม. (2562). *การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2* (วิทยานิพนธ์นิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

ปรีชญา แม้นมินทร์ และ นภวรรณ ตันติเวชกุล. (2560). ค่านิยมของผู้บริโภคไทย เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวายไทย. *วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา*, 10(2), 101-120.

พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์. (2559). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 38(147), 107-137.

พิมพ์ผดุง เลิศปรณธีรทัต. (2562). *ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

พิมพ์พิภา ศรีวรรณ. (2563). *ค่านิยมองค์กรและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รชมา มานนท์. (2557). *ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

ศศิญา พลแพงขาว กิตติพร เนาว์สุวรรณ อัจฉรา คำมะทิตย์ และนภศพร เทวะเศกสรรค์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจิตบริการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 4(1), 16-26.

สุภาพร ไทบุตร. (2563). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อัปษิซิส ฮามิ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กร การผูกพันต่อองค์กร และความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

อนุชา มหานิล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. *วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม และสุขภาพชุมชน*, 8(1), 205-219.