

การศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรม ที่สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากร

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568

โดย

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ



0 2659 6363



<https://dsw.go.th/Home>



strategy_dsw@dsw.go.th



สารบัญ

หน้า

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ

1

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

11

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์และอภิปรายผล

19

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

60

ผลการประเมินภาพรวม

73

เอกสารอ้างอิง

74





กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ หน่วยงาน
ภาครัฐที่มีภารกิจหลักด้านการพัฒนาสังคม
การจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์
การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ และการ
ให้บริการสวัสดิการสังคมแก่คนไร้ที่พึ่ง
ผู้ทำการขอทาน สมาชิกนิคมสร้างตนเอง
ราษฎรบนพื้นที่สูง และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ
รวมถึงการส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนา
สังคมและการจัดสวัสดิการสังคม โดยการมี
ส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ
การจัดกิจกรรมตามโครงการพิเศษ เพื่อขับเคลื่อน

กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการ พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม

ตามวิสัยทัศน์ของกรม จึงจำเป็นอย่างยิ่ง
ที่องค์กรต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการ
องค์กรที่ครอบคลุมในทุกมิติทั้ง ด้านโครงสร้าง
องค์กร ด้านบุคลากร ด้านยุทธศาสตร์
ด้านการบริหารกระบวนการ ด้านงบประมาณ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านวัฒนธรรม
องค์กร ซึ่งถือเป็นแนวทาง และเครื่องมือ
สำคัญต่อการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถ
บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี
จริยธรรม

...รากฐานความสำเร็จขององค์กร
ไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับทิศทางการบริหารงาน
ของผู้บริหารงานเพียงเท่านั้น

บทที่ 1 บทนำ

DSDW core value

หากแต่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้
บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์กร และเห็นคุณค่าในการทำงาน
ของตนเองถือเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบ
สำคัญที่ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญ

เช่นเดียวกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
ที่ได้มีการทบทวนค่านิยมขององค์กรให้
มีความสอดคล้องกับสถานการณ์สังคม
ในปัจจุบัน เพื่อคุณค่าในงาน และเป็นแนวทาง
ในการสร้างพฤติกรรมร่วมที่พึงประสงค์
ของบุคลากรทุกคนในองค์กร ให้เป็นที่ยอมรับ
ยึดถือปฏิบัติตัวอย่างต่อเนื่อง

ยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจบริการ
ทำงานรอบรู้ เชิดชูคุณธรรม





CORE VALUES

ค่านิยมกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่กำหนดใหม่สะท้อนถึงรูปแบบการขับเคลื่อน การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรม นำไปสู่การพัฒนาองค์กร การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อประชาชน กลุ่มเป้าหมาย

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการสร้างการรับรู้เพื่อสร้าง แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรภายใน องค์กรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จึงดำเนินการสื่อสารค่านิยมใหม่กรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสังกัด กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อสร้างการรับรู้ และวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน



แบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อน ค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ ประจำปี 2568

คำชี้แจง

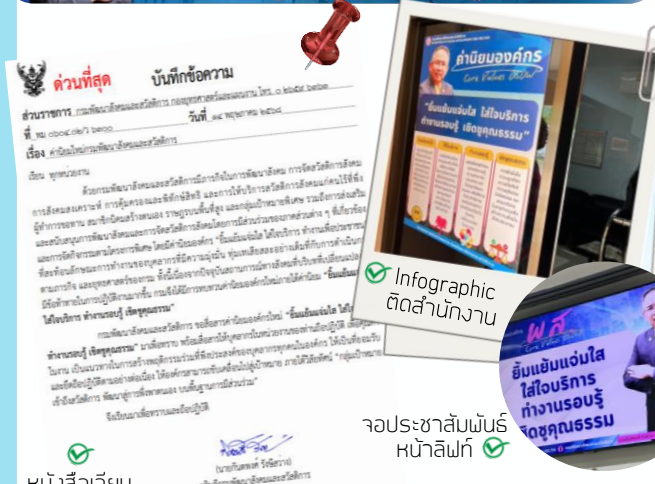
แบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการประเมินพฤติกรรมของตนเองจากการประพฤติ ปฏิบัติตามค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการซึ่งสะท้อนถึง ลักษณะ และพฤติกรรมรายบุคคล โดยผลการประเมินดังกล่าวคณะผู้จัดทำจะมีการวิเคราะห์ เพื่อสร้างการรับรู้ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการใน อนาคตต่อไป โดยข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และผลการสำรวจจะนำไปใช้ เพื่อวิเคราะห์ในการทบทวนเท่านั้น และขอความกรุณาท่านตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงที่ ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ

1. แบบฟอร์มนี้จะได้รับคำตอบในวันที่ 4 กรกฎาคม 2568 เวลา 12.00 น. ขอให้บุคลากรทุกท่านดำเนินการตอบให้ครบถ้วน
2. ผลการสำรวจจะมีการสุ่มเสนอผู้บริหารเพื่อทราบผลต่อไป

กองยุทธศาสตร์และแผนงานจึงจัดการ ศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรมที่ สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการประเมินพฤติกรรมของตนเอง จากการประพฤติ ปฏิบัติตามค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการซึ่งสะท้อนถึง ลักษณะ และพฤติกรรมรายบุคคล ในราชการ ส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาค

เว็บไซต์กรม



วอประชาสัมพันธ์
หน้าลิฟท์

หนังสือเวียน

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ



1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ



2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอธิบายระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ และพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเสนอแนะต่อการพัฒนาการสื่อสาร และแนวทางการปฏิบัติเพื่อสร้างการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ขอบเขตการศึกษา

3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

คณะผู้ศึกษามุ่งศึกษาถึงคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยสามารถแบ่งขอบเขตการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินการรับรู้ค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และการปฏิบัติตามค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 11 แห่ง ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 62 แห่ง นิคมสร้างตนเอง 43 แห่ง ศูนย์พัฒนาราชภาพบนพื้นที่สูง 16 แห่ง ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต 3 แห่ง ศูนย์ประสานงานโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ 3 แห่ง และพิพิธภัณฑสถานเรียนรู้ราชูปถัมภ์บนพื้นที่สูงจังหวัดเชียงใหม่ 1 แห่ง รวมจำนวน 143 แห่ง จำนวน 2,789 คน (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล, 2568)

4





บทที่ 2

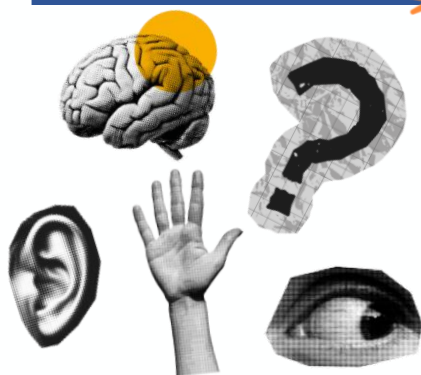
แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ และการเรียนรู้

 อูไรรัตน์ ทองคำชื่นวิวัฒน์ (2542) กล่าวถึงทฤษฎีการรับรู้และการทำความเข้าใจระหว่างบุคคล หรือ Interpersonal Perception and Attribution Theory ในมิติทางจิตวิทยาโดยเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวของบุคคลจากการรับ และตีความสิ่งเร้าด้วยระบบประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส การรับกลิ่น และการรับรส ควบคู่กับการมีปัจจัยหรือสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ กล่าวคือกระบวนการการรับรู้เกิดขึ้นจาก**การที่บุคคลนำความรู้เข้าสู่สมองด้วยอวัยวะสัมผัส และเกิดการจดจำในลักษณะของมโนภาพและทัศนคติ และพัฒนาสู่กระบวนการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน** ได้แก่ ประสบการณ์ (Experiences) ความเข้าใจ (Understanding) กระบวนการในการตีความหรือสร้างมโนสติ และความนึกคิด (Thinking)

 เช่นเดียวกับภารดี เทพคายน (2564) กล่าวถึงการรับรู้ (Perception) คือ กระบวนการที่มี**ข้อมูลเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งเกิดกระบวนการเรียนรู้จากการเลือกข้อมูล การจัดการข้อมูล การตีความข้อมูล และการดึงข้อมูลกลับมา** กระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย อาทิ ค่านิยม ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ความคาดหวัง ประสบการณ์ ความสนใจ และความสนใจ



Neisser (1976) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน

บิดาแห่งจิตวิทยาเชิงรับรู้ กล่าวถึงกระบวนการรับรู้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ **การประมวลผลจากล่างขึ้นบน และการประมวลผลจากบนลงล่าง** ซึ่งในทัศนะของ Neisser (1976) กระบวนการรับรู้ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นในรูปแบบใดแบบหนึ่ง แต่**กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างเป็นวงจรหรือ Cycle** กล่าวคือ การรับรู้เป็นกระบวนการแห่งการ**โต้ตอบ** ระหว่างกัน หมุนเวียนเปลี่ยนผ่านกันไปเรื่อย ๆ ไม่หยุดนิ่ง





2

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้ให้คำจำกัดความค่านิยม (Values) ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการการดำเนินงานของส่วนราชการในมิติการเป็นกรอบในการดำเนินงานของส่วนราชการให้สามารถบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการได้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยการกำหนดหลักการ หรือพฤติกรรมบางอย่างเพื่อชี้้นำให้เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของส่วนราชการ



กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2564) กล่าวถึงค่านิยม ในมิติการเป็นรากฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมโยงระหว่างความต้องการหลักขององค์กร และกระบวนการปฏิบัติงานภายใน อีกทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรถือเป็นหนึ่งในกระบวนการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ หรือ **Visionary Leadership** ตามเกณฑ์ EdPEX หรือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence)

แม้หลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเน้นการดำเนินงานในมิติของสถาบันทางการศึกษา หากแต่**การทำความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม**สามารถศึกษาได้จากบริบทดังกล่าว เนื่องจาก**ค่านิยมขององค์กรเป็นหนึ่งในรูปแบบการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์**จากการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ**แนวทางการดำเนินงานขององค์กรโดยผู้นำองค์กร** ซึ่งวิสัยทัศน์ต้องสะท้อนถึงค่านิยม และจริยธรรมขององค์กรที่มีความชัดเจน และเป็นรูปแบบและเป็นแนวปฏิบัติให้แก่บุคลากร

กล่าวคือ**การกำหนดค่านิยมขององค์กรตามเกณฑ์ EdPEX** ผู้บริหารถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการวางแผนทางการขับเคลื่อนองค์กร โดยต้องคำนึงถึง**ความสมดุล และความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กรร่วมกัน** รวมทั้ง**ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามวิสัยทัศน์ หรือค่านิยมที่ได้กำหนดไว้อย่างมีจริยธรรม** ควบคู่กับการแสดงให้เห็นถึงความเป็นภาวะผู้นำที่แม้จะดำเนินการบริหารงานผิดพลาด ก็พร้อมยอมรับความผิดพลาด และพร้อมปรับปรุงและพัฒนาตนเอง



สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ X

การเสริมสร้างค่านิยมร่วม (Shared Values) ในมิติการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
อันนำไปสู่การสร้างคุณภาพและความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร
ผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรโดยประกอบด้วยเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้าง
ค่านิยมเพื่อความยั่งยืน ดังนี้

1

การมีส่วนร่วม

ความร่วมมือของบุคลากร
ในการร่วมกันขับเคลื่อน
การดำเนินงานขององค์กร
ตามบริบทการทำงานตาม
โครงสร้างขององค์กร
เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กร
สามารถดำเนินไปได้
อย่างยั่งยืนตามวิสัยทัศน์
และค่านิยมที่องค์กรกำหนด

2

การเปิดใจ

การมีบุคลากรในสังกัด
ที่มีทัศนคติพร้อมรับ
ต่อการเปลี่ยนแปลง
ในทุกรูปแบบ รวมถึงการ
พร้อมยอมรับต่อสิ่งใหม่ ที่
ส่งผลต่อการขับเคลื่อน
การดำเนินงานขององค์กร
อย่างมีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผล

3

การยอมรับ

ผู้บริหารต้องเข้าใจ และ
ยอมรับในความสามารถ
ของบุคลากรภายใน
เมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับ
ความไว้วางใจ จะส่งผล
ต่อความทุ่มเท สร้างสรรค์
นวัตกรรมที่มีส่วนช่วยใน
การขับเคลื่อนองค์กร
อย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

4

พันธสัญญา

องค์กรต้องสร้าง
ความรู้สึกให้บุคลากร
เห็นความสำคัญในการ
ร่วมกันขับเคลื่อน
นโยบายขององค์กรใน
ทิศทางแบบเดียวกัน

5

การขจัดความขัดแย้ง

ความร่วมมือร่วมใจของ
บุคลากรในการร่วมกัน
ขจัดความขัดแย้ง
ที่เกิดขึ้นในองค์กร และ
การเปลี่ยนความขัดแย้ง
ให้กลายเป็นพลังในการ
ร่วมขับเคลื่อนองค์กร
สู่ความสำเร็จ

6

ความเป็นเอกฉันท์

กระบวนการที่เกิดขึ้น
หลังจากที่องค์กร
ดำเนินการขจัดความ
ขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน
องค์กรได้แล้ว และทำให้
การบริหารจัดการ
ภายในองค์กรสามารถ
ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น
และมีข้อโต้แย้งน้อย

7

การตัดสินใจ

ความกล้าตัดสินใจของ
ผู้บริหารในการ
ดำเนินการกับบุคลากรผู้
ซึ่งปฏิบัติงานไม่เหมาะสม
รวมถึงการแสดง
พฤติกรรมต้นแบบเพื่อ
เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่
บุคลากรในองค์กรได้
ประพฤติ ปฏิบัติตาม

8

การรวมพลัง

การเสริมพลังของ
บุคลากรในองค์กรให้
เกิดความรู้สึก
เพื่อร่วมกันขับเคลื่อน
ค่านิยมองค์กร และการ
ปฏิบัติงานตามภารกิจ
ให้ประสบความสำเร็จ

9

วัตถุประสงค์

องค์กรต้องมีการกำหนด
แนวทาง จุดมุ่งหมายใน
การขับเคลื่อนองค์กรสู่
ประสบความสำเร็จ เพื่อ
เป็นทิศทางในการ
บริหารจัดการองค์กรได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

10

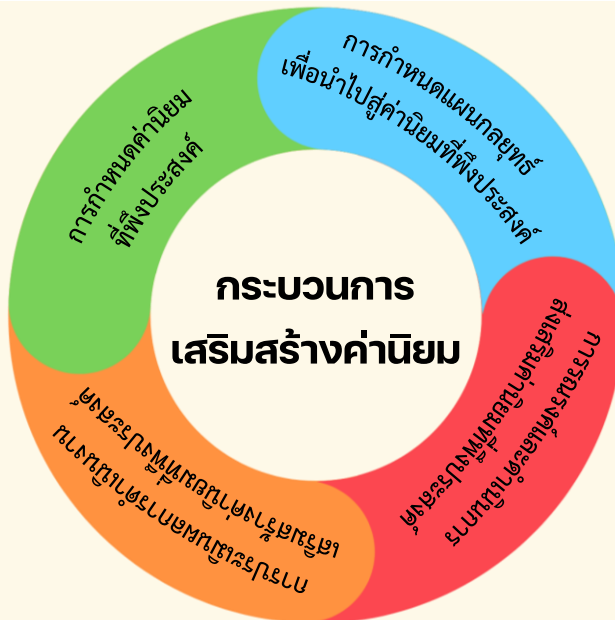
การเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารต้องมีการ
ปรับเปลี่ยนรูปแบบ และ
พัฒนาการบริการให้สอด
รับกับความเปลี่ยนแปลง
ที่เกิดขึ้นในสังคมควบคู่
กับการเสริมสร้างค่านิยม
และวัฒนธรรมองค์กร
เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่
ความยั่งยืน



สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นอกจากเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างค่านิยมเพื่อความยั่งยืนขององค์กรข้างต้น
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2566) **กล่าวถึงกระบวนการ
เสริมสร้างค่านิยม** ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ได้แก่



1 การกำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์

การกำหนดค่านิยมขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถเป็นแนวทางต่อการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์กรได้นั้น องค์กรต้องพิจารณากำหนดจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ แพลตฟอร์มขององค์กรร่วมกับการคำนึงถึงระบบงาน และลักษณะของบุคลากรขององค์กรในภาพรวม เพื่อให้ค่านิยมดังกล่าวยังคงอยู่ในแนวทางที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ และเมื่อปฏิบัติแล้วเกิดการส่งเสริมกลยุทธ์หลักในการบริหารงานขององค์กรไปด้วย

3 การรณรงค์และดำเนินการส่งเสริมค่านิยมที่พึงประสงค์

การประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรให้บุคลากรในองค์กรเกิดการรับรู้ และแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน

2 การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ค่านิยมที่พึงประสงค์

การขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีแนวปฏิบัติต่อค่านิยมองค์กรร่วมกันต้องอาศัยการปลูกฝังค่านิยมอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการขับเคลื่อนองค์กรสู่การมีค่านิยมที่พึงประสงค์อย่างเป็นขั้นตอน โดยอาจบูรณาการภายใต้ระบบบริหารงานบุคคล

4 การประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์

กระบวนการหลังจากดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ และแนวทางการปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงาน โดยหน่วยงานผู้เกี่ยวข้องต้องมีการประเมินผลเพื่อวัดทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติตนของบุคลากรตามค่านิยม และประเมินประสิทธิผลของการนำแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการสื่อสารค่านิยมองค์กรไปดำเนินการ เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงแนวทางการสื่อสาร และการสนับสนุนให้องค์กรเกิดการปฏิบัติค่านิยมร่วมกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน





Literature Review



1

ศุภมาศ ปลื้มกุศล (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ
อัตลักษณ์ขององค์กรจากการรับรู้ของพนักงาน
การรถไฟแห่งประเทศไทย ในด้านการสื่อสาร
องค์กร การออกแบบองค์กร โครงสร้างองค์กร
กลยุทธ์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม และ
ลักษณะเฉพาะของธุรกิจ

ผลการศึกษา

X

พบว่า**คุณลักษณะทางประชากรและการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน**ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย**ส่งผลต่อระดับการรับรู้อัตลักษณ์ขององค์กรที่แตกต่างกัน** ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน สังกัด ตำแหน่ง
พื้นที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับการรับรู้อัตลักษณ์องค์กรที่แตกต่างกัน โดยพนักงานจะรับรู้
อัตลักษณ์ขององค์กรด้านการสื่อสารองค์กร การออกแบบองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กรค่อนข้างมาก
ในขณะที่ด้านลักษณะเฉพาะของธุรกิจมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก

2

กานต์ มิตรกุล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ 3 มิติ ของค่านิยมของพนักงาน
ค่านิยมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร
ของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันวายที่ทำงาน
อยู่ในองค์กรรัฐหรือเอกชนของประเทศไทย



เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรพบว่า
พนักงานเจนเนอเรชันวายมีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กร
เชิงความรู้สึกสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพัน
เชิงบรรทัดฐาน และความผูกพันเชิงผลตอบแทน

**ค่านิยมที่พนักงานเจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญ
มากที่สุด คือ ค่านิยมด้านมนุษยธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** อาทิ ความใจกว้าง
ความร่วมมือร่วมใจระหว่างกัน ความเห็นอกเห็นใจ
ผู้อื่น และความเท่าเทียมทางสังคม รองลงมาคือ
ค่านิยมด้านความก้าวหน้า โดยมีความเกี่ยวข้องกับ
การปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อความ
เจริญก้าวหน้า อาทิ ความมุ่งมั่น การควบคุมตนเอง
การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และความคิด
สร้างสรรค์ และค่านิยมด้านอนุรักษ์นิยม อันเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติตนตามระเบียบ แบบแผน พิธีการ อาทิ
การเชื่อฟัง ความเป็นระเบียบ ความเป็นทางการ



3

ชำนาญ เมื่องแดง (2558) คำนิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับ **ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค มากที่สุด** อยู่ในระดับสูงโดยมีคะแนนเฉลี่ย 7.01 และ **ให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรน้อยที่สุด** โดยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 5.34 โดย **ค่านิยมหลักกรมควบคุมโรค** ที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ **การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม** คะแนนเฉลี่ย 7.91 และให้ความสำคัญกับบริการต่อน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 5.90

4

จรรยา ต้นติวราชย์ (2560) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการบุคลากรที่มีคุณลักษณะแห่งการมีคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะในด้านการมีความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มากที่สุด รองลงมาคือการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และการมีความขยันอดทน และกิริยาท่าทางที่สุภาพเรียบร้อยทั้งต่อหน้า และลับหลังผู้ใหญ่ตามลำดับ

กรอบการศึกษา

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร พส.

- ★ สังกัดการดำเนินงาน ได้แก่ ราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
- ★ อายุ
- ★ ระดับการศึกษา
- ★ ตำแหน่งราชการ
- ★ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระดับการรับรู้ค่านิยม พส.

- ★ การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กร
- ★ ความเข้าใจความหมาย และแนวทางในการปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร
- ★ การสื่อสารค่านิยมองค์กรในหน่วยงาน
- ★ การเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรกับการทำงานประจำวัน

การรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรม
ที่สะท้อนค่านิยมองค์กร
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

เข้มแข็งแจ่มใส
ใส่ใจบริการ
ทำงานรอบรู้
เชิดชูคุณธรรม



สมมติการศึกษา

สมมติฐานการศึกษาที่ 1 บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านสังกัดการดำเนินงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับการรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการศึกษาที่ 2 บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านอายุที่แตกต่างกัน จะมีระดับการรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการศึกษาที่ 3 บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีระดับการรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการศึกษาที่ 4 บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านตำแหน่งราชการที่แตกต่างกัน จะมีระดับการรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการศึกษาที่ 5 บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับการรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการศึกษาที่ 6 การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร

สมมติฐานการศึกษาที่ 8 ความเข้าใจความหมายและแนวทางในการปฏิบัติตนตามค่านิยมของมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร

สมมติฐานการศึกษาที่ 9 การสื่อสารค่านิยมองค์กรในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร

สมมติฐานการศึกษาที่ 10 การเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรกับการทำงานประจำวัน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร





บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

1

หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis)



หน่วยระดับบุคคล ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 11 แห่ง ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง 62 แห่ง นิคมสร้างตนเอง 43 แห่ง ศูนย์พัฒนารัฐบาลชนบทพื้นที่สูง 16 แห่ง ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต 3 แห่ง ศูนย์ประสานงานโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ 3 แห่ง และพิพิธภัณฑสถานเรียนรู้รัฐบาลชนบทพื้นที่สูง จังหวัดเชียงใหม่ 1 แห่ง รวมจำนวน 143 แห่ง

2

ประชากรในการศึกษา

บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 143 แห่ง โดยได้ข้อมูลจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรมเมื่อปี พ.ศ. 2568 มีจำนวนบุคลากรทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น **2,789 คน**



3

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire Survey) จากประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ในลักษณะของการตอบแบบสมัครใจ (Voluntary Response) ซึ่งมีผู้ตอบกลับ **1,330 คน** จากราชการส่วนกลาง และ หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 143 แห่ง



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



แบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการประเมินพฤติกรรมของตนเองจากการประพฤติ ปฏิบัติตามค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการซึ่งสะท้อนถึงลักษณะ และพฤติกรรมรายบุคคล โดยผลการประเมินดังกล่าวคณะผู้จัดทำจะมีการวิเคราะห์เพื่อสร้างการรับรู้ต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในอนาคตต่อไป โดยข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และผลการสำรวจจะนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น และขอความกรุณาท่านตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ

1. แบบฟอร์มนี้จะได้รับคำตอบในวันศุกร์ที่ 4 กรกฎาคม 2568 เวลา 12.00 น. ขอให้บุคลากรทุกท่านดำเนินการตอบให้ครบถ้วน
2. ผลการสำรวจจะมีการสุ่มเสนอผู้บริหารเพื่อทราบผลต่อไป

แบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568

4



ส่วนที่ 1 ส่วนราชการ และ สังกัดการดำเนินงาน

ข้อมูลแสดงสังกัดการดำเนินงานทั้งในพื้นที่ส่วนกลาง
ได้แก่ สำนักงาน กอง กลุ่ม และเทียบเท่าในสังกัด
ประกอบด้วย 10 สังกัด ได้แก่

- ★ กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ
- ★ สำนักงานเลขานุการกรม
- ★ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ★ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
- ★ กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม
- ★ กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
- ★ กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ
- ★ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ★ กลุ่มตรวจสอบภายใน

หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่

- ★ สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง
- ★ ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง
- ★ นิคมสร้างตนเอง
- ★ ศูนย์พัฒนารัฐบาลชนบทพื้นที่สูง
- ★ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต
- ★ ศูนย์ประสานงานโครงการหมู่บ้านสหกรณ์
- ★ พิพิธภัณฑสถานเรียนรู้ราษฎรในพื้นที่สูงจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่

ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินระดับการรับรู้ค่านิยม
ใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยใช้แบบสอบถาม
ประเภทข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale
Question) ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามระดับการรับรู้หรือความ
คิดเห็นของตนเอง จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

- ★ ระดับ 5 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ มากที่สุด
- ★ ระดับ 4 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ มาก
- ★ ระดับ 3 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ ปานกลาง
- ★ ระดับ 2 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ น้อย
- ★ ระดับ 1 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ น้อยที่สุด

แบบสอบถามในส่วนนี้มีข้อคำถาม ดังนี้

1. ท่านรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรมากน้อยเพียงใด
2. ท่านเข้าใจความหมายและแนวทางปฏิบัติตนตามค่านิยมของ
องค์กรได้ดีเพียงใด
3. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารค่านิยมองค์กรอย่างทั่วถึงและ
ชัดเจนเพียงใด
4. ท่านสามารถเชื่อมโยงค่านิยมขององค์กรกับการทำงาน
ประจำวันของท่านได้มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณลักษณะ ผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทาง
ราชการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถาม
แบบหลายตัวเลือก และให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็น
จริงมากที่สุด โดยมีคำถาม ดังนี้

1. อายุ ประกอบด้วย อายุต่ำกว่า 21 ปี, อายุ 21 – 30 ปี,
อายุ 31 – 40 ปี, อายุ 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา ประกอบด้วย มัธยมศึกษาตอนปลาย,
ปวช., อนุปริญญา หรือ ปวส., ปริญญาตรี, ปริญญาโท, และ
ปริญญาเอก
3. ตำแหน่งทางราชการ ประกอบด้วย ข้าราชการ,
ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว, เจ้าหน้าที่
กองทุน หรือมูลนิธิ และพนักงานจ้างเหมาบริการ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ต่ำกว่า 6
เดือน, 6 เดือน ถึงน้อยกว่า 1 ปี, 1 – 3 ปี, 4 – 6 ปี, 7 – 9 ปี,
และ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 4 ระดับการปฏิบัติตามค่านิยมใหม่

ประกอบด้วยข้อมูลการประเมินการประพฤติ ปฏิบัติตนของ
บุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยใช้แบบสอบถาม
ประเภทข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale
Question) ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามระดับการปฏิบัติตน
จำนวน 5 ระดับ ดังนี้

- ★ ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรใหม่
พส.อยู่ในระดับมากที่สุดหรือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
- ★ ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรใหม่
พส.อยู่ในระดับมากหรือปฏิบัติบ่อยครั้ง
- ★ ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรใหม่
พส.อยู่ในระดับปานกลางหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- ★ ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรใหม่
พส.อยู่ในระดับน้อยมาก
- ★ ระดับ 1 หมายถึง ท่านไม่เคยปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรใหม่ พส.
แบบสอบถามในส่วนนี้มีข้อคำถาม ดังนี้

1. ท่านแสดงท่าทีที่สุภาพ อ่อนโยน และเป็นมิตรต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ
2. ท่านมีความเต็มใจและปฏิบัติงานด้วยทัศนคติที่ดีในการทำงาน และให้บริการแก่ประชาชน
3. ท่านให้บริการแก่ประชาชน/ผู้ร่วมงานด้วยความรวดเร็ว ตั้งใจ จริงใจ และเอาใจใส่
4. ท่านพยายามสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้รับบริการ/ผู้ติดต่อเสมอ เพื่อให้ได้รับการที่มี
คุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง
5. ท่านตั้งใจเรียนรู้ ทบทวน และพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ
6. ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถานการณ์เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ลด
ข้อผิดพลาดในการทำงาน
7. ท่านยึดมั่นในความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม หลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล
และกล้าแสดงออกเมื่อพบสิ่งไม่เหมาะสมในองค์กร
8. ท่านไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการกระทำความผิดจริยธรรมหรือผิดกฎหมายในองค์กร
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านในทุกระดับประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมองค์กร



ตัวแปรและระดับการวัดตัวแปร

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

1. **สังกัดการดำเนินงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ** ได้แก่ราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีการวัดแบบมาตราส่วนบัญญัติ (Nominal Scale) โดยพิจารณาจากสังกัดการดำเนินงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประกอบด้วยราชการส่วนกลาง 10 สำนักงาน กอง กลุ่ม และเทียบเท่า และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 143 หน่วย

2. **อายุของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ** ทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เดิมเป็นข้อมูลแบบอัตราส่วน (Ratio Scale) แต่เมื่อนำมาแบ่งช่วงเพื่อการวิเคราะห์ จึงกำหนดให้อยู่ในระดับการวัดแบบลำดับ (Ordinal Scale) 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 21 ปี 2) 21 - 30 ปี 3) 31 - 40 ปี 4) 41 - 50 ปี และ 5) 51 ปีขึ้นไป

3. **ระดับการศึกษาของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ** ราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค วัดโดยพิจารณาจากระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบ ซึ่งเดิมเป็นข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และดำเนินการจัดเรียงเป็นลำดับขั้นเพื่อใช้เป็นมาตราลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย 2) ปวช. 3) อนุปริญญา หรือ ปวส. 4) ปริญญาตรี 5) ปริญญาโท 6) ปริญญาเอก

4. **ตำแหน่งราชการของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ** ราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีการวัดแบบมาตราส่วนบัญญัติ (Nominal Scale) โดยพิจารณาจากการดำรงตำแหน่งทางราชการปัจจุบันของผู้ตอบ จำนวน 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานราชการ 4) ลูกจ้างชั่วคราว 5) เจ้าหน้าที่กองทุน/มูลนิธิ 6) พนักงานจ้างเหมาบริการ 7) พนักงานกองทุน

5. **ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ** ราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เดิมวัดในรูปแบบจำนวนปี และเดือน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่มีศูนย์แท้ จึงมีลักษณะมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) และเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้จัดกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น มาตราลำดับ (Ordinal Scale) 6 กลุ่ม ได้แก่ จำนวน 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 6 เดือน 2) 6 เดือน ถึงน้อยกว่า 1 ปี 3) 1 - 3 ปี 4) 4 - 6 ปี 5) 7 - 9 ปี และ 6) 10 ปีขึ้นไป



การรับรู้ค่านิยม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

1. การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ดำเนินการวัดด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ 5 คะแนน โดยให้ผู้ตอบเลือกตามระดับการรับรู้ของตนเองตั้งแต่ ระดับ 5 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับมาถึงระดับ 1 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ น้อยที่สุด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นมาตราลำดับ (Ordinal Scale)
2. ความเข้าใจความหมาย และแนวทางในการปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ดำเนินการวัดด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ 5 คะแนน โดยให้ผู้ตอบเลือกตามระดับการรับรู้ของตนเองตั้งแต่ ระดับ 5 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับมาถึงระดับ 1 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ น้อยที่สุด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นมาตราลำดับ (Ordinal Scale)
3. การสื่อสารค่านิยมองค์กรในหน่วยงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ดำเนินการวัดด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ 5 คะแนน โดยให้ผู้ตอบเลือกตามระดับการรับรู้ของตนเองตั้งแต่ ระดับ 5 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับมาถึงระดับ 1 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ น้อยที่สุด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นมาตราลำดับ (Ordinal Scale)
4. การเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรกับการทำงานประจำวันของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ดำเนินการวัดด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ 5 คะแนน โดยให้ผู้ตอบเลือกตามระดับการรับรู้ของตนเองตั้งแต่ ระดับ 5 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับมาถึงระดับ 1 หมายถึง การรับรู้ต่อค่านิยมใหม่ พส. ในระดับ น้อยที่สุด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นมาตราลำดับ (Ordinal Scale)



การวัดตัวแปรตาม

การรับรู้ค่านิยม และคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พิจารณาจากระดับการประเมินตนเองจากการประพฤติ ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรใหม่ พส.อยู่ในระดับมากที่สุดหรือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
- ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรใหม่ พส.อยู่ในระดับมากหรือปฏิบัติบ่อยครั้ง
- ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรใหม่ พส.อยู่ในระดับปานกลางหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรใหม่ พส.อยู่ในระดับน้อยมาก
- ระดับ 1 หมายถึง ท่านไม่เคยปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรใหม่ พส.

โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตราลำดับ (Ordinal Scale) และการคำนวณคะแนนแบบสอบถามมีค่าความแตกต่างระหว่างระดับ (Interval) อย่างเท่า ๆ กัน จึงสามารถนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อสะท้อนระดับพฤติกรรมการประพฤติ ปฏิบัติตนของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้ ทางคณะผู้ศึกษาจึงนำค่าเฉลี่ยคะแนนมาใช้วิเคราะห์เพื่อจัดระดับพฤติกรรมของผู้ตอบ และแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าพิสัย (Range) เท่ากับ 0.8 ซึ่งได้มาจากผลต่างระหว่างคะแนนสูงสุด (5) และต่ำสุด (1) คือ 4 และนำมาหารด้วยจำนวนระดับ 5 ระดับ จึงได้ช่วงละ 0.8 คะแนนดังนี้

01

**1.00 – 1.80 = การปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ พส.
อยู่ในระดับน้อยที่สุด**

02

**1.81 – 2.60 = การปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ พส.
อยู่ในระดับน้อย**

03

**2.61 – 3.40 = การปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ พส.
อยู่ในระดับปานกลาง**

04

**3.41 – 4.20 = การปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ พส.
อยู่ในระดับมาก**

05

**4.21 – 5.00 = การปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ พส.
อยู่ในระดับมากที่สุด**



8 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล

1. นำแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 ที่ผ่านการตรวจสอบข้อมูลแล้ว มาลงรหัสข้อมูลตามใช้ในการวิเคราะห์ในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS)

2. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ซึ่งมีข้อมูลจำนวน 1,330 ชุด จากกลุ่มตัวแทนบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทั้งส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค รวม 143 หน่วยงาน

3. ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568





การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) เพื่อแสดงการกระจายข้อมูลและอธิบายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

2. การวิเคราะห์สองตัวแปร (Bivariate Analysis) ใช้การวิเคราะห์ตารางไขว้ (Crosstabulation) เพื่อพิจารณาการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะของตัวแปรที่มีการวัดเป็นระดับกลุ่มและมาตราจัดอันดับ ซึ่งการวิเคราะห์ตารางไขว้นี้มีประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์การรับรู้ค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อนำไปใช้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นอกจากนี้คณะผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตามด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยพิจารณาระดับความสัมพันธ์จากค่า Contingency Coefficient (CC.) เพื่อตรวจสอบว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และดำเนินการประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ในการประเมินระดับการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผลที่ได้จะถูกนำไปใช้ประกอบการอภิปรายผลการวิจัยและจัดทำข้อเสนอแนะต่อไป





การนำเสนอข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในรายละเอียดข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้ว จะถูกนำเสนอในรูปแบบของ ตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และในส่วนของการทดสอบและนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคณะผู้ศึกษาใช้สถิติ Chi-square โดยการแสดงตารางไขว้ (Crosstabulation) และค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันไคว์สแควร์ (Pearson Chi-square) ค่าที่ยอมรับให้เป็นอิสระ (Degree of Freedom: df) คำนัยสำคัญทางสถิติ (Significant: Sig.) และค่าระดับความสัมพันธ์ (Contingency Coefficient: CC) ร่วมด้วย ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกจัดเรียงอย่างเป็นระบบ เพื่อสะท้อนแนวโน้มและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะนำไปวิเคราะห์และอภิปรายผลในบทถัดไป





บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์และอภิปรายผล

การศึกษาการรับรู้ค่านิยม และคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ และเพื่อศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,330 คน โดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ซึ่งเป็นบุคลากรจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค รวม 143 หน่วยงาน ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าร้อยละ เพื่อสรุปและอธิบายพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยคณะผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
2. การรับรู้ค่านิยม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
3. การรับรู้ค่านิยม และคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

1.1 ส่วนราชการในสังกัด

จากการศึกษาการรับรู้ค่านิยม และคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจำนวน 2,789 คน มีส่วนร่วมในการตอบกลับแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 จำนวน 1,330 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 โดยแบ่งออกเป็นบุคลากรส่วนกลาง 270 คน และบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 1,060 คน

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามสังกัดการดำเนินงาน

สังกัดการดำเนินงาน	ร้อยละ
1. ราชการส่วนกลาง	
กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ (กชข.)	81.82
สำนักงานเลขาธิการกรม (สลก.)	43.93
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)	41.07
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (สำนักงาน ก.ส.ค.)	93.44
กองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม (กอส.)	81.82
กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต (กคส.)	15.24
กองพัฒนาสังคมกลุ่มเป้าหมายพิเศษ (กพพ.)	43.62
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	83.33
กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	100
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (ศจท.)	100
รวม	48.65



สังกัดการดำเนินงาน	ร้อยละ
2. หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	
สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง	41.53
ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง	55.07
นิคมสร้างตนเอง	47.65
ศูนย์พัฒนาราชกรบนพื้นที่สูง	44.54
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต	38.23
ศูนย์ประสานงานโครงการหมู่บ้านสหกรณ์	41.02
พิพิธภัณฑสถานเรียนรู้ราชกรบนพื้นที่สูงจังหวัดเชียงใหม่	14.28
รวม	47.87

1.2 ข้อมูลพื้นฐานด้านอายุ

จากการศึกษาการรับรู้ค่านิยมและคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,330 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยอายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ประมาณ 40.8 ปี เมื่อพิจารณามิติด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 29.6 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.6 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มอายุน้อย ได้แก่ อายุ 21–30 ปี มีร้อยละ 17.1 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 21 ปีไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลด้านอายุ

ช่วงอายุ	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	0
อายุ 21 – 30 ปี	17.1
อายุ 31 – 40 ปี	29.6
อายุ 41 – 50 ปี	35.7
อายุ 51 ปีขึ้นไป	17.6
รวม	100

1.3 ข้อมูลพื้นฐานด้านระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,330 คน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 798 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.9 และระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 11.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาเฉลี่ยของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการอยู่ที่ระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีพื้นฐานการศึกษาค่อนข้างสูง ซึ่งอาจส่งผลต่อความเข้าใจในการตอบแบบสอบถามได้ในระดับที่ดี



ตารางที่ 4.3 ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	10.6
ปวช.	2.60
อนุปริญญา หรือ ปวส.	11.70
ปริญญาตรี	60.00
ปริญญาโท	14.90
ปริญญาเอก	0.20
รวม	100

1.4 ข้อมูลพื้นฐานด้านตำแหน่งราชการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,330 คน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางราชการ ในลักษณะของการเป็นตำแหน่งประจำหรือถาวร ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพการจ้างงานมั่นคงและสังกัดราชการโดยตรง รวมจำนวนทั้งสิ้น 430 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และกลุ่มตำแหน่งชั่วคราวหรือไม่ถาวร ได้แก่ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่กองทุน/มูลนิธิ พนักงานจ้างเหมาบริการ และพนักงานกองทุน รวมจำนวนทั้งสิ้น 897 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลด้านตำแหน่งราชการ

ตำแหน่งทางราชการ	ร้อยละ
ข้าราชการ	27.60
ลูกจ้างประจำ	4.70
พนักงานราชการ	54.10
ลูกจ้างชั่วคราว	2.50
เจ้าหน้าที่กองทุน/มูลนิธิ	0.90
พนักงานจ้างเหมาบริการ	9.70
พนักงานกองทุน	0.30
รวม	100

1.5 ข้อมูลพื้นฐานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,330 คน พบว่า **บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.40** ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการรักษาบุคลากรไว้ในระยะยาว (Retention) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปีมีเพียงร้อยละ 13.20 ซึ่งอาจเป็นกลุ่มใหม่ที่ยังอยู่ในช่วงทดลองงานหรือเพิ่งบรรจุเข้ารับราชการ ในขณะที่กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.4 เป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงกลางของชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นการหลักขององค์กรได้



ตารางที่ 4.5 ร้อยละของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 เดือน	5.60
6 เดือน - น้อยกว่า 1 ปี	7.70
1 – 3 ปี	15.60
4 – 6 ปี	12.60
7 – 9 ปี	12.20
10 ปีขึ้นไป	46.40
รวม	100

2. ระดับการรับรู้ค่านิยม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

จากการศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่าโดยภาพรวม **บุคลากรมีระดับการรับรู้และเข้าใจในค่านิยมขององค์กรในระดับที่ต่ำมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ 87.00 – 88.38** ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่สูง โดยด้านการสื่อสารค่านิยมภายในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.38 ด้านการรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 87.79 การเข้าใจความหมายและแนวทางการปฏิบัติตนตามค่านิยม คิดเป็นร้อยละ 87.53 และด้านที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การเชื่อมโยงค่านิยมกับการทำงานประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม คิดเป็นร้อยละ 87.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ร้อยละระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ระดับการรับรู้ค่านิยม	ร้อยละ
การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กร	87.79
การเข้าใจความหมาย และแนวทางในการปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กรได้เป็นอย่างดี	87.53
การสื่อสารค่านิยมองค์กรภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ชัดเจน	88.38
ความสามารถในการเชื่อมโยงค่านิยมขององค์กรกับการทำงานประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม	87.08
รวม	87.70

3. คุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

จากการประเมินระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า**ภาพรวมอยู่ในระดับ ต่ำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 91.26** ซึ่งแสดงให้เห็นว่า**บุคลากรส่วนใหญ่สามารถนำค่านิยมใหม่มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม** โดยบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีการประพฤติ ปฏิบัติตนในมิตียิ้มแย้มแจ่มใสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.86 รองลงมาคือใส่ใจบริการ คิดเป็นร้อยละ 93.69 และทำงานรอบรู้ คิดเป็นร้อยละ 92.09 และเป็นที่น่าสนใจว่าในมิติการเชิดชูคุณธรรม กลับเป็นมิติที่บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีพฤติกรรมที่สะท้อนคุณลักษณะอันพึงประสงค์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.39 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.7 ร้อยละคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

การปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ		ร้อยละ
1. ยิ้มแย้มแจ่มใส		93.86
การแสดงท่าทีที่สุภาพ ยิ้มแย้ม และเป็นมิตรต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ		93.62
การมีความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยทัศนคติที่ดีในการทำงาน และให้บริการแก่ประชาชน		94.11
2. ใส่ใจบริการ		93.69
การให้บริการแก่ประชาชน/ผู้ร่วมงานด้วยความรวดเร็ว ตั้งใจ จริงใจ และเอาใจใส่		93.89
การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้รับบริการ/ผู้ติดต่อเสมอ เพื่อให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง		93.49
3. ทำงานรอบรู้		92.09
การตั้งใจเรียนรู้ ทบทวน และพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ		92.72
การวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถานการณ์เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน		91.46
4. เชิดชูคุณธรรม		85.39
การยึดมั่นในความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม หลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล และกล้าแสดงออกเมื่อพบสิ่งไม่เหมาะสมในองค์กร		85.89
การไม่ร่วมมือหรือไม่สนับสนุนการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือผิดกฎหมายในองค์กร		84.89
รวม		91.26



4

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษา

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับสังกัดการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมบุคลากรทั้งในสังกัดส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับสังกัดการดำเนินงาน พบว่า **ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.83** ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.8 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับสังกัดการดำเนินงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	สังกัดการดำเนินงาน		รวม
	ส่วนกลาง	หน่วยงานส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	
ยิ้มแย้มแจ่มใส			
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	19.9	80.1	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	22.9	77.1	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	20.0	80.0	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	11.1	88.9	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	17.6	82.4	100.0

จากตารางที่ 4.8 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม “ยิ้มแย้มแจ่มใส” ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรทั้งส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” และ “มาก” คิดเป็นร้อยละ 80.1 และร้อยละ 44.1 ตามลำดับ ขณะที่พฤติกรรมในระดับน้อยที่สุดและน้อยมีค่าเพียงร้อยละ 17.6 และร้อยละ 11.1 แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการทดสอบทางสถิติ พบว่า **ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมระหว่างบุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ** ซึ่งหมายความว่าทั้งสองกลุ่มมีรูปแบบการแสดงพฤติกรรม “ยิ้มแย้มแจ่มใส” ที่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และสามารถตีความได้ว่า การขับเคลื่อนค่านิยมดังกล่าวได้รับการส่งเสริมและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในทุกสังกัด

โดยสรุปผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคต่างมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม “ยิ้มแย้มแจ่มใส” ในระดับสูงโดยทั่วไป อีกทั้งยังสะท้อนว่าค่านิยมดังกล่าวได้กลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีความต่อเนื่องและไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของพื้นที่หรือสังกัดการดำเนินงาน



4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับสังกัดการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมบุคลากรทั้งในสังกัดส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับสังกัดการดำเนินงาน พบว่า **ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.79** ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.9 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับสังกัดการดำเนินงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	สังกัดการดำเนินงาน		รวม
	ส่วนกลาง	หน่วยงานส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	
ใส่ใจบริการ			
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	19.7	80.3	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	23.4	76.6	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	20.0	80.0	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	22.2	77.8	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	16.7	83.3	100.0

จากตารางที่ 4.9 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม “ใส่ใจบริการ” ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรทั้งส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีการรับรู้ในระดับมากที่สุดและมาก คิดเป็นร้อยละ 80.3 และ 76.6 ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการใส่ใจในการให้บริการอย่างชัดเจน ขณะเดียวกันพบว่าการรับรู้ในระดับปานกลางอยู่ที่ร้อยละ 80.0 และในระดับน้อยและน้อยที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 77.8 และร้อยละ 83.3 ตามลำดับ ซึ่งแม้จะเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่า แต่ก็สะท้อนถึงความแตกต่างในเชิงพฤติกรรมระหว่างบุคลากรบางกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีการรับรู้ในระดับน้อยและน้อยที่สุดที่ยังคงมีอยู่พอสมควร

โดยสรุปผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่าบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีการรับรู้ค่านิยมใหม่ด้าน “ใส่ใจบริการ” ในระดับสูงในภาพรวม ซึ่งแสดงถึงทิศทางที่ดีในการปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความตระหนักรู้ในกลุ่มที่ยังมีการรับรู้ในระดับน้อย เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและมีมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร



4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับสังกัดการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมบุคลากรทั้งในสังกัดส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับสังกัดการดำเนินงาน พบว่า **ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.80** ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.10 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับสังกัดการดำเนินงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	สังกัดการดำเนินงาน		รวม
	ส่วนกลาง	หน่วยงานส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	
ทำงานรอบรู้			
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	20.1	79.9	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	21.4	78.6	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	23.3	76.7	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	9.1	90.9	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	14.3	85.7	100.0

จากตารางที่ 4.10 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม “ทำงานรอบรู้” ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ทั้งในส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมี **การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก คิดเป็นร้อยละ 79.9 และ 78.6** ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการทำงานอย่างรอบด้าน แต่ในขณะเดียวกันยังพบว่า บุคลากรบางส่วนที่มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 76.7 รวมถึงระดับน้อยและน้อยที่สุดที่มีร้อยละ 90.9 และร้อยละ 85.7 ตามลำดับ ซึ่งแม้จะเป็นสัดส่วนที่ต่ำกว่ากลุ่มระดับมากที่สุดและมาก แต่ก็สะท้อนถึงความแตกต่างด้านการรับรู้ระหว่างบุคลากรบางกลุ่ม อันอาจเกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ความพร้อมในการเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

โดยสรุปผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่าบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีการรับรู้ค่านิยมใหม่ด้าน “ทำงานรอบรู้” ในระดับสูง ซึ่งถือเป็นจุดแข็งขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจที่ต้องอาศัยการทำงานบนพื้นฐานความรู้และทักษะที่รอบด้าน อย่างไรก็ตาม **ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกลุ่มที่ยังมีการรับรู้ในระดับน้อย เพื่อให้การยกระดับค่านิยมดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างทั่วถึงและยั่งยืนในทุกสังกัดการดำเนินงาน**



4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับสังกัดการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมบุคลากรทั้งในสังกัดส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับสังกัดการดำเนินงาน พบว่า **ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.80** ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.11 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับสังกัดการดำเนินงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	สังกัดการดำเนินงาน		รวม
	ส่วนกลาง	หน่วยงานส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	
เชิดชูคุณธรรม			
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	20.0	80.0	100.
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	20.6	79.4	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	25.9	74.1	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	23.5	76.5	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	15.0	85.0	100.0

จากตารางที่ 4.11 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม “**เชิดชูคุณธรรม**” ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า **บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก คิดเป็นร้อยละ 80.0 และ 79.4** ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมขององค์กรยังคงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรส่วนกลางจำนวนไม่น้อยยังมีการรับรู้อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.5 และ 15.0 ตามลำดับ เช่นเดียวกับบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคที่มีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด และน้อยค่อนข้างสูงคิดเป็นร้อยละ 85.0 และ 76.5 ตามลำดับ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับค่านิยมด้านอื่น ๆ ที่มีการประเมินก่อนหน้านี้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้ค่านิยมด้านคุณธรรมจะได้รับการยอมรับในระดับหนึ่ง แต่ยังคงมีบุคลากรบางกลุ่มที่อาจเผชิญข้อจำกัดในการตระหนักหรือปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าวอย่างเต็มที่ อันอาจเกิดจากปัจจัยด้านโครงสร้างงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือการตีความค่านิยมในทางปฏิบัติที่แตกต่างกัน

โดยสรุปผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่าการส่งเสริมค่านิยมด้าน “**เชิดชูคุณธรรม**” ในองค์กรแม้จะมีแนวโน้มเชิงบวก แต่ยังคงมีความท้าทายสำคัญในกลุ่มบุคลากรที่มีการรับรู้ในระดับต่ำ ซึ่งควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ค่านิยมด้านคุณธรรมกลายเป็นวัฒนธรรมหลักที่เข้มแข็งและยั่งยืนขององค์กร



4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากรมีความใกล้เคียงกัน และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับสังกัดการดำเนินงาน พบว่า **ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.33** ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.12 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากร

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	อายุ				รวม
	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป	
ยิ้มแย้มแจ่มใส					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	17.5	29.9	36.1	16.5	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	15.4	30.8	33.8	19.9	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	16.7	16.7	30.0	36.7	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	33.3	44.4	22.2	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	17.6	17.6	41.2	23.5	100.0

จากตารางที่ 4.12 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม “ยิ้มแย้มแจ่มใส” ของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าบุคลากรทุกช่วงอายุมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก แต่มีความแตกต่างกันในรายละเอียดของแต่ละกลุ่มอายุ ประเด็นที่น่าสังเกต คือ บุคลากรในช่วงอายุ 41–50 ปี มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุดสูงถึงร้อยละ 44.4 และ 41.2 ตามลำดับ ซึ่งถือเป็นค่าสูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มวัยกลางคนตอนปลายมีแนวโน้มที่จะมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” ต่ำกว่า โดยอาจเกิดจากปัจจัยด้านภาระงาน ความกดดัน หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากกลุ่มอายุน้อยกว่า ในขณะที่กลุ่มอายุ 21–30 ปี และ 31–40 ปี มีสัดส่วนการรับรู้ในระดับมากที่สุดและมากในสัดส่วนที่สูงกว่า และมีสัดส่วนระดับน้อยและน้อยที่สุดต่ำกว่าอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงพลังและความพร้อมในการแสดงออกเชิงบวกต่อค่านิยมดังกล่าว ขณะที่กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ในระดับน้อยและน้อยที่สุดเช่นกัน แต่ยังต่ำกว่ากลุ่มอายุ 41–50 ปี อย่างเห็นได้ชัด

โดยสรุปผลการวิเคราะห์บ่งชี้ว่าการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” แม้ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่ข้อมูลชี้แนวโน้มว่าในกลุ่มอายุ 41–50 ปีมีสัดส่วนการรับรู้ในระดับน้อยและน้อยที่สุดมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งเป็นข้อมูลที่ควรนำไปพิจารณาเชิงบริหารจัดการ



4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากรมีความใกล้เคียงกัน และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับสังกัดการดำเนินงาน พบว่า **ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.11** ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.13 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากร

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	อายุ				รวม
	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป	
ใส่ใจบริการ					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	17.6	30.1	35.9	16.3	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	15.1	29.8	34.9	20.2	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	16.7	13.3	30.0	40.0	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	44.44	33.3	22.2	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	16.7	16.7	44.4	22.2	100.0

จากตารางที่ 4.13 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม “ใส่ใจบริการ” ของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่ากลุ่มอายุ 31–40 ปี และ 41–50 ปี มีแนวโน้มรับรู้ค่านิยมใหม่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มอายุอื่นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการรับรู้ในระดับ “น้อย” ของกลุ่มอายุ 31–40 ปีที่สูงถึงร้อยละ 44.4 และการรับรู้ในระดับ “น้อยที่สุด” ของกลุ่มอายุ 41–50 ปีที่สูงถึงร้อยละ 44.4 ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการปรับตัวต่อค่านิยมใหม่ของบุคลากรวัยกลางคน ขณะที่กลุ่มอายุ 21–30 ปี และ 51 ปีขึ้นไปมีการกระจายตัวอยู่ในระดับ “มากที่สุด” และ “มาก” ค่อนข้างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่า **กลุ่มวัยเริ่มต้นทำงานและวัยใกล้เกษียณมีแนวโน้มยอมรับค่านิยมใหม่มากกว่า ดังนั้น ควรมีมาตรการส่งเสริมและกลยุทธ์การสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและยกระดับการรับรู้ของกลุ่มวัยกลางคนให้สอดคล้องกับกลุ่มอายุอื่น ๆ**



4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากรมีความใกล้เคียงกัน และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับสังกัดการดำเนินงาน พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01** สะท้อนว่าอายุของบุคลากรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ทำงานรอบรู้”

ตารางที่ 4.14 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากร

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	อายุ				รวม
	21 – 30 ปี	31 – 40ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป	
ทำงานรอบรู้					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	18.6	30.1	35.3	16.0	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	11.7	30.5	37.6	20.3	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	18.6	16.3	30.2	34.9	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	45.5	27.3	27.3	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	21.4	7.1	50.0	21.4	100.0

จากตารางที่ 4.14 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม “ทำงานรอบรู้” จากผลการวิเคราะห์พบว่า **กลุ่มอายุ 41–50 ปี** มีสัดส่วนการไม่เคยปฏิบัติเลยสูงถึงร้อยละ 50.0 ซึ่งถือว่าสูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่น แสดงถึงแนวโน้มที่บุคลากรในช่วงวัยดังกล่าว **อาจมีข้อจำกัดหรือความท้าทายในการปรับตัวต่อค่านิยมใหม่** ขณะเดียวกัน กลุ่มอายุ 31–40 ปี และ 41–50 ปี มีสัดส่วนการปฏิบัติตามค่านิยมในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งค่อนข้างสูงคิดเป็นร้อยละ 30.5 และร้อยละ 37.6 ตามลำดับ สะท้อนถึงความแตกต่างภายในกลุ่มวัยเดียวกันที่บางส่วนสามารถปรับตัวได้ดี ในขณะที่กลุ่มอายุ 21–30 ปี และ 51 ปีขึ้นไปกลับมีการปฏิบัติตามค่านิยมในระดับ ไม่เคยปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 21.4 แม้จะไม่สูงเท่ากลุ่มวัย 41–50 ปี แต่ถือว่าเป็นตัวเลขที่ควรพิจารณาเช่นกัน ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าในกลุ่มวัยกลางคน โดยเฉพาะอายุ 41–50 ปี มีการกระจายตัวของการปฏิบัติตามค่านิยมทั้งในระดับสูงและต่ำอย่างเด่นชัด จึงควรมีมาตรการเฉพาะเพื่อสนับสนุนให้กลุ่มดังกล่าวสามารถปรับตัวและยอมรับค่านิยมใหม่ได้อย่างสม่ำเสมอมากขึ้น



4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับอายุของบุคลากรมีความใกล้เคียงกัน และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับสังกัดการดำเนินงาน พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .02** สะท้อนว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “เชิดชูคุณธรรม”

ตารางที่ 4.15 ร้อยละของระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กับอายุของบุคลากร

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	อายุ				รวม
	21 – 30 ปี	31 – 40ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป	
เชิดชูคุณธรรม					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	16.9	30.3	36.2	16.5	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	17.0	31.2	33.3	18.4	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	25.9	17.2	24.1	32.8	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	5.9	29.4	52.9	11.8	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	10.0	15.0	45.0	30.0	100.0

จากตารางที่ 4.15 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม “เชิดชูคุณธรรม” จากผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมมีความแตกต่างตามช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 41-50 ปี แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของการมีพฤติกรรมสะท้อนค่านิยมในระดับสูงมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ขณะที่กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ ซึ่งสะท้อนว่าประสบการณ์ทำงานและวัยวุฒิมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมในระดับการไม่เคยปฏิบัติเลยพบว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0 เมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่น แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงโครงสร้างทางอายุที่น่าสนใจ กล่าวคือ แม้กลุ่มอายุ 41-50 ปีจะมีแนวโน้มสูงในด้านการปฏิบัติในระดับมาก แต่ในขณะเดียวกันก็มีการกระจุกตัวในระดับน้อยที่สุดเช่นกัน สะท้อนถึงความหลากหลายทางพฤติกรรมภายในช่วงอายุเดียวกัน อันอาจเกิดจากความแตกต่างด้านประสบการณ์เฉพาะบุคคล บทบาทหน้าที่ หรือแรงจูงใจที่ไม่สม่ำเสมอ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยมในกลุ่มอายุนี้จำเป็นต้องใช้แนวทางแบบเฉพาะเจาะจงมากกว่าการใช้กลยุทธ์เดียวกับทุกช่วงวัย



4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.16 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษา

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ระดับการศึกษา						รวม
	ม.ปลาย	ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ยิ้มแย้มแจ่มใส							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	9.1	2.1	10.6	61.6	16.2	0.3	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	14.9	4.5	13.4	56.7	10.4	-	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	20.0	10.0	26.7	40.0	3.3	-	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	44.4	-	-	44.4	11.1	-	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	17.6	-	35.3	41.2	5.9	-	100.0

จากตารางที่ 4.16 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” เมื่อพิจารณาควบคู่กับระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการแสดงพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอสูงกว่ากลุ่มอื่นคิดเป็นร้อยละ 61.6 ในขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และต่ำกว่ามีสัดส่วนกระจายตัวไปที่การปฏิบัติเป็นบางครั้งมากกว่า ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างเชิงโครงสร้างด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงมักได้รับการปลูกฝังทักษะการคิดเชิงระบบ การแก้ปัญหา และการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรได้ชัดเจนกว่า ในขณะที่กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่ามีแนวโน้มสะท้อนพฤติกรรมที่ไม่สม่ำเสมอหรือต่ำกว่า อาจเนื่องจากโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาทักษะการได้รับการสนับสนุน หรือความเข้าใจเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมที่ไม่เท่าเทียมกัน



4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ใส่ใจบริการ” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.17 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษา

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ระดับการศึกษา						รวม
	ม.ปลาย	ปวช.	อนุปริญญา/ ป.ส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ใส่ใจบริการ							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	8.7	2.3	10.5	61.8	16.5	0.2	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	15.6	3.7	13.8	56.4	10.1	0.5	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	26.7	10.0	23.3	40.0	-	-	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	33.3	-	22.2	33.3	11.1	-	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	22.2	-	27.8	44.4	5.6	-	100.0

จากตารางที่ 4.17 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ใส่ใจบริการ” เมื่อพิจารณาควบคู่กับระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีส่วนการแสดงผลพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 61.8 และการปฏิบัติบ่อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.4 สูงกว่ากลุ่มการศึกษาอื่น ๆ อย่างชัดเจน ขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายกลับมีแนวโน้มแสดงผลพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติเป็นบางครั้ง และการปฏิบัติน้อยมากในสัดส่วนสูง คิดเป็นร้อยละ 26.7 และร้อยละ 33.3 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงโครงสร้างระหว่างระดับการศึกษากับการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมีแนวโน้มส่งเสริมการตระหนักรู้และการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรได้ชัดเจนกว่า ขณะที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามีความท้าทายในการสะท้อนค่านิยมอย่างเต็มที่และเป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีการกระจายตัวของพฤติกรรมค่อนข้างกว้าง แม้ว่าจะมีสัดส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ แต่กลับมีอีกส่วนที่สะท้อนพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติน้อยมาก และไม่เคยปฏิบัติเลยค่อนข้างสูง สถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้ที่บุคลากรระดับปริญญาโทอาจมีความคาดหวังต่อระบบการทำงานและการให้บริการในมาตรฐานที่สูงกว่า หากไม่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือลดทอนการสะท้อนค่านิยมองค์กรในบางมิติ ดังนั้นจึงเป็นกลุ่มที่ควรได้รับการศึกษาเชิงลึกและวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจกลไกและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว



4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “**ทำงานรอบรู้**” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.18 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษา

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ระดับการศึกษา						รวม
	ม.ปลาย	ปวช.	อนุปริญญา/ ป.ส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ทำงานรอบรู้							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	8.3	2.4	10.7	62.1	16.2	0.2	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	15.4	2.6	12.4	56.4	12.8	0.4	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	23.3	9.3	20.9	44.2	2.3	-	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	45.5	-	-	45.5	9.1	-	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	14.3	-	42.9	35.7	7.1	-	100.0

จากตารางที่ 4.18 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “**ทำงานรอบรู้**” เมื่อพิจารณาควบคู่กับระดับการศึกษา พบว่า **บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีส่วนการสะท้อนพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 62.1 และระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งคิดเป็นร้อยละ 56.4 สูงที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกลุ่มการศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่าง** การศึกษาระดับปริญญาตรีกับความสามารถในการปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าว ขณะเดียวกันยังพบว่า **กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายกลับมีส่วนสูงในระดับการปฏิบัติน้อยมาร้อยละ 45.5 และไม่เคยปฏิบัติเลยร้อยละ 14.3 ซึ่งตอกย้ำว่าการศึกษาที่สูงขึ้นมีบทบาทสำคัญในการเกื้อหนุนการปฏิบัติตามค่านิยม**

แม้ว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีสัดส่วนการสะท้อนพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอถึงร้อยละ 62.1 ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรได้อย่างโดดเด่น แต่ในขณะเดียวกันกลับพบว่าสัดส่วนในระดับการปฏิบัติน้อยมาก และไม่เคยปฏิบัติเลย เมื่อรวมกันกลับมีส่วนสูงถึงร้อยละ 81.2 หรือคิดเป็นร้อยละ 68.5 ของสัดส่วนกลุ่มที่อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งและการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอรวมกัน สถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงโครงสร้างภายในกลุ่มปริญญาตรี กล่าวคือ แม้จะมีบุคลากรจำนวนมากที่ทำได้โดดเด่น แต่ก็ยังมีบุคลากรอีกกลุ่มหนึ่งที่มิระดับการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานในสัดส่วนที่น่ากังวล ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรควรพิจารณาปัจจัยเชิงลึกที่ทำให้เกิดความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติตามค่านิยม และออกแบบมาตรการสนับสนุนหรือพัฒนาเฉพาะกลุ่ม เพื่อยกระดับผลลัพธ์โดยรวมให้มีเสถียรภาพมากขึ้น



4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “เชิดชูคุณธรรม” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.19 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระดับการศึกษา

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ระดับการศึกษา						รวม
	ม.ปลาย	ปวช.	อนุปริญญา/ ปส.	ปตรี	ป.โท	ป.เอก	
เชิดชูคุณธรรม							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	8.6	2.3	10.5	61.8	16.5	0.3	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	19.1	3.5	15.6	54.6	7.1	-	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	17.2	6.9	19.0	48.3	8.6	-	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	29.4	5.9	5.9	52.9	5.9	-	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	25.0	-	30.0	40.0	5.0	-	100.0

จากตารางที่ 4.19 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “เชิดชูคุณธรรม” เมื่อพิจารณาควบคู่กับระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีส่วนการสะท้อนพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอสูงถึงร้อยละ 61.8 และในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งคิดเป็นร้อยละ 54.6 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มนี้มีความสามารถในการปฏิบัติตามค่านิยมด้านการ “เชิดชูคุณธรรม” ได้โดดเด่นกว่ากลุ่มอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่น่าสังเกตคือ ยังมีบุคลากรปริญญาตรีจำนวนหนึ่งที่สะท้อนพฤติกรรมในระดับไม่เคยปฏิบัติเลยถึงร้อยละ 40.0 ซึ่งถือว่าสูงที่สุดเมื่อเทียบกับทุกกลุ่มการศึกษา สถานการณ์นี้สะท้อนถึงความแตกต่างภายในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่บางส่วนของบุคลากรปริญญาตรีสามารถปฏิบัติได้อย่างโดดเด่น อีกส่วนหนึ่งกลับแสดงพฤติกรรมต่ำกว่ามาตรฐานในด้านคุณธรรมอย่างน่ากังวล

นอกจากนี้ บุคลากรระดับปริญญาโทแม้จะมีสัดส่วนการสะท้อนพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพียงร้อยละ 16.5 ซึ่งต่ำกว่าปริญญาตรี แต่กลับมีส่วนในระดับไม่เคยปฏิบัติเลยเพียงร้อยละ 5.0 เท่านั้น ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างในรูปแบบที่ตรงข้ามกับปริญญาตรี สะท้อนให้เห็นว่า **ปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนของพฤติกรรมทั้งระดับสูงและต่ำ** คือ มีทั้งบุคลากรที่สะท้อนค่านิยมเชิดชูคุณธรรมได้โดดเด่นที่สุด และในขณะเดียวกันก็มีบุคลากรอีกกลุ่มที่สะท้อนพฤติกรรมในระดับต่ำที่สุดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติตามค่านิยมในกลุ่มเดียวกัน



4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าตำแหน่งทางราชการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.20 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการ

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ตำแหน่งทางราชการ						รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	เจ้าหน้าที่ กองทุน/ มูลนิธิ	พนักงาน จ้างเหมา บริการ	
ยิ้มแย้มแจ่มใส							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	30.6	4.2	52.9	2.1	0.8	9.4	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	17.4	7.5	58.7	4.5	3.5	8.5	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	6.7	3.3	63.3	3.3	3.3	20.0	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	-	88.9	-	-	11.1	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	17.6	11.8	35.3	5.9	-	29.4	100.0

จากตารางที่ 4.20 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” เมื่อพิจารณาควบคู่กับตำแหน่งทางราชการ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่มีการรับรู้อยู่ในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและบ่อยครั้งในสัดส่วนสูงสุด ได้แก่ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.9 และร้อยละ 58.7 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามค่านิยมด้านการแสดงออกที่ยิ้มแย้มแจ่มใสอย่างต่อเนื่องและชัดเจน ในส่วนของข้าราชการ มีการรับรู้อยู่ในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 30.6 ซึ่งนับว่าสูงกว่าในกลุ่มตำแหน่งอื่น อย่างชัดเจนในขณะที่กลุ่มที่มีการรับรู้ในระดับการไม่เคยปฏิบัติเลย คือ พนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 29.4 สะท้อนถึงข้อจำกัดหรือปัจจัยบางประการที่อาจทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ไม่สามารถปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าวได้อย่างเต็มที่

โดยสรุปผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานราชการและข้าราชการ มีการปฏิบัติตามค่านิยม “ยิ้มแย้มแจ่มใส” ในระดับสูงเด่นชัด แต่ถึงอย่างไรก็ตามกลุ่มพนักงานราชการกลับมีสัดส่วนของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมในระดับการปฏิบัติน้อยมาก และไม่เคยปฏิบัติเลยค่อนข้างสูงกว่าร้อยละ 88.9 และร้อยละ 35.3 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง จึงควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่ากลุ่มอื่นเพื่อยกระดับการปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรโดยรวม



4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าตำแหน่งทางราชการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ใส่ใจบริการ” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.21 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการ

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ตำแหน่งทางราชการ						รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	เจ้าหน้าที่ กองทุน/ มูลนิธิ	พนักงาน จ้างเหมา บริการ	
ใส่ใจบริการ							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	31.4	4.5	52.1	2.0	0.9	9.1	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	15.1	5.5	61.0	4.6	3.2	10.6	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	3.3	3.3	70.0	3.3	3.3	16.7	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	11.1	77.8	-	-	11.1	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	16.7	5.6	44.4	5.6	-	27.8	100.0

จากตารางที่ 4.21 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ใส่ใจบริการ” เมื่อพิจารณาควบคู่กับตำแหน่งทางราชการ พบว่า พนักงานราชการเป็นกลุ่มที่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและบ่อยครั้งในระดับสูงสุด โดยมีร้อยละ 52.1 ของการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และร้อยละ 61.0 ของการปฏิบัติในลักษณะบ่อยครั้ง แสดงถึงการตอบสนองต่อค่านิยมใส่ใจบริการได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ขณะที่ข้าราชการมีส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอร้อยละ 31.4 ถือว่าอยู่ในระดับที่โดดเด่นเช่นกันเมื่อเทียบกับกลุ่มตำแหน่งอื่นในทางตรงข้าม พนักงานจ้างเหมาบริการ ที่มีระดับการปฏิบัติไม่เคยปฏิบัติสูงถึงร้อยละ 27.8 ซึ่งถือว่าสูงกว่ากลุ่มอื่นทั้งหมด และยังมีการปฏิบัติในระดับบ่อยครั้งและบางครั้งอยู่ในสัดส่วนที่ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานราชการและข้าราชการ สะท้อนถึงข้อจำกัดในด้านความรับผิดชอบหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าว

อย่างไรก็ตามแม้พนักงานราชการจะมีสัดส่วนการปฏิบัติตามค่านิยม “ใส่ใจบริการ” ในระดับสม่ำเสมอและบ่อยครั้งสูงสุด แต่ก็พบว่ามีสัดส่วนของผู้ที่ปฏิบัติในระดับน้อยและน้อยที่สุดอยู่มากเช่นกันซึ่งคิดเป็นร้อยละ 92.55 ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง และสะท้อนถึงความไม่สม่ำเสมอภายในกลุ่มพนักงานราชการ ซึ่งแตกต่างจากตำแหน่งข้าราชการที่แม้จะมีสัดส่วนการปฏิบัติในระดับสูงไม่มากนัก แต่มีความกระจายตัวที่สมดุลกว่า



4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าตำแหน่งทางราชการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ทำงานรอบรู้” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.22 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการ

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ตำแหน่งทางราชการ						รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	เจ้าหน้าที่ กองทุน/ มูลนิธิ	พนักงาน จ้างเหมา บริการ	
ทำงานรอบรู้							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	31.0	4.4	52.1	2.1	0.9	9.4	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	19.9	5.3	60.2	3.8	2.6	8.3	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	7.0	7.0	62.8	2.3	2.3	18.6	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	9.1	72.7	-	-	18.2	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	21.4	7.1	35.7	7.1	-	28.6	100.0

จากตารางที่ 4.22 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ทำงานรอบรู้” เมื่อพิจารณาควบคู่กับตำแหน่งทางราชการ พบว่า พนักงานราชการ มีสัดส่วนการปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 52.1 และบ่อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 60.2 สูงที่สุดเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีความโดดเด่นในการปฏิบัติงานตามค่านิยมด้านความรอบรู้ อย่างไรก็ตามในกลุ่มเดียวกันยังพบสัดส่วนของผู้ที่ ไม่เคยปฏิบัติเลย สูงถึงร้อยละ 35.7 ซึ่งบ่งบอกถึงความแตกต่างภายในกลุ่มอย่างชัดเจน ในขณะที่ข้าราชการ มีการปฏิบัติในระดับสม่ำเสมอ อยู่ที่ร้อยละ 31.0 และ บ่อยครั้ง ร้อยละ 19.9 แม้จะไม่ได้สูงที่สุด แต่มีการกระจายตัวที่ค่อนข้างสมดุล และมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยปฏิบัติเลย อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.4 เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ ในส่วนของพนักงานจ้างเหมาบริการ มีการปฏิบัติในระดับ ไม่เคยปฏิบัติเลย สูงถึงร้อยละ 28.6 และการปฏิบัติในระดับสม่ำเสมอเพียงร้อยละ 9.4 เท่านั้น แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติตามค่านิยม “ทำงานรอบรู้” ของบุคลากรกลุ่มนี้อย่างชัดเจน

โดยสรุปผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานราชการ แม้จะมีศักยภาพโดดเด่นในด้านการปฏิบัติตามค่านิยม “ทำงานรอบรู้” แต่ก็มีภาพลักษณ์ในกลุ่มสูง ขณะที่ พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นกลุ่มที่มีข้อจำกัดและมีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติตามมากที่สุด จึงควรได้รับการสนับสนุนและพัฒนาเพื่อยกระดับการปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าวให้ใกล้เคียงกับกลุ่มอื่น ๆ มากขึ้น



4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าตำแหน่งทางราชการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “เชิดชูคุณธรรม” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.23 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับตำแหน่งทางราชการ

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ตำแหน่งทางราชการ						รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	เจ้าหน้าที่ กองทุน/ มูลนิธิ	พนักงาน จ้างเหมา บริการ	
เชิดชูคุณธรรม							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	31.2	4.3	52.5	2.0	1.0	9.0	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	10.6	7.1	65.2	5.0	2.1	9.9	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	13.8	5.2	53.4	5.2	5.2	17.2	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	5.9	5.9	76.5	-	-	11.8	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	15.0	10.0	45.0	5.0	-	25.0	100.0

จากตารางที่ 4.22 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “เชิดชูคุณธรรม” เมื่อพิจารณาควบคู่กับตำแหน่งทางราชการ พบว่า พนักงานราชการ มีสัดส่วนการปฏิบัติในระดับบ่อยครั้ง สูงที่สุดถึงร้อยละ 65.2 และในระดับสม่ำเสมอกว่าร้อยละ 52.5 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีแนวโน้มปฏิบัติตามค่านิยมด้านคุณธรรมอย่างต่อเนื่องและชัดเจนกว่ากลุ่มอื่น ข้าราชการ มีการปฏิบัติในระดับสม่ำเสมอร้อยละ 31.2 ซึ่งถือว่าค่อนข้างโดดเด่นเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ แต่ในขณะเดียวกันกลับมีสัดส่วนการไม่เคยปฏิบัติเลย อยู่ที่ร้อยละ 15.0 ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างภายในกลุ่มเช่นเดียวกับที่พบในค่านิยมด้านอื่น ๆ ในทางตรงกันข้าม พนักงานจ้างเหมาบริการ มีสัดส่วนการ ไม่เคยปฏิบัติเลย สูงที่สุดถึงร้อยละ 25.0 และการปฏิบัติในระดับสม่ำเสมอ เพียงร้อยละ 10.0 เท่านั้น สะท้อนถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติตามค่านิยม “เชิดชูคุณธรรม” ของกลุ่มนี้อย่างชัดเจน

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้างชี้ว่าพนักงานราชการ เป็นกลุ่มที่แสดงพฤติกรรม “เชิดชูคุณธรรม” ได้ชัดเจนที่สุด ขณะที่พนักงานจ้างเหมาบริการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำและมีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติสูงที่สุด จึงควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความตระหนักในค่านิยมด้านคุณธรรมเพื่อยกระดับการปฏิบัติให้ใกล้เคียงกับกลุ่มอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น



4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ สูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปร**ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ** ซึ่งสะท้อนว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.24 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						รวม
	ต่ำกว่า 6 เดือน	6 เดือน - น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6ปี	7 - 9 ปี	10ปีขึ้นไป	
ยิ้มแย้มแจ่มใส							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	5.6	7.5	16.3	12.6	11.6	46.3	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	6.0	9.0	11.4	12.9	16.4	44.3	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	6.7	3.3	16.7	16.7	6.7	50.0	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	-	22.2	-	11.1	66.7	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	11.8	17.6	5.9	5.9	58.8	100.0

จากตารางที่ 4.24 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” เมื่อพิจารณาควบคู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนการรับรู้ค่านิยมอยู่ในระดับมากที่สุด สูงที่สุดถึงร้อยละ 46.3 และในระดับมาก ร้อยละ 44.5 สะท้อนถึงการซึมซับค่านิยมดังกล่าวอย่างมั่นคงและต่อเนื่องในกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ยาวนาน ขณะเดียวกัน กลุ่มนี้ยังมีสัดส่วนของการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด สูงถึงร้อยละ 58.8 ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างภายในกลุ่มอย่างชัดเจน กล่าวคือ มีทั้งผู้ที่ปฏิบัติได้ดีมากและผู้ที่ปฏิบัติได้น้อยมากอยู่ร่วมกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 6 เดือน มีสัดส่วนการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เพียงร้อยละ 5.6 และระดับมาก ร้อยละ 9.0 ซึ่งถือว่าต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แสดงถึงช่วงเริ่มต้นของการปรับตัวที่ยังไม่สะท้อนค่านิยมดังกล่าวอย่างชัดเจน



4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ สูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปร**ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ** ซึ่งสะท้อนว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ใส่ใจบริการ” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.25 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						รวม
	ต่ำกว่า 6 เดือน	6 เดือน - น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6ปี	7 - 9 ปี	10ปีขึ้นไป	
ใส่ใจบริการ							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	5.6	7.4	16.5	12.9	11.9	45.7	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	6.0	10.1	11.0	11.5	14.7	46.8	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	6.7	-	16.7	16.7	6.7	53.3	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	-	22.2	-	11.1	66.7	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	11.1	16.7	5.6	5.6	61.1	100.0

จากตารางที่ 4.25 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ใส่ใจบริการ” เมื่อพิจารณาควบคู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า **กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.7 และมากคิดเป็นร้อยละ 53.3** ซึ่งสูงกว่าในทุกกลุ่ม แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุงาน อย่างไรก็ตามในกลุ่มนี้ก็มีสัดส่วนของผู้ที่ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดมากถึงร้อยละ 61.1 ซึ่งถือว่าสูงมากเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น สะท้อนถึงความแตกต่างภายในกลุ่มเดียวกันอย่างเด่นชัด ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 เดือน มีสัดส่วนของการปฏิบัติในระดับมากที่สุด เพียงร้อยละ 5.6 และในระดับมาก เพียงร้อยละ 9.0 ซึ่งถือว่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น แสดงถึงช่วงเริ่มต้นการปฏิบัติงานที่ยังไม่สะท้อนค่านิยมได้อย่างชัดเจน



4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ สูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปร**ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ** ซึ่งสะท้อนว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “**ทำงานรอบรู้**” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.26 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						รวม
	ต่ำกว่า 6 เดือน	6 เดือน - น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6ปี	7 - 9 ปี	10ปีขึ้นไป	
ทำงานรอบรู้							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	6.1	7.9	16.8	12.3	11.9	44.9	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	3.8	7.1	10.9	14.3	14.7	49.2	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	7.0	4.7	16.3	11.6	4.7	55.8	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	-	27.3	-	9.1	63.6	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	14.3	14.3	7.1	7.1	57.1	100.0

จากตารางที่ 4.26 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “**ทำงานรอบรู้**” เมื่อพิจารณาควบคู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 44.9 และการปฏิบัติบ่อยครั้งคิดเป็นร้อยละ 49.2 สูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น สะท้อนถึงการสั่งสมประสบการณ์และความรู้ความสามารถที่นำไปสู่การปฏิบัติตามค่านิยม “**ทำงานรอบรู้**” ได้อย่างโดดเด่น ขณะเดียวกันกลุ่มนี้ยังมีสัดส่วนของการปฏิบัติในระดับไม่เคยปฏิบัติเลยอยู่ที่ร้อยละ 57.1 ซึ่งถือว่าสูงเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แสดงถึงความแตกต่างภายในกลุ่มที่ชัดเจน สำหรับกลุ่มที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 6 เดือน มีสัดส่วนการปฏิบัติในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพียงร้อยละ 6.1 และระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง เพียงร้อยละ 3.8 ซึ่งถือว่าต่ำที่สุดในบรรดาทุกกลุ่ม แสดงถึงช่วงการเริ่มต้นทำงานที่ยังไม่สามารถสะท้อนพฤติกรรมตามค่านิยมดังกล่าวได้อย่างเด่นชัด

อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์เชิงสถิติสะท้อนให้เห็นว่า ความแตกต่างของระดับพฤติกรรม “**ทำงานรอบรู้**” ระหว่างกลุ่มที่มีอายุงานต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ แม้ในเชิงร้อยละจะพบแนวโน้มความแตกต่าง แต่ไม่สามารถสรุปได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานรอบรู้ของบุคลากร



4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ สูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปร**ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ** ซึ่งสะท้อนว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “**เชิดชูคุณธรรม**” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.27 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน						รวม
	ต่ำกว่า 6 เดือน	6 เดือน - น้อยกว่า 1 ปี	1–3 ปี	4–6ปี	7 – 9 ปี	10ปีขึ้นไป	
เชิดชูคุณธรรม							
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	5.5	7.8	15.6	12.6	11.6	46.9	100.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	5.7	7.8	12.8	12.8	19.1	41.8	100.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	10.3	6.9	24.1	10.3	6.9	41.4	100.0
การปฏิบัติน้อยมาก	-	5.9	5.9	17.6	17.6	52.9	100.0
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	5.0	20.0	10.0	5.0	60.0	100.0

จากตารางที่ 4.26 แสดงระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “**เชิดชูคุณธรรม**” เมื่อพิจารณาควบคู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและการปฏิบัติบ่อยครั้ง ปรากฏในสัดส่วนสูงในกลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 1–6 ปี โดยเฉพาะช่วง 4–6 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.2 และร้อยละ 16.0 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าช่วงเวลาดังกล่าวเป็นระยะที่บุคลากรมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามค่านิยม “**เชิดชูคุณธรรม**” อย่างชัดเจน และในกลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี พบว่ามีสัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอสูงที่สุดถึงร้อยละ 46.9 แต่ในขณะเดียวกันการไม่เคยปฏิบัติเลยพบในสัดส่วนค่อนข้างสูงถึงร้อยละ 60.0 ในกลุ่มอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจสะท้อนถึงความท้าทายในการธำรงรักษาค่านิยมในกลุ่มบุคลากรอาวุโส



4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.28 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ยิ้มแย้มแจ่มใส					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	96.8	67.4	47.9	30.0	22.2
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	3.2	30.8	31.9	20.0	11.1
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	-	0.5	17.2	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	0.5	1.8	15.0	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.8	1.2	35.0	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า **ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** โดยเมื่อพิจารณาค่าร้อยละในแต่ละระดับ พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. **กลุ่มที่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ** บุคลากรที่ปฏิบัติตามค่านิยมใหม่ในระดับสูงสุด มีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในระดับมากที่สุดสูงถึงร้อยละ 96.8 ขณะที่การสะท้อนในระดับน้อยหรือปานกลางแทบไม่มีเลย แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ค่านิยมใหม่อย่างเข้มข้น ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติพฤติกรรมตามค่านิยมอย่างชัดเจน

2. **กลุ่มที่มีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง** จากผลการศึกษาพบการกระจายตัวของพฤติกรรมที่ค่อนข้างกว้าง โดยมีเพียงร้อยละ 47.9 ที่สะท้อนพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ในขณะที่ร้อยละ 31.9 แสดงพฤติกรรมในระดับมาก และร้อยละ 17.2 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ แสดงถึงการปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ในระดับกลางมีความเสี่ยงที่จะทำให้พฤติกรรมสะท้อนค่านิยมลดลง

โดยเป็นที่น่าสนใจว่าการรับรู้ค่านิยมใหม่ในระดับสูงสุด ร้อยละ 96.8 มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติพฤติกรรมที่เด่นชัดที่สุด ซึ่งแสดงถึงความเข้มแข็งของการปลูกฝังค่านิยมในองค์กร และการรับรู้ค่านิยมระดับปานกลาง 3 คะแนน เป็นกลุ่มที่มีการกระจายตัวมากที่สุด โดยมีบุคลากรจำนวนหนึ่งยังคงสะท้อนพฤติกรรมในระดับปานกลางหรือการปฏิบัติเป็นบางครั้ง ร้อยละ 17.2 ซึ่งถือเป็น “จุดอ่อน” ที่ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อยกระดับ และในระดับต่ำสุด 1 คะแนน แม้จะมีสัดส่วนไม่สูงมาก แต่ก็พบการสะท้อนพฤติกรรมในระดับน้อยมาก และการไม่ปฏิบัติเลย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความไม่เข้าใจหรือไม่ตระหนักถึงค่านิยมใหม่ อาจเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด



4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ใส่ใจบริการ” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.29 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ใส่ใจบริการ					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	96.7	64.1	43.6	40.0	33.3
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	3.3	34.4	35.0	10.0	-
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	-	0.3	17.8	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	0.3	1.8	15.0	22.2
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	1.0	1.8	35.0	44.4
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า **มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดเชิงร้อยละ พบแนวโน้มที่ชัดเจนว่า การรับรู้ค่านิยมใหม่ที่สูงขึ้นสัมพันธ์โดยตรงกับระดับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณาค่าร้อยละในแต่ละระดับ พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. **กลุ่มที่มีการรับรู้ค่านิยมใหม่ระดับสูงสุด** หรือ 5 คะแนน พบว่าบุคลากรในกลุ่มนี้มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมอย่างสม่ำเสมอในระดับมากที่สุดถึงร้อยละ 96.7 และมีเพียงร้อยละ 3.3 ที่อยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับอื่นแทบไม่ปรากฏแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงเชิงบวกอย่างชัดเจน
2. **กลุ่มที่มีการรับรู้ค่านิยมใหม่ระดับสูง** หรือ 4 คะแนน มีการกระจายตัวมากขึ้น โดยกว่าร้อยละ 64.1 แสดงพฤติกรรมปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ แต่ถึงอย่างไรก็ตามร้อยละ 34.4 สะท้อนว่าการรับรู้ที่ยังไม่ถึงระดับสูงสุดทำให้พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมลดลงไปบางส่วน
3. **กลุ่มที่มีการรับรู้ค่านิยมใหม่ระดับปานกลาง** หรือ 3 คะแนน มีเพียงร้อยละ 43.6 ที่สะท้อนพฤติกรรมในระดับมากที่สุด ขณะที่กว่าร้อยละ 35.0 มีการการปฏิบัติบ่อยครั้ง และร้อยละ 17.8 มีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แสดงว่าการรับรู้ค่านิยมระดับกลางส่งผลต่อความไม่ชัดเจนของพฤติกรรม
4. **กลุ่มที่มีการรับรู้ค่านิยมใหม่ระดับต่ำ** หรือ 1-2 คะแนน พบว่าการสะท้อนพฤติกรรมการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมออย่างเห็นได้ชัดเหลือเพียงร้อยละ 40.0 และร้อยละ 33.3 ขณะเดียวกันการสะท้อนพฤติกรรมในระดับน้อยกลับเพิ่มขึ้น เช่น ระดับ 2 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ที่อยู่ในระดับน้อย และระดับ 1 คะแนนมีสูงถึงร้อยละ 44.4

โดยเป็นที่น่าสนใจว่าระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม กลุ่มที่รับรู้ในระดับสูงมากสะท้อนพฤติกรรมในระดับมากที่สุดเกือบทั้งหมด ในขณะที่กลุ่มระดับปานกลางมีการกระจายตัวของพฤติกรรมมากที่สุด และกลุ่มระดับต่ำมีแนวโน้มสะท้อนพฤติกรรมในระดับน้อยเพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด สะท้อนให้เห็นว่าการเสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมใหม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรในองค์กร



4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ทำงานรอบรู้” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.30 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ทำงานรอบรู้					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	92.9	59.0	38.7	35.0	11.1
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	6.8	39.0	35.6	15.0	22.2
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	0.3	1.0	22.7	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	0.8	1.8	15.0	22.2
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.3	1.2	35.0	44.4
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเมื่อพิจารณาค่าร้อยละของพฤติกรรม “ทำงานรอบรู้” ในแต่ละระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มที่มีการรับรู้ค่านิยมใหม่ในระดับสูงมาก 5 คะแนน มีบุคลากรที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ สูงถึงร้อยละ 92.9 และเพียงร้อยละ 6.8 ที่มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง และไม่มีการปฏิบัติที่ต่ำกว่า แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ค่านิยมในระดับสูงสุดสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติพฤติกรรมรอบรู้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง

2. กลุ่มที่มีการรับรู้ค่านิยมใหม่ในระดับสูง 4 คะแนน การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอลดลงเหลือ ร้อยละ 59.0 และมีการเพิ่มขึ้นของการปฏิบัติบ่อยครั้งคิดเป็นร้อยละ 39.0 สะท้อนว่าการรับรู้แม้จะอยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่สามารถผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มั่นคงได้เต็มที่

3. กลุ่มที่มีการรับรู้ค่านิยมใหม่ในระดับต่ำ 1-2 คะแนน มีลักษณะเด่นชัดว่าการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอลดลงมาก โดยระดับ 2 คะแนนมีเพียงร้อยละ 35.0 และระดับ 1 คะแนนเหลือเพียงร้อยละ 11.1 เท่านั้น ขณะเดียวกัน กลับพบการปฏิบัติที่ต่ำลง เช่น ไม่เคยปฏิบัติเลยในระดับ 1 คะแนนมีถึงร้อยละ 44.4

โดยเป็นที่น่าสังเกตว่า การรับรู้ค่านิยมใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติพฤติกรรม “ทำงานรอบรู้” โดยกลุ่มที่มีการรับรู้ในระดับสูงมากสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวในระดับสูงสุด ขณะที่กลุ่มระดับปานกลางและต่ำ มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง และพบการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยม เช่น การทำงานรอบรู้เพียงบางครั้งหรือไม่เคยปฏิบัติเลย โดยเฉพาะกลุ่มที่รับรู้ในระดับต่ำสุดมีสัดส่วนการไม่ปฏิบัติถึง ร้อยละ 44.4 สะท้อนถึงความสำคัญของการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมใหม่เพื่อยกระดับพฤติกรรมรอบรู้ให้มั่นคงและยั่งยืนในองค์กร



4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปร**มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการรับรู้ค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “เชิดชูคุณธรรม” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.31 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การรับรู้ค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
เชิดชูคุณธรรม					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	94.5	71.8	59.5	40.0	22.2
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	2.8	23.8	15.3	5.0	11.1
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	2.5	2.1	19.0	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	0.1	1.5	3.1	20.0	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.8	3.1	35.0	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการรับรู้ค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่าการรับรู้ค่านิยมใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเชิดชูคุณธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่สูง ก็จะสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการเชิดชูคุณธรรมที่อยู่ในระดับสูงตามไปด้วย โดยจากข้อมูลเชิงสถิติสามารถเห็นลักษณะการกระจายที่ชัดเจน กลุ่มที่มีการรับรู้ในระดับสูงที่สุด คือ ระดับ 5 มีสัดส่วนการปฏิบัติในระดับมากที่สุดถึงร้อยละ 94.5 สะท้อนว่าการรับรู้ในระดับสูงส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติจริง ในขณะที่กลุ่มที่มีการรับรู้ระดับสูง ระดับ 4 แม้จะยังคงมีสัดส่วนการปฏิบัติในระดับมากที่สุดสูงอยู่ที่ร้อยละ 71.8 แต่พบว่ายังมีสัดส่วนที่การปฏิบัติบ่อยครั้งสูงถึงร้อยละ 23.8 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้ยังต้องการแรงเสริมเพื่อยกระดับสู่การปฏิบัติที่มั่นคงและชัดเจนยิ่งขึ้น

โดยเป็นที่น่าสนใจกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้ในระดับปานกลาง ระดับ 3 ซึ่งมีการกระจายตัวของพฤติกรรมอย่างหลากหลาย โดยมีสัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมออยู่ที่ร้อยละ 59.5 แต่กลับพบสัดส่วนการปฏิบัติเป็นบางครั้งถึงร้อยละ 19.0 และระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งร้อยละ 15.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มนี้ยังมีความไม่เสถียรในการสะท้อนค่านิยม จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ในขณะที่กลุ่มที่มีการรับรู้ในระดับต่ำระดับ 2 และ 1 แสดงให้เห็นความเสี่ยงชัดเจน โดยกลุ่มที่รับรู้ระดับต่ำ คือ 2 มีผู้ที่ไม่เคยปฏิบัติเลยสูงถึงร้อยละ 35.0 และกลุ่มที่รับรู้ต่ำสุด ระดับ 1 มีสัดส่วนการไม่เคยปฏิบัติเลยสูงถึงร้อยละ 55.6 ขณะที่การปฏิบัติในระดับมากที่สุดเหลือเพียงร้อยละ 22.2 เท่านั้น ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าหากบุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ค่านิยมใหม่อย่างเพียงพอ ย่อมมีแนวโน้มที่จะลดทอนคุณภาพของพฤติกรรมการเชิดชูคุณธรรมลงอย่างมีนัยสำคัญ



4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/
แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปร**มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.32 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/
แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	การเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ยิ้มแย้มแจ่มใส					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	97.2	68.7	45.2	36.4	22.2
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	2.8	30.3	32.2	4.5	11.1
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	-	0.2	19.9	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	0.2	2.1	18.2	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.5	0.7	40.9	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมายและแนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า**มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีระดับการเข้าใจความหมายและแนวทางปฏิบัติในค่านิยมใหม่สูง ก็จะสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการยิ้มแย้มแจ่มใสในระดับที่สูงตามไปด้วย จากข้อมูลเชิงสถิติสามารถเห็นแนวโน้มที่ชัดเจน กลุ่มที่มีความเข้าใจในระดับสูงที่สุด ระดับ 5 มีสัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอสูงถึงร้อยละ 97.2 ซึ่งเป็นอัตราที่โดดเด่นมาก และสะท้อนให้เห็นว่าการเข้าใจความหมายอย่างลึกซึ้งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติจริง ในขณะที่กลุ่มที่มีความเข้าใจในระดับสูง ระดับ 4 แม้ยังมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอถึงร้อยละ 68.7 แต่ก็พบสัดส่วนการปฏิบัติบ่อยครั้ง ร้อยละ 30.3 แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มนี้ยังมีการกระจายพฤติกรรมออกไปและยังมีพื้นที่ให้พัฒนาเพื่อให้สามารถยกระดับสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอได้อย่างมั่นคง

โดยเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่มีความเข้าใจในระดับปานกลาง ระดับ 3 ซึ่งแม้จะมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมออยู่ที่ร้อยละ 45.2 แต่กลับพบการปฏิบัติในระดับบ่อยครั้งมากถึง 32.2 และการปฏิบัติเป็นบางครั้งถึงร้อยละ 19.0 สะท้อนถึง **ความไม่เสถียรของพฤติกรรมในกลุ่มนี้** กล่าวคือ การเข้าใจความหมายและแนวทางปฏิบัติยังไม่มั่นคงพอที่จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมได้อย่างสม่ำเสมอในระดับสูงสุด ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่มีความเข้าใจในระดับต่ำ ระดับ 2 และ 1 แสดงให้เห็นความเสี่ยงชัดเจน โดยกลุ่มที่มีความเข้าใจระดับ 2 มีบุคลากรที่ไม่เคยปฏิบัติเลยสูงถึงร้อยละ 40.9 และกลุ่มที่มีความเข้าใจระดับต่ำที่สุด ระดับ 1 อยู่ในระดับการไม่เคยปฏิบัติเลยสูงถึงร้อยละ 55.6 ขณะที่สัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอกลับลดลงเหลือเพียงร้อยละ 22.2 เท่านั้น ผลดังกล่าวบ่งชี้ว่าหากบุคลากรขาดความเข้าใจในความหมายและแนวทางปฏิบัติของค่านิยมใหม่อย่างเพียงพอ ย่อมส่งผลให้พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมลดลงอย่างมีนัยสำคัญ



4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/
แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ใส่ใจบริการ” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.33 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/
แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	การเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ใส่ใจบริการ					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	97.1	66.0	40.4	40.9	33.3
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	2.9	32.9	37.0	-	-
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	-	0.5	19.2	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	-	2.7	18.2	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.7	0.7	40.9	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมายและแนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สะท้อนให้เห็นว่าการเข้าใจในความหมายและแนวทางปฏิบัติของค่านิยมใหม่ส่งผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม โดยเฉพาะพฤติกรรม “ใส่ใจบริการ” ซึ่งถือเป็นหนึ่งในคุณลักษณะสำคัญของการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ จากผลการกระจายข้อมูลเชิงสถิติพบว่า กลุ่มที่มีการเข้าใจในระดับสูงสุด ระดับ 5 มีสัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอสูงถึง 97.1 ซึ่งนับเป็นอัตราที่โดดเด่นและสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ก็สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพสูงสุด ขณะที่กลุ่มที่มีความเข้าใจในระดับสูง ระดับ 4 แม้ยังคงมีสัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอสูงถึง ร้อยละ 66.0 แต่ก็พบการกระจายไปยังการปฏิบัติบ่อยครั้งคิดเป็นร้อยละ 33.2 ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความมั่นคงของการปฏิบัติให้สูงขึ้น

โดยเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่มีการเข้าใจในระดับปานกลาง ระดับ 3 มีสัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอลดลงเหลือเพียงร้อยละ 40.4 ขณะที่มีการกระจายตัวไปสู่การปฏิบัติบ่อยครั้งถึงร้อยละ 37.0 และการปฏิบัติเป็นบางครั้งอีกร้อยละ 19.2 ซึ่งบ่งบอกถึงความไม่แน่นอนและความผันผวนของพฤติกรรม กล่าวคือ บุคลากรกลุ่มนี้ยังไม่สามารถสะท้อนการใส่ใจบริการได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง ในขณะที่กลุ่มที่มีการเข้าใจต่ำที่สุด ระดับ 1 มีพฤติกรรมการไม่เคยปฏิบัติเลยสูงถึงร้อยละ 55.6 และมีสัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเหลือเพียงร้อยละ 33.3 เท่านั้น ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการขาดความเข้าใจอย่างเพียงพอในความหมายและแนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติด้านใส่ใจบริการมีคุณภาพต่ำลงและไม่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร



4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/
แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ทำงานรอบรู้” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.34 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/
แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	การเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ทำงานรอบรู้					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	94.7	58.9	36.3	27.3	11.1
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	5.0	39.8	35.6	13.6	22.2
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	0.3	0.9	25.3	-	-
การปฏิบัติเล็กน้อย	-	0.5	2.1	22.7	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	-	0.7	36.4	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบแนวโน้มที่น่าสนใจเกิดขึ้นนี้ ระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มีสัดส่วนการรับรู้ในระดับมากที่สุดถึงร้อยละ 94.7 ซึ่งสะท้อนว่าพฤติกรรมการปฏิบัติที่สูงสัมพันธ์กับความเข้าใจค่านิยมอย่างชัดเจน ในขณะที่การรับรู้ในระดับการปฏิบัติเป็นบางครั้งหรือระดับการปฏิบัติเล็กน้อยแทบไม่มีสัดส่วน ซึ่งแสดงว่ากลุ่มผู้ที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจะมีความเข้าใจค่านิยมสูงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ในทางกลับกัน สำหรับผู้ที่มีระดับพฤติกรรมต่ำกว่า เช่น การรับรู้ในระดับน้อยที่สุด พบว่ามีสัดส่วนการรับรู้ในระดับน้อยที่สุดถึงร้อยละ 55.6 และไม่มี การรับรู้ในระดับมากที่สุดเลย สะท้อนว่าพฤติกรรมการปฏิบัติที่ต่ำมักสอดคล้องกับความเข้าใจค่านิยมที่ต่ำเช่นกัน ทั้งนี้ยังพบว่าแม้ผู้ที่มีระดับพฤติกรรมปานกลาง การรับรู้ในระดับสูงยังมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 36.3 ซึ่งแสดงถึงช่องว่างระหว่างการปฏิบัติและความเข้าใจในบางกรณี ซึ่งผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับความเข้าใจค่านิยมใหม่ กล่าวคือ ยังมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่สูง ความเข้าใจค่านิยมก็ยิ่งชัดเจนและสมบูรณ์มากขึ้น และตรงกันข้าม ยังมีพฤติกรรมต่ำ ความเข้าใจค่านิยมก็มีแนวโน้มต่ำตามไปด้วย ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ



4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/ แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “เชิดชูคุณธรรม” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.35 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/ แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	การเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
เชิดชูคุณธรรม					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	95.0	73.3	56.8	36.4	22.2
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	2.2	23.2	15.8	-	11.1
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	2.8	1.4	21.9	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	1.6	4.1	13.6	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.5	1.4	50.0	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติค่านิยมมากขึ้น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติจริงมีแนวโน้มที่สะท้อนค่านิยมอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเป็นที่น่าสนใจว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีแนวโน้มปฏิบัติตามค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ โดยกลุ่มที่มีระดับการเข้าใจค่านิยมสูงสุด ระดับ 5 มีการปฏิบัติตามค่านิยมสม่ำเสมอสูงถึงร้อยละ 95.0 และแม้ในกลุ่มที่เข้าใจระดับปานกลางหรือต่ำกว่า เช่น ระดับ 3 และ 2 ยังคงมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมออยู่ที่ร้อยละ 56.8 และร้อยละ 36.4 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าความเข้าใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการยึดถือและปฏิบัติจริง ซึ่งผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าการเข้าใจความหมายและแนวทางปฏิบัติค่านิยมใหม่ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติจริง โดยยิ่งมีความเข้าใจสูง ยิ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ และลดความถี่ของการไม่ปฏิบัติตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ใน
หน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ยิ้มแย้มแจ่มใส” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.36 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ใน
หน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อน การปฏิบัติตามค่านิยม	การสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ยิ้มแย้มแจ่มใส					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	96.9	66.2	41.2	40.0	20.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	3.0	32.5	35.9	10.0	13.3
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	0.1	0.8	19.8	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	0.3	1.5	25.0	6.7
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.3	1.5	25.0	60.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรที่มีการสื่อสารค่านิยมในหน่วยงานสูงที่สุด ระดับ 5 มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอสูงถึงร้อยละ 96.9 สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารค่านิยมระดับสูงสัมพันธ์กับการปฏิบัติที่สะท้อนค่านิยมเชิงพฤติกรรมอย่างเด่นชัด ขณะที่กลุ่มที่สื่อสารค่านิยมในระดับต่ำสุด ระดับ 1 ยังพบการปฏิบัติยิ้มแย้มแจ่มใสสม่ำเสมอในอัตราร้อยละ 20.0 เท่านั้น ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างเชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจนตามระดับการสื่อสารค่านิยม นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่ปฏิบัติบ่อยครั้ง มีแนวโน้มสูงขึ้นในระดับการสื่อสารค่านิยมปานกลาง เช่น ระดับ 3 อยู่ที่ร้อยละ 35.9 แต่ในกลุ่มที่มีการสื่อสารค่านิยมสูงสุด ระดับ 5 สัดส่วนนี้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 3.0 สะท้อนว่า หากมีการสื่อสารค่านิยมสูง บุคลากรมีแนวโน้มขยับจาก “บ่อยครั้ง” ไปสู่การ “ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ” มากขึ้น อีกทั้งกลุ่มที่ “ไม่เคยปฏิบัติเลย” มีสัดส่วนสูงสุดในกลุ่มที่สื่อสารค่านิยมต่ำสุด ระดับ 1 อยู่ที่ร้อยละ 60.0 ในขณะที่กลุ่มที่สื่อสารค่านิยมสูงสุด ระดับ 5 ไม่มีผู้ที่ไม่ปฏิบัติเลย สะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารค่านิยมมีบทบาทสำคัญในการลดพฤติกรรมที่ไม่สะท้อนค่านิยม ซึ่งผลการศึกษาสท้อนว่าการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่ได้รับการสื่อสารอย่างเข้มข้นและทั่วถึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามค่านิยมในเชิงบวกและสม่ำเสมอมากกว่า ขณะที่ระดับการสื่อสารต่ำสัมพันธ์กับการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่องหรือไม่สะท้อนค่านิยมอย่างชัดเจน



4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ใส่ใจบริการ” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.37 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ใส่ใจบริการ					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	96.4	61.6	44.3	40.0	20.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	3.5	36.8	32.8	10.0	13.3
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	0.1	0.8	19.8	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	0.3	1.5	20.0	13.3
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.5	1.5	30.0	53.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสะท้อนว่าการสื่อสารค่านิยมใหม่มีผลเชื่อมโยงกับการปฏิบัติจริงในด้านพฤติกรรมของบุคลากร โดยหน่วยงานที่มีการสื่อสารค่านิยมสูงสุด ระดับ 5 มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ในอัตราสูงถึงร้อยละ 96.4 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดเมื่อเทียบกับทุกระดับ สะท้อนว่าการสื่อสารค่านิยมที่มีคุณภาพและต่อเนื่องช่วยส่งเสริมการปฏิบัติจริงที่มีความมั่นคงและสม่ำเสมอ ในกลุ่มที่มีการสื่อสารค่านิยมระดับต่ำ ระดับ 1 การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอลดลงอย่างมาก เหลือเพียงร้อยละ 20.0 เท่านั้น ขณะที่สัดส่วนของผู้ที่ “ไม่เคยปฏิบัติเลย” สูงถึงร้อยละ 53.3 ซึ่งสะท้อนถึงความเสี่ยงที่การขาดการสื่อสารค่านิยมจะนำไปสู่การละเลยหรือไม่ยึดถือพฤติกรรมเชิงบวกตามที่องค์กรคาดหวัง ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงการสื่อสารค่านิยมใหม่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างพฤติกรรม “ใส่ใจบริการ” ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ยังมีการสื่อสารในระดับสูง บุคลากรยังมีแนวโน้มปฏิบัติตามพฤติกรรมดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ และลดการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่องหรือละเลยลงอย่างชัดเจน ซึ่งตอกย้ำว่าการสื่อสารค่านิยมในองค์กรไม่เพียงแต่ถ่ายทอดแนวคิด แต่ยังมีผลเชิงพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริงที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม



4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ทำงานรอบรู้” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.38 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
ทำงานรอบรู้					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	93.0	57.5	34.4	25.0	13.3
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	6.7	40.4	36.6	25.0	20.0
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	0.3	1.5	26.7	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	0.5	1.5	25.0	13.3
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	-	0.8	25.0	53.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างพฤติกรรม การปฏิบัติตามค่านิยม “ทำงานรอบรู้” ของบุคลากร โดยกลุ่มที่มีการสื่อสารค่านิยมสูงสุด ระดับ 5 มีสัดส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ สูงถึงร้อยละ 93.0 ซึ่งสะท้อนถึงอิทธิพลของการสื่อสารที่ชัดเจน ในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างรอบรู้ ขณะที่ในระดับต่ำสุด ระดับ 1 สัดส่วนนี้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 13.3 เท่านั้น แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างระดับการสื่อสารค่านิยม ในส่วนการปฏิบัติบ่อยครั้ง มีแนวโน้มพบมากในระดับกลาง โดยเฉพาะระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 36.6 แต่เมื่อการสื่อสารค่านิยมเพิ่มสูงขึ้น สัดส่วนดังกล่าวจะลดลง และแปรผันไปสู่การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น

ซึ่งผลการวิเคราะห์สะท้อนว่าการสื่อสารค่านิยมใหม่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมพฤติกรรม “ทำงานรอบรู้” ของบุคลากร ยังมีการสื่อสารในระดับสูง บุคลากรยังมีแนวโน้มปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องมากขึ้น ขณะเดียวกันยังช่วยลดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การไม่ปฏิบัติเลยหรือปฏิบัติไม่ต่อเนื่องลงอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการสื่อสารค่านิยมใหม่จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมในเชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจนและยั่งยืน



4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “เชิดชูคุณธรรม” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.39 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
เชิดชูคุณธรรม					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	95.0	70.6	54.2	45.0	26.7
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	2.2	25.1	19.1	-	6.7
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	2.6	2.6	21.4	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	0.3	1.3	4.6	15.0	6.7
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.5	0.8	40.0	60.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า การสื่อสารค่านิยมใหม่มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดและเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้ปฏิบัติสอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรคาดหวัง โดยการสื่อสารค่านิยมระดับสูงสุด ระดับ 5 มีสัดส่วนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ สูงถึงร้อยละ 95.0 ซึ่งถือว่าสูงมาก ขณะที่ระดับต่ำสุด ระดับ 1 ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 26.7 เท่านั้น สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจนตามระดับการสื่อสารค่านิยม การปฏิบัติบ่อยครั้ง พบมากในกลุ่มระดับสูง ระดับ 4 ร้อยละ 25.1 ซึ่งเป็นช่วงที่บุคลากรอาจมีการรับรู้ค่านิยมบ้างแต่ยังไม่สม่ำเสมอ เมื่อเปรียบเทียบกับระดับ 5 พบเพียงร้อยละ 2.2 เท่านั้น แสดงถึงแนวโน้มว่าการสื่อสารค่านิยมเข้มข้นช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมจาก “บ่อยครั้ง” ไปสู่ “สม่ำเสมอ” การปฏิบัติเป็นบางครั้งหรือน้อยมาก มีสัดส่วนสูงในกลุ่มที่สื่อสารค่านิยมต่ำ เช่น ระดับ 2 ร้อยละ 15.0 ดังว่าการการสื่อสารค่านิยมใหม่มีผลโดยตรงต่อการส่งเสริมพฤติกรรม “เชิดชูคุณธรรม” ของบุคลากร ยังมีการสื่อสารที่เข้มข้น บุคลากรยังมีแนวโน้มปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น และลดการปฏิบัติไม่ต่อเนื่องหรือละเลยลงอย่างชัดเจน ผลการศึกษานี้ตอกย้ำว่า การสื่อสารค่านิยมภายในองค์กรไม่เพียงเป็นเครื่องมือถ่ายทอดแนวคิด แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายองค์กร



4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน

“ยิ้มแย้มแจ่มใส” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.40 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ยิ้มแย้มแจ่มใส					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	97.6	69.9	47.1	30.0	11.0
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	2.4	29.2	31.2	10.0	22.2
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	-	0.4	17.8	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	-	0.2	1.9	20.0	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.2	1.9	40.0	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน พบว่า การเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติจริงของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยในกลุ่มที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน ระดับ 5 มีบุคลากรที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอสูงถึงร้อยละ 97.6 ซึ่งเป็นค่าที่สูงมากที่สุดเมื่อเทียบกับทุกระดับ การปฏิบัติน้อยมาก และไม่เคยปฏิบัติเลย พบในสัดส่วนค่อนข้างสูงในกลุ่มที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานระดับต่ำ เช่น ระดับ 1 มีบุคลากรที่ไม่เคยปฏิบัติเลยถึงร้อยละ 55.6 แต่ในระดับสูง ระดับ 5 แทบไม่พบพฤติกรรมเช่นนี้เลย กล่าวโดยสรุป การเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างพฤติกรรม “ยิ้มแย้มแจ่มใส” ของบุคลากร ยังมีระดับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน บุคลากรยังมีแนวโน้มปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น และลดการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่องหรือหลีกเลี่ยงลงอย่างชัดเจน ซึ่งตอกย้ำว่าการปลูกฝังค่านิยมใหม่ไม่เพียงมีผลในเชิงทัศนคติ แต่ยังแปรเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมจริงที่สะท้อนคุณลักษณะเชิงบวกของบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน



4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ใส่ใจบริการ” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.41 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ใส่ใจบริการ					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	97.3	66.6	45.2	30.0	33.3
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	2.6	32.3	33.8	10.0	-
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	-	0.7	17.2	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	0.1	-	1.3	25.0	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.4	2.5	35.0	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงให้เห็นว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติที่สะท้อนค่านิยมด้าน “ใส่ใจบริการ” อย่างชัดเจน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานสูง ยิ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่สะท้อนถึงความใส่ใจบริการอย่างต่อเนื่องและชัดเจนมากขึ้น โดยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นพฤติกรรมหลักที่โดดเด่นที่สุด โดยในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นค่านิยมสูงสุด ระดับ 5 พบว่าบุคลากรถึงร้อยละ 97.3 ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นระดับ 4 ยังคงมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 66.6 สะท้อนให้เห็นถึงผลเชื่อมโยงโดยตรงของความเชื่อมั่นต่อการแสดงพฤติกรรมบริการที่มั่นคงต่อเนื่อง ในขณะที่กลุ่มที่ไม่เคยปฏิบัติเลย พบเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นต่ำสุด ระดับ 1 ร้อยละ 55.6 ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้สำคัญว่าหากบุคลากรไม่มีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานเลย ย่อมส่งผลต่อการละเลยหรือไม่แสดงพฤติกรรมการใส่ใจบริการโดยสิ้นเชิง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานเป็นตัวกำหนดเชิงพฤติกรรมที่สำคัญต่อการใส่ใจบริการของบุคลากรในองค์กร ยิ่งมีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานเท่าใด ยิ่งเพิ่มโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น และลดการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่องหรือละเลยลงอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานเป็นกลไกเชิงนโยบายที่สามารถยกระดับคุณภาพการบริการของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม



4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “ทำงานรอบรู้” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.42 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ทำงานรอบรู้					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	95.3	60.8	34.4	25.0	22.2
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	4.7	38.1	36.9	15.0	11.1
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	-	0.7	25.5	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	0.0	0.4	2.5	20.0	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	-	0.6	40.0	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .001 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “ทำงานรอบรู้” ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มีสัดส่วนสูงที่สุดในทุกระดับของการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูงสุด ระดับ 5 ที่มีร้อยละ 95.3 และในระดับ 4 ก็ยังสูงถึงร้อยละ 60.8 แสดงถึงความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานกับการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง โดยการปฏิบัติบ่อยครั้ง พบมากในกลุ่มที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานระดับกลางและต่ำ โดยเฉพาะระดับ 3 ร้อยละ 36.9 และระดับ 2 ร้อยละ 15.0 สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานไม่สูงมากนักจะมีการปฏิบัติที่ไม่สม่ำเสมอ และอาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือแรงจูงใจเฉพาะหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาสะท้อนว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสม่ำเสมอและคุณภาพของพฤติกรรมการปฏิบัติด้าน “ทำงานรอบรู้” ของบุคลากรยังมีระดับความเชื่อมั่นสูง บุคลากรยังมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ในทางกลับกัน หากการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานต่ำจะส่งผลให้พฤติกรรมมีความไม่สม่ำเสมอหรือลดลงอย่างชัดเจน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรควรเสริมสร้างการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานและคุณภาพบุคลากรในระยะยาว



4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 จึงสรุปได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่าง **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001** ซึ่งสะท้อนว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมของบุคลากรด้าน “เชิดชูคุณธรรม” อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.43 ร้อยละของระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน

ระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม	การเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน				
	5	4	3	2	1
เชิดชูคุณธรรม					
การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	95.3	74.4	56.1	35.0	33.3
การปฏิบัติบ่อยครั้ง	1.9	22.0	17.8	5.0	-
การปฏิบัติเป็นบางครั้ง	2.6	2.2	19.1	-	-
การปฏิบัติน้อยมาก	0.3	0.9	5.1	10.0	11.1
ไม่เคยปฏิบัติเลย	-	0.4	1.9	50.0	55.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกับการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงาน พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .001 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมด้าน “เชิดชูคุณธรรม” อย่างชัดเจน โดยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่โดดเด่นที่สุด โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานในระดับสูง ระดับ 5 ร้อยละ 95.3 และระดับ 4 ร้อยละ 74.4 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นมากจะมีแนวโน้มปฏิบัติตามคุณธรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ในขณะที่กลุ่มที่ไม่เคยปฏิบัติเลย พบในกลุ่มที่มีการเชื่อมั่นระดับต่ำ ระดับ 1 และ 2 โดยเฉพาะระดับ 1 มีร้อยละ 55.6 ซึ่งเป็นข้อค้นพบสำคัญที่สะท้อนถึงความเสี่ยงต่อการบั่นทอนคุณธรรมในการทำงาน หากบุคลากรไม่เกิดความศรัทธาหรือไม่ยึดถือค่านิยมใหม่ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติด้าน “เชิดชูคุณธรรม” กล่าวคือ บุคลากรที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานสูง มีแนวโน้มปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ ขณะที่บุคลากรที่มีการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานต่ำกลับมีแนวโน้มปฏิบัติไม่สม่ำเสมอหรือละเลยไปโดยสิ้นเชิง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้างการเชื่อมโยงค่านิยมใหม่กับการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้คุณธรรมกลายเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

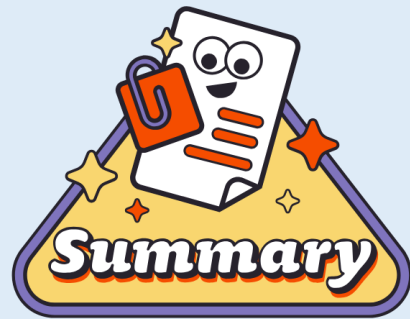
การศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยม และคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 ครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยม และคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจ การรับรู้ การปฏิบัติตน และความเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมขององค์กรกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการนำค่านิยมไปใช้จริงในการปฏิบัติงานประจำวัน โดยผลการศึกษอ้างอิงตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งมีผลการศึกษา ดังนี้

1. บทสรุป

- 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 1.2 ระเบียบวิธีการศึกษา
- 1.3 สรุปผลการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

- 2.1 ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา
- 2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป



1

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวนทั้งสิ้น 1,330 คน ครอบคลุมทั้งหน่วยงานในส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงาน กอง กลุ่ม และหน่วยงานเทียบเท่าจำนวน 10 แห่ง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง นิคมสร้างตนเอง ศูนย์พัฒนาราชภาพบนพื้นที่สูง ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิต ศูนย์ประสานงานโครงการหมู่บ้านสหกรณ์ และพิพิธภัณฑ์เรียนรู้ราชูปถัมภ์บนพื้นที่สูง รวมทั้งสิ้น 143 หน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 87.70 รายละเอียดเชิงลึกจะนำเสนอในหัวข้อสรุปผลการศึกษา ต่อไป

2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตนตามค่านิยมกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

การศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล 1,330 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตนตามค่านิยมใหม่ในมิติขี้มั่นแ่ยมแจ่มใสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.86 รองลงมาคือใส่ใจบริการ คิดเป็นร้อยละ 93.69 และทำงานรอบรู้ คิดเป็นร้อยละ 92.09 และเป็นที่น่าสังเกตว่าในมิติการเชิดชูคุณธรรม กลับเป็นมิติที่บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีพฤติกรรมที่สะท้อนคุณลักษณะอันพึงประสงค์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.39 ตามลำดับ โดยมีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 91.26 รายละเอียดเชิงลึกจะนำเสนอในหัวข้อสรุปผลการศึกษา



SUMMARY

ระเบียบวิธีการศึกษา

2

การศึกษานี้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และเพื่อศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยมกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษานี้มีหน่วยการวิเคราะห์ คือ ระดับบุคคล ได้แก่ บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งราชการส่วนกลาง และภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 2,789 คน แต่เนื่องด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire Survey) ทำให้ลักษณะการตอบกลับเป็นการตอบกลับแบบสมัครใจ (Voluntary Response) จึงทำให้คณะผู้ศึกษาดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) จำนวน 1,330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire Survey) ได้แก่ แบบสอบถามประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 โดยพัฒนามาจากกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมประเด็นคำถามต่าง ๆ และค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในแต่ละด้าน ได้แก่ ยึดมั่น แจ่มใส ใส่ใจบริการ ทำงานรอบรู้ เชิดชูคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

- ★ ส่วนที่ 1 ส่วนราชการ และสังกัดการดำเนินงาน
- ★ ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณลักษณะผู้ตอบแบบสำรวจ
- ★ ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- ★ ส่วนที่ 4 ระดับการปฏิบัติตามค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ





3

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 1.1 ส่วนราชการในสังกัด

ผลการศึกษา พบว่า **บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจำนวน 2,789 คน** มีส่วนร่วมในการ**ตอบกลับแบบสอบถาม**ประเมินคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ปี 2568 จำนวน **1,330 คน** ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 47.7 จากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยบุคลากร**ส่วนกลาง**ตอบกลับมาจำนวน **270 คน** คิดเป็นร้อยละ 48.65 เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลอัตรากำลังของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ณ วันที่ 4 กรกฎาคม 2568 พบว่า มีเพียงราชการ**ส่วนกลาง**จำนวน **2 กลุ่ม** ที่**ได้รับการตอบกลับอย่างครบถ้วนสมบูรณ์** ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน และศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นที่น่าสังเกตว่า**กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต**มีการ**ตอบกลับเพียงร้อยละ 15.24 จากอัตรากำลังทั้งหมด**



ส่วนราชการในสังกัด



เช่นเดียวกับ **บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคทั้ง 143 หน่วยงาน** **ตอบกลับมาจำนวน 1,060 คน** คิดเป็นร้อยละ 47.87 ซึ่งเมื่อพิจารณาอัตราการตอบกลับทั้งส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค พบว่าการตอบกลับของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีอัตราการตอบกลับที่น้อยกว่าร้อยละ 50 ทั้งสองพื้นที่ ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในกระบวนการจัดเก็บข้อมูล อาทิ ความไม่สะดวกในการเข้าถึงแบบสอบถาม ระยะเวลาในการดำเนินการที่ค่อนข้างจำกัด และอาจขาดการสื่อสารที่ชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ และแนวทางในการทำแบบสอบถาม หรือแรงจูงใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้อาจเป็นผลจากภาระงานที่สูง อย่างไรก็ตาม**อัตราการตอบกลับในระดับที่ต่ำกว่าร้อยละ 50** อาจส่งผลกระทบต่อความครอบคลุมของข้อมูล และอาจจำเป็นต้องพิจารณาความเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ผลการศึกษา เพื่อให้การสรุปผลและข้อเสนอแนะเป็นไปอย่างเหมาะสมต่อบริบทขององค์กร

**อายุ****X**

ผลการศึกษา พบว่า **บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ**ที่มีส่วนร่วมในการตอบกลับจำนวน 1,330 คน มีค่าเฉลี่ยอายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ประมาณ 40.8 ปี เมื่อพิจารณามิติด้านอายุ สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในช่วงวัยทำงานกลางคนเป็นส่วนใหญ่ โดยเมื่อพิจารณารายช่วงอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 29.6 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.6 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วคิดเป็นร้อยละ 82.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น **บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และอาจมีความเข้าใจในค่านิยมขององค์กรในระดับหนึ่ง** ในขณะที่กลุ่มอายุน้อย ได้แก่ อายุ 21 – 30 ปี มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 17.1 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี ซึ่งอาจสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมน้อยของบุคลากรกลุ่มใหม่ หรือบุคลากรระดับเริ่มต้นในระบบราชการ ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านประสบการณ์ ความผูกพันต่อองค์กร หรือการรับรู้ถึงความสำคัญของแบบสอบถามที่แตกต่างจากกลุ่มอายุอื่น ๆ

ระดับการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า **บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี** จำนวน 798 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.9 และระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 11.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษา สะท้อนให้เห็นถึง **พื้นฐานทางวิชาการที่ค่อนข้างสูงของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ** ซึ่งอาจมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ตอบมีความเข้าใจเนื้อหาในแบบสอบถามได้ในระดับที่ดี และสามารถสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ

ตำแหน่งราชการ

บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ **ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งชั่วคราวหรือไม่ถาวร** ได้แก่ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่กองทุน/มูลนิธิ พนักงานจ้างเหมาบริการ และพนักงานกองทุน รวมจำนวนทั้งสิ้น 897 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในขณะที่กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นตำแหน่งประจำหรือถาวร ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีจำนวน 430 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 สัดส่วนที่สะท้อนถึงจำนวนบุคลากรในตำแหน่งชั่วคราวที่สูงกว่าตำแหน่งประจำอย่างมีนัยสำคัญ อาจแสดงให้เห็นถึง **โครงสร้างกำลังคนภายในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ยังคงพึ่งพากลุ่มบุคลากรในลักษณะสัญญาจ้างหรือไม่ถาวรในระดับสูง** ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อมิติด้านความมั่นคงในงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หรือแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินค่านิยมองค์กรในระยะยาว





ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,330 คน โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรในการรักษาบุคลากรไว้ในระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว (Retention) ขณะเดียวกัน กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีเพียงร้อยละ 13.20 ซึ่งอาจเป็นกลุ่มใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นเข้าทำงาน หรืออยู่ระหว่างช่วงทดลองงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบในระดับที่ยังไม่มากนัก สำหรับกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.4 ซึ่งถือเป็นกลุ่มกำลังสำคัญขององค์กรในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง ที่มีศักยภาพในการพัฒนาและเติบโตเป็นบุคลากรหลักขององค์กรในอนาคต เมื่อพิจารณาภาพรวม โครงสร้างด้านอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มด้านอัตราการจ้างของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงและกลุ่มบุคลากรที่อยู่ในช่วงพัฒนา ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกต่อการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หากมีการออกแบบระบบพัฒนาศักยภาพและการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับช่วงอายุงานอย่างเหมาะสม

ระดับการรับรู้ค่านิยม

ผลการศึกษา ระดับการรับรู้ค่านิยมของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจำนวน 1,300 คน พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้งราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีระดับการรับรู้และความเข้าใจในค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับดีมาก โดยคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ 87.00 - 88.38 ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารและการปลูกฝังค่านิยมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารค่านิยมภายในองค์กรได้รับคะแนนสูงสุดที่ร้อยละ 88.38 แสดงให้เห็นว่าการและการเผยแพร่ค่านิยมได้รับการดำเนินการอย่างชัดเจนและทั่วถึงในองค์กร ด้านการรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรและการเข้าใจความหมาย

รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตนตามค่านิยม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ร้อยละ 87.79 และ 87.53 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความตระหนักและสามารถนำค่านิยมเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในทัศนคติและพฤติกรรมได้ในระดับดี อย่างไรก็ตาม ด้านการเชื่อมโยงค่านิยมกับการทำงานประจำวันอย่างเป็นรูปธรรมได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดร้อยละ 87.00 แม้จะยังอยู่ในระดับดี แต่แสดงถึงโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำค่านิยมองค์กรไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการทำงานได้อย่างชัดเจนและมีผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น





สรุปสมมติฐานการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยม และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี 2568 เป็นการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และเพื่อศึกษาคุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติตามค่านิยม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งสามารถสรุปสมมติฐานการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

1

สมมติฐานการศึกษาที่ 1

บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านสังกัดการดำเนินงานที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า **สังกัดการดำเนินงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05** ซึ่งไม่เป็นไปตาม **สมมติฐานการศึกษา** ที่คณะผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ โดยเหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่พบความสัมพันธ์อาจมาจากลักษณะการกำหนดและถ่ายทอดค่านิยมของกรมฯ ที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร กล่าวคือ การสื่อสารนโยบายและค่านิยมมักดำเนินการในลักษณะจากส่วนกลางสู่หน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ส่งผลให้บุคลากรในทุกสังกัดได้รับข้อมูลที่ตรงกันและตระหนักรู้ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ลักษณะงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีการกำหนดกรอบมาตรฐานและแนวทางการทำงานที่เป็นเอกภาพ แม้ว่าสังกัดการดำเนินงานจะมีความแตกต่างกันด้านพื้นที่หรือการจัดการ แต่เนื้อหาสาระและเป้าหมายการปฏิบัติงานยังคงอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน ทำให้บุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในส่วนกลางหรือภูมิภาคต่างสะท้อนพฤติกรรมตามค่านิยมไปในแนวทางที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งค่านิยมดังกล่าวได้รับการออกแบบให้เป็นคุณค่าร่วมของทั้งองค์กร ซึ่งไม่ผูกพันกับลักษณะเฉพาะของสังกัด ส่งผลให้บุคลากรทุกกลุ่มยึดถือและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การไม่พบความแตกต่างตามสังกัดจึงสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการถ่ายทอดค่านิยมและการสร้างความเข้าใจในระดับองค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ความแตกต่างของสังกัดจึงไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านการรับรู้และพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สมมติฐานการศึกษาที่ 2

บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านอายุที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน**มีความสัมพันธ์พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05** ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่คณะผู้ศึกษา**ได้กำหนดไว้** โดยพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับช่วงอายุที่แตกต่างกัน คือ การปฏิบัติตามค่านิยมใหม่องค์กรด้าน “ทำงานรอบรู้” และ “เชิดชูคุณธรรม” ซึ่งนอกจากจะสะท้อนว่าช่วงอายุของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า **องค์ประกอบด้านอายุมีอิทธิพลต่อการปรับตัวและการยึดถือค่านิยมใหม่ในระดับที่แตกต่างกัน** โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 41–50 ปี ซึ่งเป็นวัยกลางคน พบลักษณะการกระจายตัวของพฤติกรรมที่หลากหลาย กล่าวคือ มีทั้งบุคลากรที่ปรับตัวและปฏิบัติตามค่านิยมได้อย่างเข้มแข็งในระดับสูง ขณะเดียวกันก็มีบุคลากรในกลุ่มเดียวกันที่สะท้อนการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดในสัดส่วนสูงสุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ความแตกต่างดังกล่าวอาจอธิบายได้จากความหลากหลายด้านประสบการณ์การทำงาน บทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคลากรในวัยนี้ทั้งกลุ่มที่พร้อมปรับตัวและกลุ่มที่ประสบข้อจำกัดในการยอมรับค่านิยมใหม่

ในขณะที่กลุ่มอายุที่น้อยกว่า เช่น 21–30 ปี แม้จะมีความกระตือรือร้นและความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ แต่กลับสะท้อนพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมในระดับปานกลางถึงต่ำ สาเหตุหนึ่งอาจมาจากประสบการณ์ทำงานและการสั่งสมคุณธรรมเชิงวิชาชีพที่ยังไม่เข้มข้นเท่ากับกลุ่มอายุที่มากกว่า ตรงกันข้าม กลุ่มอายุ 41–50 ปี มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการเชิดชูคุณธรรมสูงกว่า เนื่องจากประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานและวุฒิที่เอื้อต่อการตัดสินใจโดยคำนึงถึงจริยธรรมและค่านิยมองค์กรมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่กลุ่มวัยดังกล่าวมีทั้งบุคลากรที่มีการปฏิบัติในระดับสูงและต่ำในเวลาเดียวกัน แสดงถึงความหลากหลายเชิงโครงสร้างของพฤติกรรมที่ไม่อาจอธิบายได้ด้วยปัจจัยด้านอายุเพียงอย่างเดียว แต่ยังสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงบุคคลอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นความแตกต่างด้านช่วงอายุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสะท้อนค่านิยมองค์กร แสดงให้เห็นว่าอายุและประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว การยอมรับ และการปฏิบัติตามค่านิยมใหม่ แต่ในขณะเดียวกันก็สะท้อนว่าภายในกลุ่มวัยเดียวกันยังมีความหลากหลายที่ต้องการแนวทางสนับสนุนเฉพาะ เพื่อให้การพัฒนาค่านิยมเกิดขึ้นอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิผลต่อทุกกลุ่มช่วงอายุ



3

สมมติฐานการศึกษาที่ 3

บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า **ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05** ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่คณะผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้และการปฏิบัติตามค่านิยมในมิติต่าง ๆ ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งด้านการยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจบริการ การทำงานรอบรู้ และการเชิดชูคุณธรรม เนื่องจากการศึกษาระดับสูงมักเกื้อหนุนให้บุคลากรมีทักษะการคิดเชิงระบบ การแก้ปัญหา และความตระหนักในบทบาทหน้าที่มากกว่า จึงสามารถปรับใช้และสะท้อนค่านิยมได้ชัดเจนกว่าในภาพรวม ขณะที่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า มีสัดส่วนพฤติกรรมที่กระจายตัวไปในระดับปานกลางและน้อยสูงกว่า ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมหรือความเข้าใจเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมที่ไม่เท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่น่าสังเกตคือ ภายในกลุ่มการศึกษาสูงเอง โดยเฉพาะระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ก็ยังมีความแตกต่างเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บุคลากรบางส่วนสามารถสะท้อนพฤติกรรมได้อย่างโดดเด่น แต่ขณะเดียวกันก็ยังมีกลุ่มที่สะท้อนพฤติกรรมในระดับต่ำหรือต่ำที่สุดค่อนข้างมาก ความไม่สม่ำเสมอนี้อาจเกิดจากความแตกต่างด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ประสบการณ์ทำงาน หรือความคาดหวังต่อระบบการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรระดับปริญญาโท ที่อาจมีมาตรฐานและความคาดหวังสูงกว่า หากสภาพการทำงานจริงไม่สอดคล้อง ก็อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและสะท้อนพฤติกรรมที่ต่ำกว่ามาตรฐานได้ ดังนั้นระดับการศึกษามีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร แต่ขณะเดียวกันก็เผยให้เห็นถึงความแตกต่างภายในกลุ่มการศึกษาสูงเอง จึงควรมีการออกแบบมาตรการหรือกลยุทธ์เฉพาะเพื่อสนับสนุนบุคลากรในแต่ละกลุ่มการศึกษาให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติตามค่านิยมได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมากขึ้น



4

สมมติฐานการศึกษาที่ 4

บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านตำแหน่งราชการที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า **ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05** ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่คณะผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ โดยตำแหน่งราชการที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าบุคลากรในแต่ละตำแหน่งมีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลต่อโอกาสและความถี่ในการแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบจากโครงสร้างตำแหน่งราชการต่อพฤติกรรมบุคลากร โดยตำแหน่งที่มีความมั่นคงและบทบาทชัดเจน เช่น ข้าราชการและพนักงานราชการ มักมีความตระหนักและแรงจูงใจในการปฏิบัติตามค่านิยมมากกว่า เนื่องจากตระหนักถึงความรับผิดชอบในระยะยาวและความก้าวหน้าในสายงาน ในขณะที่พนักงานจ้างเหมาบริการอาจขาดปัจจัยสนับสนุนด้านความมั่นคงและการยอมรับในองค์กร จึงมีแนวโน้มปฏิบัติตามค่านิยมในระดับต่ำกว่า ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งราชการกับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรสามารถอธิบายได้ว่าเป็นผลจากความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจที่บุคลากรแต่ละกลุ่มได้รับ ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

5

สมมติฐานการศึกษาที่ 5

บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า **สังกัดการดำเนินงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05** ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่คณะผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ โดยเหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่พบความสัมพันธ์อาจมาจากการปฏิบัติตามค่านิยมของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการอาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานหรือจำนวนปีที่บุคลากรอยู่ในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลมากกว่า เช่น การอบรมและการถ่ายทอดค่านิยมองค์กรมาตรฐานเดียวกัน การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นให้บุคลากรทุกช่วงอายุงานต้องปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ความแตกต่างด้านอายุงานไม่ปรากฏผลต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมใหม่อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาจไม่ใช่ตัวแปรที่สามารถสะท้อนความแตกต่างเชิงคุณภาพของการปฏิบัติงานได้เสมอไป กล่าวคือ บุคลากรที่เพิ่งเข้ามาใหม่อาจมีความตื่นตัวและยึดมั่นในค่านิยมเทียบเท่าหรือมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานยาวนาน ในขณะที่ผู้ที่อยู่มานานก็อาจปรับตัวให้เข้ากับนโยบายและแนวปฏิบัติได้เช่นเดียวกัน ส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างกลุ่มไม่ปรากฏชัดเจน อีกทั้งการสร้างบรรยากาศของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและการสื่อสารค่านิยมอย่างต่อเนื่อง ยังช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ทุกกลุ่มมีแนวโน้มปฏิบัติตามค่านิยมในระดับที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น การที่ไม่พบความสัมพันธ์ในการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมิใช่ปัจจัยชี้ขาดต่อการแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร แต่สิ่งที่มีอิทธิพลมากกว่าคือการจัดการองค์กร การกำกับดูแล และระบบการปลูกฝังค่านิยมที่ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันได้ อย่างเป็นเอกภาพ



6

สมมติฐานการศึกษาที่ 6

การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า *การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05* ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่คณะผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของ “การรับรู้” ในฐานะกลไกสำคัญที่กำหนดทิศทางการแสดงออกของบุคลากรในเชิงพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจ ตระหนัก และซึมซับค่านิยมขององค์กรในระดับสูง ย่อมส่งผลต่อแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมได้ชัดเจนและต่อเนื่องมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากการรับรู้ค่านิยมอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมที่สะท้อนออกมาจะไม่มั่นคง และอาจมีความเสี่ยงที่จะเบี่ยงเบนจากแนวทางที่องค์กรคาดหวัง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดด้าน “วัฒนธรรมองค์กร” ที่ชี้ว่าค่านิยม คือหัวใจของการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน และการรับรู้ค่านิยมเป็นเสมือนกระบวนการปลูกฝังทางจิตสำนึกที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกันได้ อีกทั้งการพบความสัมพันธ์ดังกล่าวยังสะท้อนถึงประสิทธิผลของกระบวนการสื่อสารและการถ่ายทอดค่านิยมภายในองค์กรที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกัน และสามารถนำไปสู่พฤติกรรมเชิงบวกที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้ค่านิยมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่า การยกระดับการรับรู้ค่านิยมใหม่มีผลโดยตรงต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เข้มแข็ง และส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกในแนวทางเดียวกันได้อย่างยั่งยืน

7

สมมติฐานการศึกษาที่ 7

บุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่มีคุณลักษณะด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า *การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05* ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่คณะผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้และตระหนักรู้ในเชิงความหมายมีบทบาทโดยตรงต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจนว่าค่านิยมองค์กรคืออะไร และควรปฏิบัติตนอย่างไร ความเข้าใจดังกล่าวจะกลายเป็นกรอบคิดที่ช่วยกำกับและชี้นำให้เกิดการแสดงออกในทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมากขึ้น การรับรู้จึงทำหน้าที่เป็นกลไกภายในที่นำแนวคิดเชิงนามธรรมไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ความเข้าใจค่านิยมยังช่วยสร้างความรู้สึกร่วมทางจิตใจและการยึดโยงกับองค์กรซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ การที่บุคลากรมีภาพจำและความหมายร่วมกันเกี่ยวกับค่านิยมจึงเอื้อต่อการสร้างบรรทัดฐานทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกันมากขึ้นในสมาชิกองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การที่มองว่าการรับรู้และความเข้าใจคือปัจจัยต้นทางที่มีผลต่อทัศนคติและการกระทำ ดังนั้น การพบความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจความหมายของค่านิยมกับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมจึงสะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการสื่อสารค่านิยมที่ชัดเจนภายในองค์กร เป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายและวัฒนธรรมที่องค์กรต้องการ



8

สมมติฐานการศึกษาที่ 8

การสื่อสารค่านิยมองค์กรในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า **การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่คณะผู้ศึกษาได้กำหนดไว้** สะท้อนว่าการถ่ายทอดค่านิยมอย่างมีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและตระหนักถึงกรอบการปฏิบัติที่องค์กรคาดหวัง การสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่องช่วยให้ค่านิยมที่เป็นนามธรรมกลายเป็นแนวทางปฏิบัติที่จับต้องได้ และสร้างความสอดคล้องระหว่างทัศนคติของบุคลากรกับพฤติกรรมที่แสดงออกในงานประจำวัน นอกจากนี้ การสื่อสารยังมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจภายในและสร้างบรรทัดฐานร่วมในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกิดขึ้นยังสะท้อนให้เห็นว่าความต่อเนื่องของการสื่อสารมีผลต่อระดับการสะท้อนพฤติกรรม กล่าวคือ หน่วยงานที่สามารถสื่อสารค่านิยมได้อย่างชัดเจนและเข้าถึงบุคลากรทุกระดับจะช่วยเพิ่มความสอดคล้องระหว่างความเข้าใจและพฤติกรรมปฏิบัติ ในทางตรงกันข้าม หากการสื่อสารค่านิยมไม่ชัดเจนหรือไม่สม่ำเสมอ บุคลากรอาจรับรู้ค่านิยมได้ไม่เต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติไม่สอดคล้องกับมาตรฐานองค์กร ดังนั้น การสื่อสารค่านิยมจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมสะท้อนค่านิยมเกิดขึ้นและคงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน

9

สมมติฐานการศึกษาที่ 9

การเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรกับการทำงานประจำวัน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า **การรับรู้ค่านิยมใหม่ขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่คณะผู้ศึกษาได้กำหนดไว้** ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำให้ค่านิยมองค์กรไม่เพียงเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่สามารถประยุกต์เข้ากับกิจกรรมและกระบวนการทำงานจริงในหน่วยงาน การที่บุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของตนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อบทบาท หน้าที่ และมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในเชิงปฏิบัติ การเชื่อมโยงค่านิยมกับงานประจำวันช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานในกรอบของค่านิยมได้อย่างมั่นใจ ลดความไม่แน่นอน และลดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับมาตรฐานที่องค์กรกำหนด การรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างค่านิยมกับงานยังมีผลต่อแรงจูงใจภายในและความรับผิดชอบส่วนบุคคล ทำให้บุคลากรสามารถนำค่านิยมไปปรับใช้ได้จริงในสถานการณ์ที่หลากหลาย ทั้งในด้านการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การให้บริการต่อประชาชน หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากนี้ การเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรกับการทำงานประจำวันยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมจะไม่เกิดขึ้นเฉพาะในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถแพร่กระจายไปยังเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น ๆ ได้ การที่บุคลากรเห็นความสอดคล้องระหว่างค่านิยมและงานประจำวันเป็นการสร้างความรับรู้ร่วมและความตระหนักในความสำคัญของค่านิยม ส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานทางวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเชื่อมโยงค่านิยมกับการทำงานประจำวันกับพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการค่านิยมเข้ากับกิจกรรมและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติพฤติกรรมตามค่านิยมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครบคลุม และสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกทั้งต่อบุคลากรและองค์กรโดยรวม



คุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กร

ผลการศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยมของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจำนวน 1,300 คน พบว่า **บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการทั้ง ราชการส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาคมีระดับการปฏิบัติตามค่านิยม ใหม่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 91.26** ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถ นำค่านิยมใหม่ไปปรับใช้ในพฤติกรรมและการทำงาน ได้อย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอเมื่อพิจารณาในแต่ละ มิติ พบว่า **บุคลากรแสดงพฤติกรรมในมิติเยี่ยมเยียน แจ่มใสได้สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 93.86** แสดงถึง ความพร้อมใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และ รองลงมา ได้แก่ มิติใส่ใจบริการ ร้อยละ 93.69 และ มิติทำงานรอบรู้ ร้อยละ 92.09

ซึ่งสะท้อนถึง **ความมุ่งมั่นในการให้บริการและ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน** อย่างไรก็ตาม **มิติการเชิดชูคุณธรรมได้รับคะแนนต่ำที่สุดที่ร้อยละ 85.39** แม้จะยังอยู่ในระดับดี แต่ชี้ให้เห็นถึงพื้นที่ ที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนา เพิ่มเติม เพื่อยกระดับพฤติกรรมและทัศนคติที่ สะท้อนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในมิตินี้ให้สูงขึ้น



ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาและเชิงนโยบาย

1. การสื่อสารและสร้างความรับรู้ค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ควรพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น ใช้สื่อดิจิทัล วิดีโอสั้น Infographics เพื่ออธิบาย ค่านิยมองค์กรในภาษาที่เข้าใจง่าย และสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ควบคู่กับการจัดกิจกรรมหรือสื่อสารค่านิยมใหม่ ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการในทุกหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อสร้างความเข้าใจและย้ำถึง ความสำคัญของค่านิยมในชีวิตการทำงานจริง หรือพัฒนาสู่การจัดทำคู่มือหรือนโยบายภายในที่ชัดเจนเกี่ยวกับ ค่านิยมองค์กรและวิธีปฏิบัติ รวมถึงตัวอย่างพฤติกรรมที่ต้องส่งเสริมและหลีกเลี่ยง เพื่อช่วยให้บุคลากรทุกระดับ สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม

2. การส่งเสริมการนำค่านิยมไปใช้ในงานประจำวันอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าด้าน การเชื่อมโยงค่านิยมกับการทำงานประจำวันอย่างเป็นรูปธรรมได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ร้อยละ 87.00 แม้จะยังอยู่ในระดับดี แต่ยังสามารถพัฒนาได้สู่ระดับดีมาก ดังนั้นกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องอาจมีการสร้างมาตรการ และตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินการให้บริการ ที่ใส่ใจต่อผู้รับบริการ การส่งเสริมคุณธรรมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันกรณีศึกษาหรือเรื่องราว ความสำเร็จของบุคลากรที่นำค่านิยมไปใช้ได้ผลจริง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ต้องได้ ควบคู่กับการพัฒนาระบบรางวัลและการยกย่องบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจ



3. การสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มที่มีสถานภาพชั่วคราว เนื่องจากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรโดยส่วนใหญ่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกว่าร้อยละ 67.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คือกลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งชั่วคราวหรือไม่ถาวร ดังนั้นหากกรมมีนโยบายสร้างแรงจูงใจ อาทิ การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีม หรือโอกาสพัฒนาทักษะและเลื่อนขั้น สร้างระบบสื่อสารที่เปิดกว้างและให้โอกาสกลุ่มชั่วคราวมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การส่งเสริมการประเมินและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในทุกสถานภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดอัตราการลาออก นำไปสู่การเสริมสร้างให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. การติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีการนำค่านิยมไปปรับใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม กลุ่มงานผู้รับผิดชอบควรกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการรับรู้และการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรเป็นประจำ เพื่อประเมินความก้าวหน้าและปรับปรุงแผนงานตามสถานการณ์จริง ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการประเมิน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและหลากหลายมุมมอง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

01

การใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลที่หลากหลายและเหมาะสม

ควรผสมผสานการใช้แบบสอบถามออนไลน์และแบบสอบถามกระดาษ รวมถึงอาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมที่ช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร

02

การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และปฏิบัติตามค่านิยม

ควรศึกษาองค์ประกอบทางจิตวิทยา เช่น แรงจูงใจ ความผูกพันกับองค์กร รวมถึงอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลให้การนำค่านิยมไปใช้จริงในงานประจำวันยังมีข้อจำกัด

03

การติดตามผลในระยะยาว

ควรจัดทำการศึกษาซ้ำในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อประเมินความเปลี่ยนแปลงของการรับรู้และพฤติกรรมในการปฏิบัติตามค่านิยม รวมถึงผลจากมาตรการพัฒนา และนโยบายที่นำไปใช้

04

การพัฒนาการวัดผลค่านิยมในรูปแบบหลากหลาย

ควรพิจารณาการใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรมจริง การประเมินโดยหัวหน้างาน หรือการประเมินตนเองร่วมกับการประเมินจากผู้อื่น เพื่อให้ภาพรวมของการปฏิบัติตามค่านิยมมีความครบถ้วนและแม่นยำยิ่งขึ้น



ผลการประเมิน

คุณลักษณะที่สะท้อน ค่านิยมองค์กร

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ประจำปี

2568

โดย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน พส.



1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

การตอบกลับ ส่วนกลาง 270 คน ส่วนภูมิภาค 1,060 คน ร้อยละ 47.7
จากบุคลากรทั้งหมด 2,789 คน

2 การปฏิบัติตนในภาพรวม

ร้อยละ 91.26
ปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

3 การปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

ยึดมั่นเข้มแข็งใส่

บุคลากร พส. ปฏิบัติตามค่านิยม “ยึดมั่นเข้มแข็งใส่” อย่างสม่ำเสมอ

ค่าเฉลี่ย 4.69 ร้อยละ 93.86

ทำงานรอบรู้

บุคลากร พส. ปฏิบัติตามค่านิยม “ทำงานรอบรู้” อย่างสม่ำเสมอ

ค่าเฉลี่ย 4.69 ร้อยละ 92.09

ใส่ใจบริการ

บุคลากร พส. ปฏิบัติตามค่านิยม “ใส่ใจบริการ” อย่างสม่ำเสมอ

ค่าเฉลี่ย 4.69 ร้อยละ 93.69

เชิดชูคุณธรรม

บุคลากร พส. ปฏิบัติตามค่านิยม “เชิดชูคุณธรรม” อย่างสม่ำเสมอ

ค่าเฉลี่ย 4.69 ร้อยละ 85.39

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ✓ ระดับการศึกษาของบุคลากร
- ✓ อายุของบุคลากร
- ✓ ตำแหน่งทางราชการของบุคลากร

- ✓ การรับรู้ค่านิยมใหม่ของบุคลากร
- ✓ การเข้าใจความหมาย/แนวทางปฏิบัติตามค่านิยมใหม่ของบุคลากร
- ✓ การสื่อสารค่านิยมใหม่ในหน่วยงาน
- ✓ การเชื่อมโยงค่านิยมกับการทำงาน

4 ข้อเสนอแนะ

- ★ ค่านิยมขององค์กรที่แข็งแรงไม่ใช่แค่สิ่งที่แสดงออกให้คนอื่นเห็นแต่หมายถึงหลักคิด เหตุผล และคุณค่าที่ฝังอยู่ในทุก ๆ กิจกรรมขององค์กร การตัดสินใจหลักปฏิบัติและสิ่งที่คุณคนในองค์กรรับรู้ยึดถือปฏิบัติอย่างเป็นปกติทุกระดับ และแสดงออกถึงคุณค่าที่พวกเราศรัทธาอย่างแท้จริงไม่ใช่เพียงคำบนสัญญาวิธีทางการตลาดที่มุ่งเน้นสร้างภาพลักษณ์เพื่อให้คนอื่นเชื่อว่าเราเป็นแบบนั้นแต่ไม่เคยนำมาใช้จริง

- ★ กรมต้องสร้างมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร “ทำงานรอบรู้” ควรจัดอบรม/พัฒนาทักษะบุคลากร มีความรู้ทันสมัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ★ กรมต้องสร้างมาตรฐาน/ตัวชี้วัดให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร



บุคลากร พส. มองว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ค่าเฉลี่ย 4.55 ร้อยละ 91.0



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2563 - 2566 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: กองยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- จริยา ตันติวรราชย์. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. วารสารสารสนเทศ, 16(1), 27 - 36.
- ชำนาญ ม่วงแดง. (2558). ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 24(2), 273 - 282.
- นล นาคนาคา. (2555). ความพึงพอใจของนักเรียนตาบอดในประเทศไทยต่อหนังสือเสียง หนังสือภาพนูน และหนังสืออักษรเบรลล์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่/เชียงใหม่.
- ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2557). ความสัมพันธ์ 3 มิติ ของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมาศ ปลื้มกุล. (2559). อัตลักษณ์ขององค์กรจากการรับรู้ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(1), 23 - 33.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2562). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562 Public Sector Management Quality Award. สืบค้น สิงหาคม 1, 2568 จาก <https://shorturl.at/ZYIXW>
- อุไรรัตน์ ทองคำชื่นวิวัฒน์. ความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อการสื่อสารระหว่างบุคคลของพยาบาลกับภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลราชวิถี. วิทยานิพนธ์ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.



คณะผู้ศึกษา

การศึกษาระดับการรับรู้ค่านิยม และคุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมองค์กรของบุคลากร
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี พ.ศ. 2568

คณะที่ปรึกษา

นางนภารัตน์ เจริญรัตน์

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

นางสาวภิรมย์ลักษณ์ โกสילה

นักพัฒนาสังคมชำนาญการ

ผู้ศึกษา

นางสาวธัญวรัตน์ พรหมประกาย

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

คณะผู้สนับสนุน

นางพิมพ์ิกา ตันยุวรรธนะ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

นายสรวิษฐ์ กาญจนวนา

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นางสาวอภิสร่า เย็นสนิท

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

นายกิตติพงษ์ สว่างเพชร

นักพัฒนาสังคม

นางสาวโชษิตา บุษบงษ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

แหล่งข้อมูล

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขานุการกรม



กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

