

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี

ศึกษารณณี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## Influence factors to the success of the Annual action plan toward the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health

ว่าที่ร้อยตรีพินิจ ศรีมาลา

### บทคัดย่อ

แผนปฏิบัติการถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่จะช่วยวัดผลให้ทราบว่าองค์กรสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้หรือไม่ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนั้น จุดมุ่งหมายในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสถานภาพและข้อจำกัดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ทำการศึกษากรณณี :สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจัดทำเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีประชากรและการสุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างในตำแหน่งอื่นๆ จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ค่า t - test independent, One Way Anova (F - test), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการหาค่าความแตกต่างทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า (1) สถานภาพความสำเร็จของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อแผนปฏิบัติการประจำปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี พบว่า เพศส่งผลต่อปัจจัยที่มี ความแตกต่างกัน อายุส่งผลต่อปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน การศึกษาส่งผลต่อปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน ประเภทบุคลากรส่งผลต่อปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน ระดับของตำแหน่งงานส่งผลต่อปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน อายุการปฏิบัติงานส่งผลต่อปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน กลุ่มงาน ที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน (4) การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอโดยในภาพรวมเป็นการให้ข้อเสนอเชิงนโยบายในเรื่องการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานการสนับสนุนองค์ความรู้ความเข้าใจทางวิชาการ การสนับสนุนทางการบริหารจัดการและในเชิงการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี    **ศึกษารณณี :** สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี    **ศึกษารณณี :** สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objective of this project is 1) studying the status and limitations that influence the success of the annual action plan 2) studying the important factors that influence the success of the annual action plan toward the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health 3) studying the problems, obstacles, and the development guidelines of the operation according to the annual action plan toward the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. This is a Quantitative research and the sample size is 355 population which is the person who work at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health that consist of government officer, government employee, permanent employee, Ministry of Public Health employee, temporary worker and employment in other positions. Data analysis and statistics used in data analysis consists of percentage, mean, standard deviation, t - test independent, One-way ANOVA (F - test), Pearson correlation Coefficient and Fisher's Least Significant Difference (LSD).

The results of the study found that 1) the success status of the factors that influence the annual action plan, the overall is in a high level. 2) The analysis of factors affecting the success of the annual action plan, the overall is in a high level. 3) The analysis of personal fundamentals that influence the success of the annual action plan found that the gender, age, education, personnel types, level of position, job experience and task group which affect different factors. 4) The analyzing data relevant to the problem, obstacles and proposals. In overall, that is a policy proposal regarding operating budget support, supporting academic cognition management support and in terms of working according to the annual action plan..

## บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักของประเทศไทย ในการดูแลสุขภาพของประชาชนคนไทยทุกๆ คน ซึ่งในยุคแรกๆ ของการก่อตั้งมุ่งเน้นการการรักษาพยาบาล เน้นการวางรากฐานให้มั่นคง เพื่อให้ทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ โดย ณ ปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุข มีเป้าหมายที่เปลี่ยนไปตามยุค ตามสมัย เน้นการดำเนินงานด้านการพัฒนา ป้องกัน ควบคุมโรคจากภัยสุขภาพ เพื่อให้ “ประชาชนมีสุขภาพที่ดี เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข โดยมีระบบสุขภาพที่ยั่งยืน” ภายใต้การพัฒนาที่เป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่

1) ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence)

2) ยุทธศาสตร์บริการเป็นเลิศ (Service Excellence)

3) ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

4) แผนยุทธศาสตร์บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ประกอบไปด้วย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การปฏิรูประบบสุขภาพ

ระยะที่ 2 เป็นการสร้างความเข้มแข็ง

ระยะที่ 3 ดำเนินการให้เกิดความยั่งยืน

ระยะที่ 4 ประเทศไทยจะเป็นผู้นำด้านการแพทย์และสาธารณสุข 1 ใน 3 ของเอเชีย

ภายใต้กรอบการดำเนินงาน 15 แผนงาน จำนวน 45 โครงการ ผ่านแนวทางการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลและประเมินผล 80 ตัวชี้วัด เพื่อให้กำกับ ติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน สำนัก/กองในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การดำเนินงานในยุค Thailand 4.0 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป้าหมายเดียวกัน พร้อมรับผิดชอบต่อสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ลดความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงในระบบสุขภาพซึ่งประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมเมือง และสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ

### สภาพปัญหาและอุปสรรค

จากการที่ผู้วิจัยเคยได้รับหน้าที่ในการเป็นผู้ประสานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งการประเมินผล และจัดทำรายงานเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานและรายงานไปยังต้นสังกัด ทั้งข้อสังเกตพฤติกรรม ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติ ความรู้สึก ที่ไม่ดีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการของการจัดทำแผนฯ การรายงานแผนฯ ประเมินผลแผนฯ และการสรุปผลแผนฯ โดยมองว่าเป็นการเพิ่มภาระ เพิ่มปริมาณงาน เพิ่มความยุ่งยากให้กับตัวบุคลากรเอง

2. บุคลากรของหน่วยงานยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการของการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ถึงแม้ว่าจะมีการอบรมการจัดทำแผนฯ มีการเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ ความเข้าใจมาบรรยายฝึกฝนบุคลากรในการจัดทำแผนฯ เป็นระยะ แต่ต้องยอมรับข้อหนึ่งว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานยังมีความไม่เข้าใจในหลักการของแผนฯ

3. บุคลากรของหน่วยงานยังไม่มีความตระหนักถึงความสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งมีบุคลากรหลายๆ คนยังไม่ทราบว่าหน้าที่ของตนเองมีความสำคัญต่อแผนฯ มากน้อยแค่ไหน หลายๆ คนยังมองภาพรวมของหน่วยงานไม่ออกยังไม่รู้ว่าตนเอง หน้าที่ของตนเอง อยู่ตรงจุดไหนของแผนฯ ทำให้เกิดความไม่ใส่ใจในการปฏิบัติงานตามแผนฯ เน้นแค่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามงานประจำของตนเองไปวันๆ

ดังนั้น เมื่อพิจารณาแล้วผู้จัดทำจึงเห็นว่า การที่จะทำให้แผนปฏิบัติการประจำปีหน่วยงาน ประสบความสำเร็จนั้น ไม่ใช่เป็นที่หลักการในแผนฯ ที่ดีอย่างเดียว ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดี มีความเต็มใจ มีความใส่ใจ ตระหนักถึงความสำคัญ ของการดำเนินงานตามแผนฯ อีกด้วย จึงอยากทำการศึกษาในเรื่องทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อแผนฯ ว่าปัจจัยใดที่เป็นช่องว่างของสภาพปัญหา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และ พัฒนาการดำเนินงานตามแผนฯ และอีกประการที่สำคัญที่สุด คือ “เพื่อให้ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี หน่วยงานนั้น ส่งผลที่ดีถึงประชาชนทุกๆ คน และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประเทศชาติต่อไป”

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ พฤติกรรม และการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## ขอบเขตของการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ แผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งประกอบไปด้วย
  - 1) การกำหนด การจัดทำ การดำเนินงาน การประเมินผลและการวัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ ประจำปี
  - 2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ ประกอบด้วย ความหมาย คุณลักษณะ รูปแบบ ปัจจัยที่ส่งผล กระทบจนนำไปสู่การทำให้เกิดทัศนคติ รวมไปถึงการประเมินและการวัดระดับของทัศนคติ
  - 3) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรม ประกอบไปด้วย แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ องค์ประกอบของพฤติกรรม ประเภทของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในลักษณะต่างๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์
  - 4) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย ความหมายของการมีส่วนร่วม ลักษณะ และรูปแบบของการมีส่วนร่วม ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม กระบวนการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม
2. ด้านประชากรและการสุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบไป ด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างในตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 3,127 คน (กองบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, มิถุนายน พ.ศ. 2563) โดยการสุ่มตัวอย่าง บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 355 คน (การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ของ Taro Yamane. 1973)
3. ด้านพื้นที่ เป็นบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 355 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ประเภทของบุคลากร ระดับของตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน
4. ด้านเวลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำมาประกอบวิเคราะห์ ในช่วงปี พ.ศ. 2550 – 2560

## สมมติฐาน

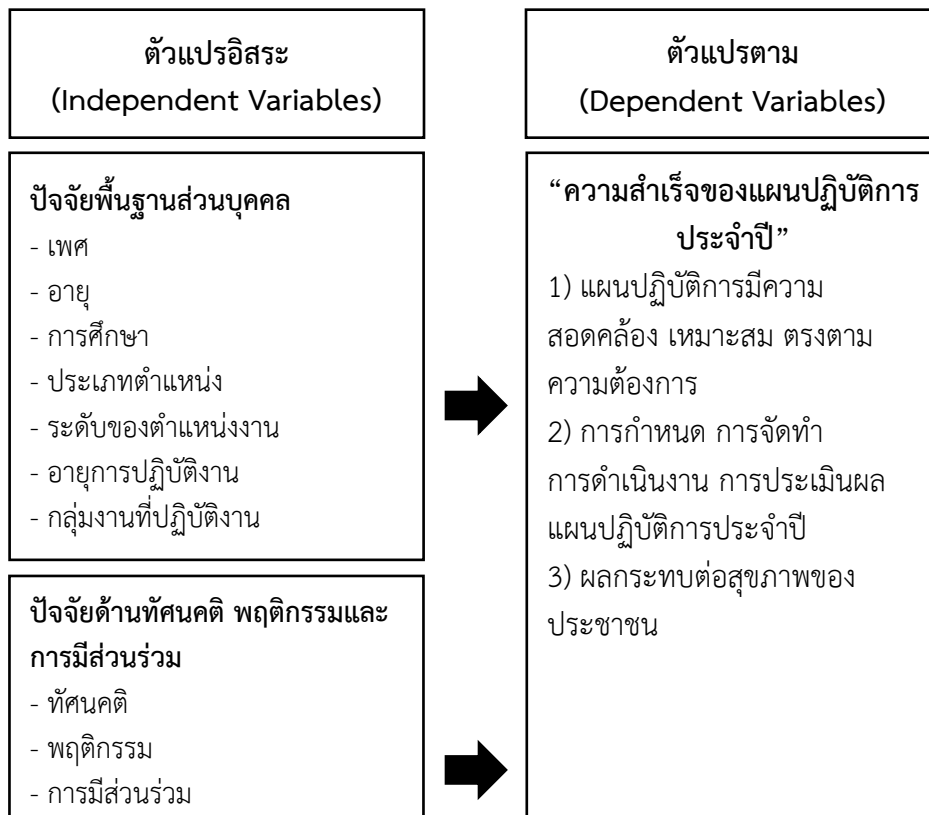
1. ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่แตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ พฤติกรรม และการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับ ปานกลาง

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันและปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ทำให้สามารถปรับปรุงและแก้ไข ปัญหา อุปสรรค และจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้จัดทำกรวิจัยสามารถทำการสรุปเค้าโครงแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้



## แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 521) ให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” ว่าหมายถึง แนวความคิดเห็น

โรเซนเบิร์ก และฮอฟแลนด์ (Rosenberg and Hovland , 1960 : 1) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ไว้ว่า ทัศนคติ โดยปกติสามารถ นิยาม ว่าเป็นการจูงใจต่อแนวโน้ม ในการตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจง กับสิ่งที่จะเกิดขึ้น

รัตนภรณ์ มั่นศรีจันทร์ (2559 :17) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ ความนึกคิดเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างกันความเชื่อ ความศรัทธา ความภักดี เป็นการรับรู้ความรู้สึกที่ส่งผลออกมาทางพฤติกรรม ทั้งทางจิตใจ ทางร่างกาย ในทางใดทางหนึ่ง ต่อทัศนคติของตนเอง ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นไปตามการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ตามความเชื่อ ความศรัทธาของบุคคลนั้นๆ ที่มีต่อสถานการณ์ที่ได้พบได้รับรู้มา ซึ่งมีทั้งในด้านบวก และ ด้านลบ เป็นผลดีและผลเสีย หรืออาจเรียกได้คร่าวๆว่าเป็นทัศนคติที่ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลนั้น

#### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดขึ้นของทัศนคติ

1) ความต้องการ (Needs) เนื่องจากความต้องการของบุคคลนั้น ไม่อยู่กับที่ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย แต่จะเปลี่ยนแปลงแปรผันไปตามกาลเวลา จึงทำให้ทัศนคติของคน เปลี่ยนแปลงตามไปด้วยวัตถุที่ได้รับการประเมินต่างกัน

2) ประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์ในอดีต (Direct and Past Experience ) ทัศนคติ ที่มีต่อวัตถุ นั้นๆ จะได้รับอิทธิพลโดยตรงจากประสบการณ์ในการได้ทดลองถือว่าเป็นประสบการณ์ตรง

3) บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพของบุคคลเป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งควบคู่กับ แนวความคิดของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการประเมิน วัตถุวัตถุ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเฉพาะตัวรวดเร็ว ก้าวร้าว เฉื่อยชา เก็บตัว หรือเปิดเผย

4) ความคิดและความรู้สึกทั้งหมดของตัวบุคคล ว่ามีลักษณะอย่างไรเคยเป็นอย่างไรและ คาดหวังจะให้เป็นอย่างไรมาก่อน ความคิดเกี่ยวกับตนเองอย่างไร ก็จะมีผลสะท้อนให้บุคคลแสดงพฤติกรรม นั้นๆ ออกมา

### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 768) ให้ความหมายของพฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือ อาการแสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด ความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, หน้า 2) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่าหมายถึง การกระทำหรือ กิริยาที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทางกล้ามเนื้อ ทางสมอง ทางอารมณ์ และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งโดยปกติ มนุษย์และสัตว์ย่อมแสดงออกมาให้เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดและเห็นไม่ได้ชัด ซึ่งขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่อสิ่งเร้า ที่มากระตุ้นเป็นสำคัญ

บรูส (Baruch. 1968: 136) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่ง ที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนอง หรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกันไม่ ว่า การแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกาย ก็ตามองค์ประกอบของพฤติกรรม

### องค์ประกอบของพฤติกรรม

1. ความมุ่งหมาย (Goal) เป็นความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดกิจกรรม คนเรามีพฤติกรรมเกิดขึ้นก็เพราะต้องการตอบสนองความต้องการของ

2. ความพร้อม (Readiness) ระดับวุฒิภาวะ หรือความสามารถที่จำเป็นในการประกอบพฤติกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการ คนเราจะมีความพร้อมในแต่ละด้านที่ไม่เหมือนกัน

3. สถานการณ์ (Situation) คนเรามักจะประกอบพฤติกรรมที่ตนเองต้องการ

4. การแปลความหมาย (Interpretation) แม้จะมีโอกาสในการประกอบพฤติกรรมแล้วคนเราก็มักจะประเมินสถานการณ์ หรือคิดพิจารณาก่อนที่จะทำพฤติกรรมนั้นๆ ลงไป

5. การตอบสนอง (Respond) หลังจากได้แปลความหมาย หรือได้ประเมินสถานการณ์แล้วพฤติกรรมก็จะถูกกระทำตามวิธีการที่ได้เลือกในขั้นตอนของการแปลความหมาย

6. ผลที่ได้รับ (Consequence) เมื่อประกอบพฤติกรรมไปแล้วผลที่ได้จากการกระทำนั้นๆ อาจจะตรงกับความต้องการ หรืออาจจะไม่ตรงกับความต้องการที่ตนเองได้คาดหวังไว้

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมมนุษย์นั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกันได้แก่ เป้าหมาย ความพร้อม สถานการณ์ การแปลความหมาย การตอบสนอง ผลลัพธ์ที่ตามมา และปฏิกริยาต่อความผิดหวัง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่างๆ เกิดขึ้นทั้งสิ้น นับว่าเป็นเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์นั่นเอง

### 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นผลจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทาง การเปลี่ยนแปลงความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

#### ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการรักษาการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 11 ประการ ดังนี้

1) การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อถือพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง

2) มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตนเอง

3) เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริมป้องกันและรักษาเป้าหมายตน

4) ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบางครั้งมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา

5) ความคาดหวัง บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติดตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน

6) การมองแต่ตนเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตนเองสมควรกระทำเช่นนั้น

7) การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนถูกบังคับให้ทำ

8) นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเรามีนิสัยชอบกระทำอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ

9) โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคมโดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงการของสังคมเอื้ออำนวยเข้ามามีส่วนร่วมกันในการกระทำ เช่นนั้นเท่าที่พวกเขาได้รับรู้

10) การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขาารู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนที่ดีพอให้ทำการเช่นนั้น

#### 4. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554, หน้า 144) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วม ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน พบว่า ตัวแปรทัศนคติที่มีต่อระบบคุณภาพภายใน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายในในทุกๆ ด้านทั้งทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านพฤติกรรม

ภูมิพัฒน์ พลราช (2560, หน้า 72) ศึกษา ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้มากกว่า มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้น้อย ทั้งนี้ เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานมาก มีโลกทัศน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่กว้างกว่า จึงทำให้มีทัศนคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างในตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 3,127 คน (กองบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, พ.ศ. 2563) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 355 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจะใช้หลักการคำนวณของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane, 1973)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยออกแบบเป็น 3 ส่วนขององค์ประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเชิงประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับของตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) จำนวน 7 ข้อ โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่ได้มาในลักษณะของการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งประกอบด้วย 3 หัวข้อคำถามที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2) ทัศนคติที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี 3) พฤติกรรมที่มีต่อแผนปฏิบัติการ



ประจำปี 4) การมีส่วนร่วมที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นมาตราส่วนระดับ ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert scale) ดังนี้ 1) คะแนน เท่ากับ น้อยที่สุด 2) คะแนน เท่ากับน้อย 3) คะแนน เท่ากับ ปานกลาง 4) คะแนน เท่ากับมาก 5) คะแนน เท่ากับมากที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้ จากแบบสอบถาม โดยการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการลงพื้นที่ไปพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม เมื่อได้รับข้อมูลจนครบถ้วนแล้ว หลังจากนั้นนำแบบสอบถามกลับมาตรวจทานความถูกต้อง ก่อนจะนำมาลงรหัสเพื่อการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล

2) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นข้อมูล การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และเอกสารต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการค้นคว้าและนำมาจัดทำ พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา เพื่อใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการศึกษา

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยสถิติดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายทัศนคติของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

3) ค่า t-test independent, One Way Anova (F-test) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรในการวิจัยและหาค่าความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Sheaffe Method

4) หาค่าความแตกต่างทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทางประชากรศาสตร์กับทัศนคติ พฤติกรรม และการมีส่วนร่วม ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### ก. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ในกรณีนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 363 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.6 และเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

2) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31- 40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.1

3) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 228คน คิดเป็นร้อยละ 62.8

4) ประเภทตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0

5) ระดับตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9

6) อายุการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 152 คิดเป็นร้อยละ 41.9

7) กลุ่มบริหารทั่วไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1

## 2. ผลการการวิเคราะห์ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี

1) การกำหนด การจัดทำ การดำเนินงาน การประเมินผล แผนปฏิบัติการประจำปีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก

2) แผนปฏิบัติการมีความสอดคล้อง เหมาะสม ตรงตามความต้องการมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับมาก

3) แผนปฏิบัติการประจำปีบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์หวัเคราะห์สถานภาพความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก

## 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี

1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ทัศนคติ) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี) ระดับความสัมพันธ์ ในระดับสูง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (พฤติกรรมมีส่วนร่วม) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี) ดังนี้

- ด้านพฤติกรรมที่มีต่อแผนปฏิบัติการ อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง

- ด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อแผนปฏิบัติการ อยู่ในระดับสูง

## 4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1) ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก และสามารถอธิบายปัจจัยของตัวแปรอิสระอื่นได้ดังนี้

(1) แผนปฏิบัติการมีความสอดคล้อง เหมาะสม ตรงตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก

(2) แผนปฏิบัติการประจำปีบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน) มีค่าเฉลี่ยรองลงเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก

(3) การกำหนด การจัดทำ การดำเนินงาน การประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่แตกต่างกัน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ พฤติกรรม และการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ศึกษากรณี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า

(1) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี มีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงแสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในระดับสูงขึ้นไป ก็จะทำให้ระดับ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

(2) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี มีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงแสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในระดับสูงขึ้นไป ก็จะทำให้ระดับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

## ข. การอภิปรายการศึกษา

### 1. ด้านทัศนคติที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทั้งเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันแต่มีระดับทัศนคติที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปีอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาลงไปในรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ก็พบว่า การให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการประจำปี การถ่ายทอดเทคนิค และองค์ความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายยิ่งขึ้น มีความยินดีหากหน่วยงานมอบหมายในการเป็นคณะทำงานดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี หรือแม้แต่การมอบหมายภาระงานที่เกิดจากแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (เชิงบวก) แต่การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นการเพิ่มภาระงาน ปัญหาและอุปสรรคต่องานประจำของท่านกลับอยู่ในระดับปานกลาง (เชิงลบ) นั้นหมายถึงว่า การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปียังมีปัญหาอุปสรรคสำหรับบุคลากรฯ ทำให้มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของสคริมเมอร์ ฮอนท์ (Schermerhorn, 2000 : 75) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวางแนวความคิดความรู้สึกรับรองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนในเวลาเดียวกันหรือต่อสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ และทัศนคติเหล่านั้นสามารถที่จะรับรู้หรือตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการหรือจากพฤติกรรมของบุคคล

### 2. ด้านพฤติกรรมที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ทั้งเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี อยู่ในระดับมาก ในเรื่องของ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีเสร็จทันต่อเวลา เสมอการสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานประจำ การแก้ไขปัญหา อุปสรรค ระหว่างการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ชูดา จิตพิทักษ์ (2525 : 59 - 66) ได้อธิบายว่าสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม หนึ่งในนั้นคือ ค่านิยม คือ แนวความคิดที่เห็นได้อย่างชัดเจนและไม่เด่นชัด ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มหนึ่งเกี่ยวกับว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งเป็นความคิดที่มีอิทธิพลให้บุคคลเลือกกระทำอันใดอันหนึ่งที่มีอยู่หลายวิธี หรือเลือกเป้าหมายอันใดอันหนึ่งจากหลายๆ อันที่มีอยู่ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีค่านิยม (Core Value) ของบุคลากรคือ MOPH ซึ่งประกอบด้วย

M : Mastery เป็นนายตนเอง คือเป็นบุคคลที่หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึก รับผิดชอบ คุณธรรม และ จริยธรรม

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ คือสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People centered ใส่ใจประชาชน คือต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางใน การทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลักเข้าใจ เข้าถึง ฟังได้

H : Humility อ่อนน้อมถ่อมตน คือมีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ในส่วนของการจัดทำ ดำเนินงาน และประเมินผลการอธิบายให้คำปรึกษาหรือแนะนำ เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีแก่บุคลากรในกลุ่มงาน ได้อยู่ในระดับปานกลาง โดยในส่วนนี้ต้องยอมรับว่ามี ข้อจำกัดอยู่บ้าง เนื่องจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการยังคงต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง อาศัย ประสบการณ์และความเข้าใจในระบบบริหารงานที่ต้องมองภาพบูรณาการให้มากขึ้น จึงยังคงเป็นเรื่องยากกับ บุคลากรส่วนใหญ่

### 3. ด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อแผนปฏิบัติการประจำปี

บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ แตกต่างกัน ทั้งเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน แต่มีด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อแผนปฏิบัติการ ประจำปี อยู่ในระดับมาก ในเรื่องของหน้าที่และภาระงานที่ท่านปฏิบัติ ส่งผลโดยตรงและทางอ้อมจากการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีความพอใจกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี อยากมีส่วนร่วมในการกำหนด จัดทำ วางแผนและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีมากกว่านี้ และการ มีส่วนร่วมในการกำหนด จัดทำ วางแผนและดำเนินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และการเป็นผู้รับผิดชอบ หลักหรือเป็นผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เป็น 2 ข้อที่อยู่ใน ระดับปานกลาง ได้ แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้าน ทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ
- 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะ เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

#### ค. ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากการวิจัย

##### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แม้ว่าผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมจะสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ยังมีทัศนคติ พฤติกรรม และการมีส่วนร่วมที่ดี แต่ปัจจัยที่เป็นสิ่งจำเป็นและยังต้องการการสนับสนุนนั้นคืองบประมาณในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี เนื่องจากงบประมาณยังเป็นปัญหาในเชิงทัศนคติ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่รัฐบาลต้องการแสวงหา กลไก วิธีการเพื่อสนับสนุนในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีให้เพียงพอต่อจำเป็นและความต้องการ

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความรู้ความเข้าใจของบุคลากรทุกระดับในเรื่องการดำเนินงานทางการแพทย์ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขยังมีข้อจำกัดด้วยเหตุผลความจำเป็นในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงควรเร่งรัดในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการกำหนด จัดทำ วางแผน การดำเนินงาน กาประเมินผลให้แก่บุคลากรในทุกๆ ระดับ

## 3. ข้อเสนอแนะบริหาร/ภาคปฏิบัติ

หน่วยงานควรมีการจัดประชุมชี้แจง รายงานความก้าวหน้า การดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ ให้ทุกๆ คนได้ทราบ เพราะ ณ ปัจจุบัน มีการประชุมชี้แจงปีงบประมาณละ 1 - 2 ครั้ง อีกทั้งยังเป็นการประชุมฯ ที่เฉพาะกลุ่ม ทำให้บุคลากรคนอื่นๆ ไม่ได้เข้าร่วมรับฟังและไม่ทราบถึงทิศทาง ความก้าวหน้า ในการทำงานวางแผนปฏิบัติการ

## 4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ ความแตกต่างกัน ระหว่างทัศนคติ พฤติกรรม และการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ส่งผลต่อหลักธรรมาภิบาลในองค์การ

2) ควรมีการศึกษาแผนปฏิบัติการฯ ในเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จากการทำงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

## บรรณานุกรม

ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). ทศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร :กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง).การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัฬหภูมิ เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธวัชชัย เสถียรกาล. (2545). ทศนคติของลูกจ้างกรมอุทยานแห่งชาติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ:กรณีศึกษาอุทยานแห่งชาติเขาสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรป่าไม้), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุษกร ทัฬหภูมิ. (2549). ทศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigmaของพนักงานบริษัท ชัมซุง อิเล็กโทร – แม็คคานิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนะอินเตอร์พริ้นท์.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร :คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

พิภพ วงษ์เงิน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา,2547.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2548.

อรปภัทร จันทรสาขาและกมลชนก ชิตรัถธา. “ทศนคติของประชาชนจังหวัดภูเก็ตที่มีต่อ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต : ศึกษาในห้วงเวลา พ.ศ.2556.”

สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก, 2556

ปฏิพัทธ์ ชูเสน และคณะ. “ทศนคติของประชาชนในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการดำเนินนโยบายของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร : กรณีศึกษา การดำเนินการในระหว่าง

เดือนสิงหาคม 2554 - เดือนมกราคม 2555”.สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก, 2556.