

Factors Affecting the Participative Management According to Good Governance of the Personnel in the Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health.

Wilawan Srisuka¹, Natnaree Amyong², Chardsumon Prutipinyo³ Orawan Quansri^{3*}

1 M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University

2 Department of Epidemiology, Faculty of Public Health, Mahidol University

3 Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

**Corresponding author: e-mail: Orawan.qua@mahidol.edu*

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Srisuka, W., Amyong, N., Quansri, O., & Prutipinyo, C. Factors Affecting the Participative Management According to Good Governance of the Personnel in the Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health. *Public Health Policy and Laws Journal*, 11(2), 303–314. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/279943

Received: 3 April 2025

Revised: 22 April 2025

Accepted: 26 April 2025

Abstract

This study was an analytic cross-sectional study aiming to study the factors affecting the participative management according to good governance of the personnel in the Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health. The sample was employees with more than 1 year working experience. The research instrument was a self-administered questionnaires developed by the researcher. Data collected from 424 questionnaire responses, were analyzed using descriptive statistics, for frequency, percentage, mean, standard deviation, with Chi-Square and stepwise multiple linear regression analysis.

The study revealed that overall good governance participative administration was at a low to moderate level (52.4%), with opinions about the organizational atmosphere were at a moderate level (34.2 %) mostly. The analysis reveals a significant association between gender and organization atmosphere factor, at the 0.01 level. The predictive factors affecting the participative management according to good governance of the personnel in the Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health are the following factors: organizational climate, education level (bachelor, master, and higher than master degree), monthly income (20,001-30,000; 30,001-40,000; and more than 40,000 baht) and gender (female)

The study results provide recommendations as information to promote personnel participation in planning, policy making, position on allocation, using of government property, creating a good organizational atmosphere for organizational engagement, and sustainable personnel development.

Keywords: Organization Atmosphere; Participation; Management According to Good Governance

ปัจจัยที่ส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

วิลาวัลย์ ศรีสุชา¹, ณัฐนารี เอมยงค์², ฉัตรสุนัน พงศ์ปิฎกโย³, อรวรรณ ขวัญศรี^{3*}

1 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2 ภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3 ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*อีเมลติดต่อ: Orawan.qua@mahidol.edu

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทคัดย่อ

วันที่รับ 3 เม.ย.2568

วันที่แก้ไข 22 เม.ย. 2568

วันที่ตอบรับ 26 เม.ย.2568

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ ณ จุดเวลาหนึ่ง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประสพการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป รวบรวมจากแบบสอบถาม ตอบกลับ 424 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองและผ่านการตรวจสอบเครื่องมือ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสถิติ ไคสแควร์ และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ระดับน้อย-ปานกลาง (52.4 %) และความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรระดับปานกลาง (34.2 %) มีเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า เพศ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารฯ นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี, ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท) รายได้ต่อเดือน (20,001-30,000), (30,001-40,000) และ (มากกว่า 40,000 บาท) และเพศ (หญิง)

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเป็นข้อมูลส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน กำหนดนโยบายจัดสรรตำแหน่ง การใช้ทรัพยากรสินราชการ สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดความผูกพันองค์กร และพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร; การมีส่วนร่วม; การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

บทนำ

ประเทศไทยนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหาร ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 กำหนดให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ ต่อมาปี พ.ศ.2545 ระบบราชการใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” หลักการ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า (Chusri, 2023) หน่วยงานภาครัฐนำหลักการบริหาร (Administration) กระบวนการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน (Takaew, et al., 2023) หลักการบริหารองค์กรทฤษฎีสมัยใหม่ POLC เป็นการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพทั้งกระบวนการตั้งแต่ 1) การวางแผน (Planning) กำหนดกิจกรรม ขั้นตอนเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จ 2) การจัดการองค์กร (Organizing) กำหนดตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ไม่ทับซ้อนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด 3) การนำ (Leading) ของผู้บริหาร องค์กรใช้หลักในการจูงใจที่ดี สั่งการที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน และ 4) การควบคุม (Controlling) ควบคุมดูแลบุคลากรตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Uankaew & Nakkaew, 2021) การบริหารจัดการภาครัฐให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ตามทฤษฎีบรรยากาศองค์กร เป็นการรับรู้คุณลักษณะขององค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรในลักษณะที่มองเห็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง องค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพันองค์กร (Stringer RA., 2002) การขับเคลื่อนการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญการสร้างบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ซึ่งปัจจัยต่างๆภายในองค์กรส่งผลต่อความรู้สึกทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ส่งผลต่อความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรแห่งนั้น (Sucaromana, et al., 2023) หน่วยงานภาครัฐบริหารองค์กรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร (Nuibunkaew, 2024) สร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความไว้วางใจเปิดกว้างทางความคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของหลักธรรมาภิบาล (Longswasd, 2020) หากบรรยากาศองค์กรดีจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร สร้างแรงจูงใจเพื่อนำมาสู่การมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ เพื่อความร่วมมือและการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของรัฐ อย่างไรก็ตามจากผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามมาตรการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าการดำเนินการยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยเห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นกระบวนการที่องค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรได้ร่วมในการระดมความคิดและพัฒนาศักยภาพต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดการองค์การ การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุม รวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด จึงเกิดเป็นแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับกลยุทธ์การบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรรณวิทยาศาสตร์การแพทย์กระทรวงสาธารณสุข

2.ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรรณวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

3.เพื่อทำนายปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรรณวิทยาศาสตร์ การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ ณ จุดเวลาหนึ่ง (Analytic Cross-sectional study) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ บุคลากรของกรรณวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 2,110 คน (ที่มา ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักเลขานุการกรรณวิทยาศาสตร์การแพทย์ เมษายน 2567) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ 325 คน (Krejcie & Morgan, 1970) และเพื่อป้องกันแบบสอบถามใช้ไม่ได้ ตอบกลับมาไม่ครบหรือเสียหาย ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 10 (Glenn D. Israel, 1992) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 454 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิกลุ่มย่อยตามหน่วยงาน และสุ่มแบบบังเอิญและสัดส่วนของหน่วยงานใดที่ค่านวนน้อยกว่า 5 คน จะนำกลุ่มตัวอย่างมาทั้งหมด

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย (Inclusion criteria) เป็นบุคลากร ของกรรณวิทยาศาสตร์การแพทย์

กระทรวงสาธารณสุข มีประสบการณ์การทำงานในกรรณวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วน และสามารถตอบแบบสอบถามผ่านออนไลน์ได้

2. เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยออก (Exclusion criteria) บุคลากรที่ติดภารกิจหรืออยู่ระหว่างลา กิจ ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ลาศึกษาต่อหรือลาไปต่างประเทศ ในช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน และผู้ที่ส่งแบบสอบถามเกินตามเวลาที่กำหนด

3. เกณฑ์ การถอนตัว (Withdrawal Criteria) ผู้เข้าร่วมวิจัยที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และต่อมาขอถอนความยินยอมระหว่างดำเนินการวิจัยไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งหมด ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง การปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของบุคลากรกรรณวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับของ (Likert, 1932) ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรรณวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 6 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มีส่วนร่วมระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีส่วนร่วมระดับมาก 3 หมายถึง มีส่วนร่วมระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีส่วนร่วมระดับน้อย 1 หมายถึง มีส่วนร่วมระดับน้อยที่สุด และ 0 หมายถึง ไม่ทราบ/ไม่มีส่วนร่วม

2025-012 รหัสโครงการ 159/2567 วันที่ 13 มกราคม 2568

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 0.78 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) พบว่า ส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.76 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.95 ตามลำดับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 คือ มีความเชื่อมั่นสูง

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เรียนถึงอธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการภายใต้สังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 34 หน่วยงาน ผ่านระบบ E-sarabun และ E-mail กลางของหน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์จากบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ โดยผู้อำนวยการหน่วยงานมอบหมายบุคลากรผ่านหนังสือราชการเพื่อให้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยการยินยอมตอบกลับผ่าน Google form

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยฉบับนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ MUPH

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ใช้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายปัจจัยที่ ส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 454 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ จำนวน 424 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.2) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 51.2) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.5) รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 54.2) ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานสายงานวิชาชีพ

(ร้อยละ 80.0) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 45.5)

ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในระดับน้อย-ปานกลาง จำนวน 222 คน (ร้อยละ 52.4) เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารฯ รายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการจัดกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารฯระดับน้อย-ปานกลาง และระดับมาก เพื่อให้เป็นกลุ่มข้อมูลที่กระจายแบบปกติ (Normal Distribution) ดังตารางที่ 1

มาภิบาลในระดับน้อย-ปานกลาง จำนวน 222 คน (ร้อยละ 52.4) เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารฯ รายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการจัดกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารฯระดับน้อย-ปานกลาง และระดับมาก เพื่อให้เป็นกลุ่มข้อมูลที่กระจายแบบปกติ (Normal Distribution) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ การมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวม

ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (n = 424)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การมีส่วนร่วมระดับน้อย-ปานกลาง (1-160 คะแนน)	222	52.4
การมีส่วนร่วมระดับมาก (161-200 คะแนน)	202	47.6

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาพรวมบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรระดับปานกลาง จำนวน 145 คน (ร้อยละ 34.2) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวม

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (n = 424)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คะแนนระดับน้อย (48-91 คะแนน)	135	31.8
คะแนนระดับปานกลาง (92-100 คะแนน)	145	34.2
คะแนนระดับมาก (101-119 คะแนน)	144	34.0

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร แยกตามรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก มีบางข้อพบว่าอยู่ในระดับระดับปานกลาง ได้แก่ การหลีกเลี่ยงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 3.08, S.D. = 1.147) การไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อได้รับการปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (\bar{X} = 3.05, S.D. = 1.197) และการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน (\bar{X} = 2.92, S.D. =

1.34) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square พบว่า เพศ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการ

บริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์
การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (n = 424)

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ		Chi-square (df)	p-value
	น้อย-ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	74 (33.3)	44 (21.8)	7.026	0.008*
หญิง	148 (66.7)	158 (78.2)	(1)	
อายุ				
21 - 30 ปี	54 (24.3)	38 (18.8)	2.073	0.557
31 - 40 ปี	108 (48.6)	109 (54.0)	(3)	
41 - 50 ปี	41 (18.5)	38 (18.8)		
51 ปี ขึ้นไป	19 (8.6)	17 (8.4)		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15 (6.8)	5 (2.5)	5.682	0.128
ปริญญาตรี	157 (70.7)	142 (70.3)	(3)	
ปริญญาโท	46 (20.7)	48 (23.8)		
สูงกว่าปริญญาโท	4 (1.8)	7 (3.5)		
รายได้ต่อเดือน				
10,001-20,000 บาท	61 (27.5)	43 (21.3)	6.238	0.101
20,001- 30,000 บาท	123 (55.4)	107 (53.0)	(3)	
30,001- 40,000 บาท	24 (10.8)	13.9 (24)		
มากกว่า 40,000 บาท	14 (6.3)	24 (11.9)		
ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน				
สายงานวิชาชีพ	180 (81.1)	159 (78.7)	0.370	0.547
สายงานสนับสนุน	42 (18.9)	43 (21.3)	(1)	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
1 - 5 ปี	111 (50.0)	82 (40.6)	7.766	0.101
6 - 10 ปี	76 (34.2)	72 (35.6)	(4)	
11 - 15 ปี	6 (2.7)	15 (7.4)		
16 - 20 ปี	6 (2.7)	8 (4.0)		
20 ปีขึ้นไป	23 (10.4)	25 (12.4)		
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	222 (52.4)	202 (47.6)	61.469	<0.001

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ		Chi-square (df)	p-value
	น้อย-ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)		
คะแนนระดับน้อย	108 (48.6)	27 (13.4)	(2)	
คะแนนระดับปานกลาง	61 (27.5)	84 (41.6)		
คะแนนระดับมาก	53 (23.9)	91 (45.0)		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณสูงสุด คือ ระดับการศึกษา (สูงกว่าปริญญาโท) ($\beta = 0.250$) รองลงมาคือระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) ($\beta = 0.235$) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($\beta = 0.215$) รายได้ต่อเดือน(30,001-40,000 บาท) ($\beta = 0.208$) รายได้ต่อเดือน (มากกว่า 40,000 บาท) ($\beta = 0.197$) ระดับการศึกษา (ปริญญาโท) ($\beta = 0.140$) เพศ (หญิง) ($\beta = -0.135$) และรายได้ต่อเดือน (20,001-30,000 บาท) ($\beta = 0.081$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (n = 424)

ตัวแปร	β	Std. Error	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.789	0.130	<0.001
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	0.215	0.28	<0.001
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	0.235	0.111	0.035
ระดับการศึกษา (ปริญญาโท)*	0.140	0.119	0.241
ระดับการศึกษา (สูงกว่าปริญญาโท)	0.250	1.177	0.160
รายได้ต่อเดือน (20,001-30,000 บาท)	0.081	0.056	0.146
รายได้ต่อเดือน (30,001-40,000 บาท)	0.208	0.094	0.027
รายได้ต่อเดือน (มากกว่า 40,000 บาท)	0.197	0.097	0.042
เพศ (หญิง)	-0.135	0.051	0.009

Constant = 0.789, R = 0.400, R² = 0.160, Adjust R² = 0.143, F = 9.856, p-value = <0.001

ตัวแปรอ้างอิง คือ ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี), p-value = <0.001

ดังนั้นจึงสามารถเขียนสมการถดถอยเพื่อใช้ทำนายการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

$$y = \beta_0 + \beta_1 (x_1) + \beta_2 (x_2) + \beta_3 (x_3) + \beta_4 (x_4) + \beta_5 (x_5) + \beta_6 (x_6) + \beta_7 (x_7) - \beta_8 (x_8)$$

การมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล = $0.789 + 0.215$ (ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร) + 0.235 (ระดับการศึกษา ปริญญาตรี) + 0.140 (ระดับการศึกษา ปริญญาโท) + 0.250 (ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท) + 0.081 (รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท) + 0.208 (รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท) + 0.197 (รายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท) - 0.135 (เพศหญิง)

(รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท) + 0.197 (รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท) - 0.135 (เพศหญิง)

จากสมการอธิบายได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรรมาวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 14.3 (Adjust R² = 0.143) ดังนั้นเมื่อเทียบปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 0.215 คะแนน ระดับการศึกษา (สูงกว่าปริญญาโท) มีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ เพิ่มขึ้น 0.250 คะแนน เมื่อเทียบกับการศึกษาระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี) รายได้ต่อเดือน (30,001-40,000 บาท) มีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ เพิ่มขึ้น 0.208 คะแนน เมื่อเทียบกับรายได้ต่อเดือน (10,001-20,000 บาท) และเพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ น้อยกว่าเมื่อเทียบกับเพศชาย -0.135 คะแนน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาระยะยาวที่ส่งผลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรรมาวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในระดับน้อย-ปานกลาง อาจเนื่องมาจากกรรมาวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ กระจายอยู่ทั่วประเทศ โครงสร้างองค์กรรูปแบบแนวดิ่งที่มีสายบังคับบัญชาการกำกับดูแลหลายชั้น อาจส่งผลให้การมีส่วนร่วมไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ สอดคล้องตามการศึกษาของ (Seedam, 2023) กล่าวว่า ระบบราชการที่มีขนาดใหญ่ส่งผลให้มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้นอาจเกิดความล่าช้าและไม่ครอบคลุม ควรแจกแจงโครงสร้างตามแนวนอน กระจายอำนาจสร้างการมีส่วนร่วมในทุกฝ่าย เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลฯ รายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกข้อ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตามบริบทของเฉพาะตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ไปจนถึงระดับผู้บริหาร ส่งผลให้บุคลากรโดย

ส่วนใหญ่ที่ไม่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องจึงไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารฯ สอดคล้องตามการศึกษาของ (Jinamoon, et al., 2023) กล่าวว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมจากการศึกษาเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรตำแหน่งของบุคลากรให้มีความเหมาะสมหรือความชำนาญในด้านการปฏิบัติหน้าที่ (\bar{X} = 3.67, S.D. = 1.157) ซึ่งกระบวนการจัดสรรตำแหน่งบุคลากรอาจจะไม่รับทราบเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญเนื่องจากการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งจะส่งผลให้ภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับการศึกษาของ (Choocherd, 2020) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการจัดสรรตำแหน่งของบุคลากรเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศ วิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square พบว่า เพศ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมฯ นัยสำคัญทางสถิติที่ (p -value < 0.001) ซึ่งเพศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมาวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ (Sootthasil, et al., 2022) กล่าวว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านสาธารณสุข เพศหญิงมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมฯ อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานในกรรมาวิทยาศาสตร์การแพทย์โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และให้ความสำคัญกับกิจกรรมขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ (Sudjanya, 2023) กล่าวว่า เพศหญิงมีความพร้อมและตั้งใจทำงาน ควรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน สอดคล้องกับ

การศึกษาของ (Mali-ngam, et al., 2023) กล่าวว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารเนื่องจากเพศหญิงให้ความสำคัญกับเรื่องงาน และการทำกิจกรรมต่างๆ

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อาจเนื่องมาจากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีการกำกับดูแลตนเองที่ดีครอบคลุม 5 ด้าน (Department of Medical Sciences., 2024) ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีกำกับติดตามผ่านประชุมกรมทุกเดือน และผู้บริหารลงพื้นที่ตรวจราชการ 2) ด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยประกาศเจตนารมณ์ ขับเคลื่อนชมรม “STRONG องค์กรพอเพียงต้านทุจริต” สนับสนุนผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับดำเนินกิจกรรมร่วมกัน 3) ด้านการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศโดยการเปิดเผยข้อมูล จัดซื้อจัดจ้างและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ 4) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการนำองค์กรโดยการประพฤติปฏิบัติที่มีจริยธรรมเป็นแบบอย่าง 5) การจัดระบบกำกับติดตามผลดำเนินงานตามแผนฯ รวมไปถึงสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ สวัสดิการเพิ่มจากสิทธิ์พึงได้ การประเมินผลปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการบริหารจัดการอัตรากำลังภายในใ้กรอบที่มีโดยวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอกับภาระงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การมอบหมายงาน การคัดเลือก สรรหา บรรจุบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับการศึกษาของ (Lunviratn, 2020) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถทำให้บรรยากาศองค์กรดีขึ้น สำหรับการแต่งตั้ง-โอน-ย้าย-เลื่อนตำแหน่ง การดำรงรักษาบุคลากรและประสิทธิภาพการบริหารบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์กร การสร้างขวัญกำลังใจ เช่น คัดเลือกบุคลากรดีเด่น ชำรษาการดีเด่น การจัดสวัสดิการต่างๆ

สอดคล้องกับการศึกษาของ (Chunhawongvarit, 2024) กล่าวว่า การบริหารองค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร และการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ (Sarmart, 2023) ที่ว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ จะช่วยเพิ่มระดับของบรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความอบอุ่น และการสนับสนุน ส่งผลให้บรรยากาศองค์กรดีขึ้น

การทำนายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กล่าวคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรสามารถร่วมทำนายการมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลฯ เนื่องจากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงาน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบชัดเจน มีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรที่สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับรู้ทุกระดับ และมีส่วนร่วมกำกับติดตามประเมินผล สอดคล้องกับการศึกษาของ (Sucaromana, et al., 2023) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ภาคภูมิใจในองค์กรและต่อยอดการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโทมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ เพิ่มขึ้น 0.250 คะแนน เมื่อเทียบการศึกษาระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ซึ่งบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 54.04 ของบุคลากรทั้งหมด (Department of Medical Sciences., 2024) ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลฯ อาจมากขึ้นด้วย รวมทั้งเมื่อการศึกษาสูงขึ้น 0.208 คะแนน รายได้ต่อเดือนสูงขึ้นอาจ

เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ทำงานที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ควรสนับสนุนด้านการศึกษาระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาและรายได้ของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ (Soonthasil, et al., 2022) กล่าวว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสาธารณสุขของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดสุโขทัย

เพศหญิงมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข น้อยกว่าเมื่อเทียบกับเพศชาย -0.135 คะแนน อาจเกิดจากเพศหญิงมีบทบาททางสังคมน้อยกว่าเพศชาย สอดคล้องกับการศึกษาของ (Papakdee, et al., 2022) กล่าวว่าประชาชนที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การแตกต่างกัน อาจเกิดจากเพศชายได้รับการยอมรับทางสังคมมากกว่าเพศหญิง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้านการวางแผนในการจัดสรรตำแหน่งของบุคลากรให้มีความเหมาะสมหรือความชำนาญในด้านการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.67$) เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนระดับ/ตำแหน่ง เติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ผู้บริหารกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.91$) โดยกำหนด

เป็นนโยบายการปฏิบัติ การเปิดเผยข้อมูล และสื่อสารนโยบายแนวทางการปฏิบัติให้รับทราบอย่างทั่วถึงทุกระดับ

3. ผู้บริหารกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีในด้านความผูกพันองค์กร การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 2.92$) โดยการเปิดเผยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้บุคลากรทราบทุกระดับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาต่อยอดการมีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในกระทรวงสาธารณสุข หรืออื่นๆ

2. ควรศึกษาในประเด็นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

3. ควรมีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรม โดยนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาโปรแกรมเกี่ยวกับธรรมาภิบาลองค์กรภาครัฐในรูปแบบแอปพลิเคชันการมีส่วนร่วม โดยเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรสามารถเข้าไปแสดงความคิดเห็น เสนอแนะนโยบายที่ต้องการให้ผู้บริหารซึ่งหน่วยงานจะสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และพัฒนาปรับปรุงนโยบายต่อไป

กิติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่ให้ความอนุเคราะห์พื้นที่การเก็บข้อมูล และบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า ยิ่งให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

- Chusri, A. (2023). Applying Good Governance Principles within the Organization. *Journal of Chaimongkol Review*, (2), 1-12.
- Takaew, N., Rimai, S., Phonphai, N., & Dokchan, P. (2023). The Principles, Methods and guidelines on Effective management. *Journal of Modern Learning Development*, 8(1), 412-426.
- Uankaew, J., & Nakkaew, K. (2021). Management Principles Influencing the Performance of Employees of R V Connex Co., Ltd. *Journal of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University*, 3(1), 109-119.
- Stringer RA. *Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall; 2002.
- Sucaromana, U., Panitchaikul, P., & Piyamanotham, P. (2023). Personnel's Expectations towards the Organizational Climate. *Journal of Educational Measurement*, 40 (107), 399-408.
- Nuibunkaew, P. (2024). Participating in the preparation of Strategic Plans of Personnel. *Savant Journal of Social Sciences*, 1 (3), 31-40.
- Krejcie RV, Morgan D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Glenn D. Israel. (1992) *Determining Sample Size*. University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agriculture Sciences, EDIS.
- Likert R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22 (140), 5-55.
- Seedam, I. (2023). Organizational Structure Reforms in the Thai Bureaucracy System. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 11 (2), 159-170.
- Jinamoon, S., Pontin, P., & Sidakham, A. (2023). Management According to the Principles of Good Governance of the Pa Daet Subdistrict Municipality Mueng Chiang Mai District Chiang Mai Province. *Journal of Peace Periscope*, 4 (2), 106-119.
- Choocherd, S. (2020). The Development of Personnel Competency in Working More Efficiency. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)*, 12 (1), 223-238.
- Soothasil, M., Sarelert, A., & Khamsaenrat, P. (2022). The Participation of Public Health Personals in Administrative Processes of District Public Health Offices in Sukhothai Province and Related Factors. *Science and Technology Northern Journal*, 3 (1), 17-33.
- Sudjanya, C. (2023). Leadership of Women by Culture in the 21st Century. *Wipitpatanasilpa Journal of Arts, Graduate School*, 3 (1), 21-39.
- Mali-ngam, P., & Keawanuchit, C. (2023). The participation for management of hospital accreditation system of Personnel at Thatphanom Crown Prince Hospital Nakhon Phanom Province, 8 (4), 225-232.
- Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health. (2024). <https://bpsd.dmhc.moph.go.th/psdg/OP%20DMSc/2567/OP-DMSC-67-14-06-67.pdf>
- Lunviratn, P. (2020). Relation between Human Resource Management Efficiency and Organizational Climate of Personnels in Nongbua Lamphu Provincial Public Health Office. *Udonthani Hospital Medical Journal*, 28 (1), 91-100.

- Chunhawongvarit, P. (2024). Organization Administration Influencing the Participation of Personnel in the Pathum Thani Provincial Administrative Organization. *Journal of Modern Learning Development*, 9 (7), 166-178.
- Sarmart, T. (2023). Relationship between Leadership of Administrators and Organization Climate of City Municipalities Officers in Chonburi Province. *Journal of Politics, Administration and Law*, 15 (1), 188-201.
- Papakdee, S., Suttaworathumkit, P., Phanthachai, S., & Sumangkhalo, P. (2022). People's participation in the Preparation of the development plan of Robmuang Subdistrict administrative organization Roi ET Province. *Journal of Social Science Panyapat*, 2022, 4 (4), 57-70.

