

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สภามณฑลพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทำการศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย โดยวิธีการจัดการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) ข้อมูลที่นำเสนอมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบที่ทำการศึกษา มีรายละเอียดข้อค้นพบจากการวิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย

3.2 การพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สัญลักษณ์ดังนี้

f หมายถึง

ความถี่ของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม

Ord หมายถึง

อันดับที่ของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม ที่มีอันดับที่ต่าง ๆ ตามระดับความถี่ของข้อมูลจากมากไปน้อยตามลำดับ

Mdn. หมายถึง

ค่ามัธยฐานของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม

I.R. หมายถึง

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

การศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

รอบที่ 1 ตารางแสดงค่าความถี่และอันดับที่ของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน รวม 9 ตาราง โดยนำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 4 ไปถึงตารางที่ 12

รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ตารางแสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้านในแต่ละรอบรวม 18 ตาราง โดยนำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 13 ไปถึงตารางที่ 30

การศึกษาโดยการจัดสัมภาษณ์กลุ่ม

ผู้วิจัยนำเสนอเชิงบรรยายในองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละด้าน ทั้งหมด 8 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการเก็บข้อมูล 3 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 สอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คนด้วยแบบสอบถามเปิด ฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะในองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาหาความถี่แล้วคัดเลือกเอาข้อที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป มาจัดทำเป็นข้อความที่แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ได้องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ 9 ด้าน ประกอบด้วยคุณลักษณะจำนวน 106 ข้อ

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน	20	ข้อ
ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน	12	ข้อ
ด้านที่ 3 การมีคุณธรรม	จำนวน	14	ข้อ
ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ	จำนวน	8	ข้อ

ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย	จำนวน	10	ข้อ
ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ	จำนวน	16	ข้อ
ด้านที่ 7 การคำนึงถึงผู้รับบริการ	จำนวน	9	ข้อ
ด้านที่ 8 ลักษณะเน้นอนาคต	จำนวน	6	ข้อ
ด้านที่ 9 การมุ่งพัฒนาบุคลากร	จำนวน	11	ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านได้ข้อความและความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป ดังนี้
ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อที่	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	มีความรับผิดชอบต่องานสูง	11	1
2	ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย	10	2
3	มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน	9	3
4	ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา	8	4
5	มีความขยันหมั่นเพียร ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	8	5
6	มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ	8	6
7	การเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน	7	7
8	มีความคิดกว้างไกล	7	7
9	มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน	7	7
10	พูดถึงความสำเร็จของหน่วยงาน	6	10
11	มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น	6	10
12	ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน	5	13
13	เปิดเผย มองโลกในแง่ดี	3	14
14	ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่	3	14
15	เคร่งครัด การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ	3	14
16	มีการกำหนดควมวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานร่วมกัน	7	7
17	มีการติดตาม กำกับและการประเมินผลสำเร็จงานร่วมกัน	6	10
18	มีการกำหนดค่านิยม วัฒนธรรมและผลลัพธ์ร่วมกัน	3	14
19	กล้าตัดสินใจ	2	18
20	มีการประชาสัมพันธ์	2	18

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 มีความรับผิดชอบต่องานสูง อันดับ 2 คือ ข้อที่ 2 ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย อันดับ 3 คือ ข้อที่ 3 มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน ส่วนอันดับ 4 ถึงอันดับ 18 มีดังนี้ คือ ข้อที่ 4 ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา ข้อที่ 5 มีความขยันหมั่นเพียร ในสิ่งที่ทำหาความสามารถ ข้อที่ 6 มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ ข้อที่ 7 การเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน ข้อที่ 8 มีความคิดกว้างไกล ข้อที่ 9 มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน ข้อที่ 16 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานร่วมกัน ข้อที่ 10 พுகถึงความสำเร็จของหน่วยงาน ข้อที่ 11 มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น ข้อที่ 17 มีการติดตาม กำกับ และการประเมินผลดำเนินงานร่วมกัน ข้อที่ 12 ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน ข้อที่ 13 เปิดเผย มองโลกในแง่ดี ข้อที่ 14 ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่ ข้อที่ 15 เคารพการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ ข้อที่ 18 มีการกำหนดตัวชี้วัด ผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน ข้อที่ 19 กล้าตัดสินใจ ข้อที่ 20 มีการประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ

ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อที่	ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	การคัดเลือก รับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา เหนือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว	14	1
2	เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล	13	2
3	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงาน	12	3
4	เอกสิทธิ์แต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสังคม	10	4
5	มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ	9	5
6	มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	6
7	มีการร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลกันดี ในการทำงาน	2	7
8	เป็นกัลยาณมิตร และง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์	2	7
9	เคารพในกฎ เกณฑ์ ระเบียบวินัยของหมู่คณะ	2	7
10	มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน	2	7
11	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ สรุปรวบยอดที่ชัดเจน	2	7
12	มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	2	7

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
 สิรินคร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้เชี่ยวชาญ
 มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 มีการคัดเลือก รับบุคคลเข้ามา
 ปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา เหนือ
 ความสัมพันธ์ส่วนตัว อันดับ 2 คือ ข้อที่ 2 เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล
 อันดับ 3 คือ ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง)
 เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงาน ส่วนอันดับ 4 ถึงอันดับ 7
 มีดังนี้คือ ข้อที่ 4 เอกลักษณ์แต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสังคม
 ข้อที่ 5 มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ
 ข้อที่ 6 มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและเลือกใช้วิธีการ
 สื่อสารให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 7 มีการร่วมมือช่วยเหลือ
 เกื้อกูลกันดี ในการทำงาน ข้อที่ 8 เป็นกัลยาณมิตรและง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์ ข้อที่ 9 เคารพ
 ในกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยของหมู่คณะ ข้อที่ 10 มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในงาน
 เฉพาะด้าน ข้อที่ 11 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สรุปรวบยอดที่ชัดเจน ข้อที่ 12 มีความ
 เชื่อมั่นในตนเองสูง ตามลำดับ

ด้านที่ 3 การมีคุณธรรม

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการมีคุณธรรม

ข้อที่	ด้านการมีคุณธรรม	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันความรัก ความอบอุ่นและความสนใจ และความปรารถนาดี	17	1
2	เน้นความสำคัญของความผูกพัน และ การยอมรับทางสังคม	16	2
3	มีความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล	16	2
4	มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความสามัคคี และห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร	15	4
5	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร	15	4
6	เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน	14	6
7	ให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น	14	6
8	เปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน	14	6
9	ให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าหลักการ	13	9
10	นิยมการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นมิตร	13	9
11	คำนึงถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคม	3	11
12	ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม	3	11
13	มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ	3	11
14	มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์	2	14

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการมีคุณธรรมผู้เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ความรักความอบอุ่นและความสนใจและความปรารถนาดี อันดับ 2 คือ ข้อที่ 2 เน้นความสำคัญของความผูกพันและการยอมรับทางสังคม ข้อที่ 3 มีความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล ส่วนอันดับ 4 ถึงอันดับ 14 มีดังนี้ คือ ข้อที่ 4 มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความสามัคคี และห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร ข้อที่ 5 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ ข้อที่ 6 เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ข้อที่ 7 ให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น ข้อที่ 8 เปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน ข้อที่ 9 ให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าหลักการ ข้อที่ 10 นิยมการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นมิตร ข้อที่ 11 ดำเนินถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคม ข้อที่ 12 ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม ข้อที่ 13 มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ ข้อที่ 14 มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์ ตามลำดับ

ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ

ข้อที่	ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	มีการจัดสถานที่บริการ และสร้างบรรยากาศ การรอรับบริการให้กับผู้มาติดต่อ และอำนวยความสะดวกผู้มาติดต่อ	18	1
2	มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการให้บริการปลอดภัย และทันสมัย	18	1
3	มีการจัดสถานที่ทำงานและเอกสาร ให้สะอาด สะดวก และสวยงาม	18	1
4	มีป้าย เครื่องหมาย ชีบอก	17	4
5	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ	15	5
6	มีมาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	7	6
7	มีภาพลักษณ์ที่ดี หน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม	3	7
8	มีแผนภูมิหน่วยงานแสดงระบบงานและผู้รับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน	2	8

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ
ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 มีการจัดสถานที่และ
สร้างบรรยากาศการรอรับบริการให้กับผู้มาติดต่อและอำนวยความสะดวกผู้มาติดต่อ ข้อที่ 2 มีการ
ปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการให้บริการ ปลอดภัยและทันสมัย และ
ข้อที่ 3 มีการจัดสถานที่ทำงานและเอกสารให้สะอาด สะดวกและสวยงาม ส่วนอันดับ 4 ถึง
อันดับ 8 ดังนี้คือ ข้อที่ 4 มีป้าย เครื่องหมาย ชีบออก ข้อที่ 5 มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน
ที่เพียงพอ ข้อที่ 6 มีมาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ข้อที่ 7 มีภาพลักษณ์ที่ดี หน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม ข้อที่ 8 มีแผนภูมิหน่วยงานแสดง
ระบบงานและผังรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นประชาธิปไตย

ข้อที่	ด้านความเป็นประชาธิปไตย	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	17	1
2	ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้อื่น	17	1
3	ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและ การตัดสินใจ	16	3
4	มีการบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและถือว่าคนในองค์การ มีความสำคัญยิ่ง	16	3
5	มีการทำงานเป็นทีม ในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ	16	3
6	มีพิธีการเลี้ยงรับเลี้ยงส่ง	4	6
7	มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ คนทำความดี	2	7
8	ไม่รังเกียจ หรือดูหมิ่น แนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ขัดแย้งหรือ ไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเอง และยินดีรับฟังเสมอ	2	7
9	ยึดหลักการ คำนึงร่วมของในองค์การ	2	7
10	มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ ขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์การ	2	7

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสาทร
 สิริธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นประชาธิปไตย ผู้เชี่ยวชาญ
 มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 ให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการ
 ตัดสินใจและข้อที่ 2 ให้ความใส่ใจกับความต้องการของผู้อื่น อันดับ 3 คือ ข้อที่ 3 ให้ความสำคัญ
 กับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและ การตัดสินใจ ข้อที่ 4 มีการบริหารโดยยึดหลักการ
 มีส่วนร่วมและ ถือว่าคนในองค์การมีความสำคัญยิ่งและข้อที่ 5 มีการทำงานเป็นทีม ในการพัฒนา
 และสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์การ อันดับ 6 คือ ข้อที่ 6 มีพิธีการเลี้ยงรับ
 เลี้ยงส่ง อันดับ 7 คือ ข้อที่ 7 มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ คนทำความดี ข้อที่ 8 ไม่รังเกียจหรือ
 ดูหมิ่นแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเองและยินดี
 รับฟังเสมอ ข้อที่ 9 ยึดหลักการ คำนึงร่วม ของคนในองค์การและข้อที่ 10 มีความเข้าใจถึงสิทธิ
 เสรีภาพ ขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์การ ตามลำดับ

ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความภูมิใจในอาชีพ

ข้อที่	ด้านความภูมิใจในอาชีพ	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ	18	1
2	ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	18	1
3	ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	18	1
4	มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	18	1
5	เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม ประเทศชาติ	16	5
6	ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง	16	5
7	ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	15	7
8	มีความภูมิใจในอาชีพรับราชการ	7	9
9	ยอมรับว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง	7	9
10	ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข เสียสละ ในการทำงาน	8	8
11	ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ	6	11
12	ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม	4	12
13	รู้สึกยอมรับนับถือในตนเอง	3	13

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความภูมิใจในอาชีพ	ความถี่ อันดับ	
		(f)	(Ord)
14	ยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ	3	13
15	ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	2	15
16	รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต	2	15

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความภูมิใจในอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ ข้อที่ 2 ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ข้อที่ 3 ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ข้อที่ 4 มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ส่วนอันดับ 5 ถึงอันดับ 15 มีดังนี้ คือ อันดับ 5 ข้อที่ 5 เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม ประเทศชาติ ข้อที่ 6 ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง อันดับ 7 ข้อที่ 7 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันดับ 8 ข้อที่ 10 ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข เสียสละ ในการทำงาน อันดับ 9 ข้อที่ 8 มีความภูมิใจในอาชีพรับราชการ ข้อที่ 9 ยอมรับว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง อันดับ 11 ข้อที่ 11 ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ อันดับ 12 ข้อที่ 12 ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม อันดับ 13 ข้อที่ 13 รู้สึกยอมรับนับถือในตนเอง ข้อที่ 14 ยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ อันดับ 15 ข้อที่ 14 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ข้อที่ 15 รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต ตามลำดับ

ด้านที่ 7 การคำนึงถึงผู้รับบริการ

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ

ข้อที่	ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	ให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ	18	1
2	ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อ	18	1
3	บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน	18	1
4	คิดว่าการให้บริการเป็น โอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น	5	6
5	ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ แล้วนำมาจัดบริการสนองตอบ	8	4
6	คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจ	6	5
7	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจ น่าฟัง	5	6
8	มีน้ำใจให้บริการ	5	6
9	เคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ	5	6

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 ให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ ข้อที่ 2 ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อและข้อที่ 3 บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน อันดับ 4 คือ ข้อที่ 5 ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำมาจัดบริการสนองตอบ อันดับ 5 คือ ข้อที่ 6 คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจ อันดับ 6 คือ ข้อที่ 4 คิดว่าการให้บริการเป็น โอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น ข้อที่ 7 สื่อสารประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจ น่าฟัง ข้อที่ 8 มีน้ำใจให้บริการและ ข้อที่ 9 เคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ ตามลำดับ

ด้านที่ 8 ลักษณะเน้นอนาคต

ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านลักษณะเน้นอนาคต

ข้อที่	ด้านลักษณะเน้นอนาคต	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	มีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต	18	1
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความกระตือรือร้น ในความคาดหวังที่ต้องการ ในอนาคต	14	2
3	ให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่มีศักยภาพและทำงานบรรลุเป้าหมาย	3	5
4	ทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์กร	5	3
5	มีการทบทวนและประเมินผลการทำงาน	5	3
6	ศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจ ที่จะมีผลกระทบต่อการ ต่องาน แล้ว นำมาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร	4	4

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะเน้นอนาคต ผู้เชี่ยวชาญ
มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 มีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย
ในอนาคต อันดับ 2 คือ ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความกระตือรือร้น ในความคาดหวังที่ต้องการ
ในอนาคต อันดับ 3 คือ ข้อที่ 4 ทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์กร ข้อที่ 5 มีการทบทวนและ
ประเมินผลการทำงาน อันดับ 4 ข้อที่ 6 ศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการ
ต่องานแล้วนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร อันดับ 5 คือ ข้อที่ 3 ให้การ
สนับสนุนแก่บุคคลที่มีศักยภาพและทำงานบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

ด้านที่ 9 การมุ่งพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 12 แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากร	ความถี่ (f)	อันดับที่ (Ord)
1	มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	18	1
2	มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์	12	2
3	ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล	11	3
4	พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลาย	11	3
5	สมาชิกได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน	10	5
6	เน้นคุณภาพ มากกว่าปริมาณ	8	6
7	มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกระยะ	7	7
8	ให้การอำนวยความสะดวกกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	3	8
9	สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้	2	9
10	พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	2	9
11	มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างบุคคลในองค์กร	2	9

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญมี
ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะมีเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
อย่างต่อเนื่อง อันดับ 2 คือ ข้อที่ 2 มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ อันดับ 3 คือ
ข้อที่ 3 ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคลและข้อที่ 4 พัฒนาตนเอง
และมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลาย อันดับ 5 คือ ข้อที่ 5 สมาชิกได้รับการกระตุ้น
ให้มีความสุขในการทำงาน อันดับ 6 คือ ข้อที่ 6 เน้นคุณภาพ มากกว่าปริมาณ อันดับ 7 คือ
ข้อที่ 7 มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกระยะ อันดับ 8 คือ ข้อที่ 8 ให้การอำนวยความสะดวก
กับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ อันดับ 9 คือ ข้อที่ 9 สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 10 พัฒนาระบบการจัดการความรู้
เพื่อมุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้และข้อที่ 11 มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลใน
องค์กร ตามลำดับ

รอบที่ 2 สอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน ด้วยแบบสอบถามฉบับที่ 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งเป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์หาคำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วเลือกเอาข้อที่มีคำมัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป มาจัดทำเป็นข้อความที่แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 9 ด้าน จำนวน 104 ข้อ มีดังนี้ คือ

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน	20	ข้อ
ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน	12	ข้อ
ด้านที่ 3 การมีคุณธรรม	จำนวน	13	ข้อ
ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ	จำนวน	8	ข้อ
ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย	จำนวน	9	ข้อ
ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ	จำนวน	16	ข้อ
ด้านที่ 7 การคำนึงถึงผู้รับบริการ	จำนวน	9	ข้อ
ด้านที่ 8 ลักษณะเน้นอนาคต	จำนวน	6	ข้อ
ด้านที่ 9 การมุ่งพัฒนานุเคราะห์	จำนวน	11	ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านได้คำมัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

มีดังนี้

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 13 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อที่	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มีความรับผิดชอบต่องานสูง	5	1
2	ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย	5	1
3	มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน	4	2
4	ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา	4	2
5	มีความขยันหมั่นเพียร ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	5	2
6	มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ	5	1.25
7	มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน	5	1
8	มีความคิดกว้างไกล	4	2
9	มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน	4	1.25
10	พูดถึงความสำเร็จของหน่วยงาน	4	1.25
11	มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น	4	1.25
12	ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน	4	2
13	เปิดเผย มองโลกในแง่ดี	4	2
14	ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่	4	2
15	เคร่งครัดการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ	4	2.25
16	มีการกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ร่วมกัน	5	1
17	มีการติดตาม กำกับ และการประเมินผลสำเร็จงานร่วมกัน	5	1
18	มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน	5	1
19	กล้าตัดสินใจ	4	2
20	มีการประชาสัมพันธ์	4	2.25

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สืบเนื่องมาจากสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 20 ข้อ คือ มีความรับผิดชอบต่องานสูง ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา มีความขยันหมั่นเพียร ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน มีความคิดกว้างไกล มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน พுகถึงความสำเร็จของหน่วยงาน มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน เปิดเผย มองโลกในแง่ดี ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่ เคารพการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานร่วมกัน มีการติดตาม กำกับ และการประเมินผลสำเร็จงานร่วมกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลิตผลและผลลัพธ์ร่วมกัน กล้าตัดสินใจ มีการประชาสัมพันธ์

ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 14 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อที่	ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มีการคัดเลือก รับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้า ในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา เหนือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว	4.5	1.25
2	เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล	4	1
3	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับ ลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ ผลงาน	4	1.25
4	เอกลักษณ์แต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสังคม	4	1.25
5	มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ	5	1
6	มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อน ร่วมงานและเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4	1.25
7	มีการร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลกันดี ในการทำงาน	5	1.25
8	เป็นกัลยาณมิตร และง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์	4	1.25
9	เคารพในกฎ เกณฑ์ ระเบียบวินัยของหมู่คณะ	4	2
10	มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน	5	1.25
11	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ สรุปรวบยอดที่ชัดเจน	4.5	2
12	มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	4	1.25

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
 สิรินคร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลตาม
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 12 ข้อ คือ
 มีการคัดเลือก รับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับ
 ความสามารถทางสติปัญญา เหนือความสัมพันธ์ส่วนตัว เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของ
 แต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไป
 ตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงาน เอกสิทธิ์แต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับตัวของ
 ตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสังคม มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการ
 เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและ
 เลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือช่วยเหลือ
 เกื้อกูลกันดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรและง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์ เคารพในกฎ เกณฑ์
 ระเบียบวินัยของหมู่คณะ มีความรู้ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน
 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ สรุปรวบยอดที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ด้านที่ 3 การมีคุณธรรม

ตารางที่ 15 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการมีคุณธรรม

ข้อที่	ด้านการมีคุณธรรม	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันความรัก ความอบอุ่น ความสนใจ และความปรารถนาดี	4	1
2	เน้นความสำคัญของความผูกพัน และ การยอมรับทางสังคม	4	1
3	มีความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล	4.5	1
4	มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรัก ความสามัคคี และห่วงใยต่อกัน เหมือนญาติมิตร	5	1.25
5	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร	5	1
6	เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน	5	1.25
7	ให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น	4.5	1.25
8	เปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน	4	2
9	ให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าหลักการ	3	2.25
10	นิยมการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นมิตร	4	1.25
11	คำนึงถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคม	4	1
12	ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม	5	1
13	มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ	5	1
14	มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์	5	1

จากตารางที่ 15 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการมีคุณธรรม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปจำนวน 13 ข้อ คือ มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันความรัก ความอบอุ่น ความสนใจ และความปรารถนาดี เน้นความสำคัญของความผูกพันและการยอมรับทางสังคม มีความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรักความสามัคคีและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น เปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน นิยมการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นมิตร คำนึงถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคม ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์

ส่วนในข้อที่ 9 ให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าหลักการ มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3 ต่ำกว่าเกณฑ์ค่ามัธยฐานที่กำหนดไว้ (มัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป) จึงตัดออก

ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ

ตารางที่ 16 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ

ข้อที่	ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มีการจัดสถานที่บริการและสร้างบรรยากาศ การรอรับบริการให้กับผู้มาติดต่อ	5	1
2	มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการให้บริการ ปลอดภัย และทันสมัย	4.5	1.25
3	มีการจัดสถานที่ทำงานและเอกสาร ให้สะอาด สะดวก และสวยงาม	4.5	1
4	มีป้าย เครื่องหมาย ชี้นำ	4.5	1
5	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ	5	2
6	มีมาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	1
7	มีภาพลักษณ์ที่ดี หน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม	5	1
8	มีแผนภูมิหน่วยงานแสดงระบบงานและผู้รับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน	5	1

จากตารางที่ 16 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 8 ข้อ คือ มีการจัดสถานที่บริการและสร้างบรรยากาศ การรอรับบริการให้กับผู้มาติดต่อ มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการให้บริการ ปลอดภัยและทันสมัย มีการจัดสถานที่ทำงานและเอกสารให้สะอาด สะดวกและสวยงาม มีป้าย เครื่องหมาย ชี้นำ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ มีมาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีภาพลักษณ์ที่ดีหน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม มีแผนภูมิหน่วยงานแสดงระบบงานและผู้รับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน

ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย

ตารางที่ 17 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความเป็นประชาธิปไตย

ข้อที่	ด้านความเป็นประชาธิปไตย	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5	1
2	ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้อื่น	4	1
3	ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและ การตัดสินใจ	4.5	1
4	มีการบริหาร โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและถือว่าคนในองค์กร มีความสำคัญยิ่ง	4	1.25
5	มีการทำงานเป็นทีม ในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	5	1
6	มีพิธีการเลี้ยงรับ เลี้ยงส่ง	3	1.25
7	มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ คนทำความดี	5	1
8	ไม่รังเกียจ หรือดูหมิ่น แนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ขัดแย้งหรือไม่ สอดคล้องกับความคิดของตนเอง และยินดีรับฟังเสมอ	4.5	1
9	ยึดหลักการ คำนึงร่วมของคนในองค์กร	5	1
10	มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ ขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์กร	5	1

จากตารางที่ 17 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นประชาธิปไตยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 9 ข้อ คือ ให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีการบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และถือว่าคนในองค์การมีความสำคัญยิ่ง มีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์การ มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ คนทำความดีไม่รังเกียจหรือดูหมิ่น แนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเองและยินดีรับฟังเสมอ ยึดหลักการคำนึงร่วมของคนในองค์การ มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ ขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์การ

ส่วนในข้อที่ 6 มีพิธีการเลี้ยงรับเลี้ยงส่ง มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3 ต่ำกว่าเกณฑ์ค่ามัธยฐานที่กำหนดไว้ (มัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป) จึงตัดออก

ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ

ตารางที่ 18 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความภูมิใจในอาชีพ

ข้อที่	ด้านความภูมิใจในอาชีพ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ	4	1
2	ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	4	1.25
3	ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	4	1
4	มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	5	1
5	เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม ประเทศชาติ	5	1
6	ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง	4	2
7	ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4	1.25
8	มีความภูมิใจในอาชีพรับราชการ	3.5	1.25
9	ยอมรับว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง	4	2
10	ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข เสียสละ ในการทำงาน	5	1
11	ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ	4	2
12	ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม	5	1
13	รู้สึกยอมรับนับถือในตนเอง	5	1.25
14	ยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ	5	1
15	ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	4.5	1
16	รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต	5	1

จากตารางที่ 18 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความภูมิใจในอาชีพตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 16 ข้อ คือ ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ ได้ทำงานที่ทำทลายความสามารถ ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม ประเทศชาติ ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความภูมิใจในอาชีพรับราชการ ยอมรับว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข เสียสละในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม รู้สึกยอมรับนับถือในตนเอง ยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต

ด้านที่ 7 การคำนึงถึงผู้รับบริการ

ตารางที่ 19 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ

ข้อที่	ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	ให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ	5	1
2	ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อ	5	1
3	บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน	5	1
4	คิดว่า การให้บริการเป็น โอกาสที่จะ ได้ช่วยเหลือผู้อื่น	5	1
5	ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ แล้วนำมาจัดบริการสนองตอบ	5	1
6	คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจ	5	1
7	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจ น่าฟัง	5	1
8	มีน้ำใจให้บริการ	5	1
9	เคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ	5	1

จากตารางที่ 19 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการตาม

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 9 ข้อ คือ ให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อ บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน คิดว่าการให้บริการเป็น โอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำมาจัดบริการสนองตอบ คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจ สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจ นำฟัง มีน้ำใจ ให้บริการเคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ

ด้านที่ 8 ลักษณะเน้นอนาคต

ตารางที่ 20 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านลักษณะเน้นอนาคต

ข้อที่	ด้านลักษณะเน้นอนาคต	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มีการวางแผนเพื่อบรรจุเป้าหมายในอนาคต	5	1
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความกระตือรือร้น ในความคาดหมายที่ต้องการ ในอนาคต	5	1.25
3	ให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่มีศักยภาพและทำงานบรรลุเป้าหมาย	5	1.25
4	ทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์กร	5	1
5	มีการทบทวนและประเมินผลการทำงาน	5	1
6	ศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจ ที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร ต่องาน แล้วนำมาพัฒนาดตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร	5	1

จากตารางที่ 20 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะเน้นอนาคตตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 6 ข้อ คือ มีการวางแผน
เพื่อบรรจุเป้าหมายในอนาคต ผู้บังคับบัญชาให้ความกระตือรือร้น ในความคาดหมาย ที่ต้องการ
ในอนาคต ให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่มีศักยภาพและทำงานบรรลุเป้าหมาย ทำงานโดยคำนึงถึง
วิสัยทัศน์องค์กร มีการทบทวนและประเมินผลการทำงาน ศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจ ที่จะมี
ผลกระทบต่อองค์กร ต่องานแล้วนำมาพัฒนาดตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร

ด้านที่ 9 การมุ่งพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 21 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากร	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	5	1
2	มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์	5	1
3	ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล	5	1
4	พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย	5	1
5	สมาชิกได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน	5	1
6	เน้นคุณภาพ มากกว่าปริมาณ	4.5	2
7	มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกระยะ	5	1.25
8	ให้การอำนวยความสะดวกกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	5	1.25
9	สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้	5	1
10	พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	5	1
11	มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างบุคคลในองค์กร	5	1

จากตารางที่ 21 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สภานับพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จำนวน 11 ข้อ คือ มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย สมาชิกได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกระยะ ให้การอำนวยความสะดวกกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างบุคคลในองค์กร

รอบที่ 3 สอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน ด้วยแบบสอบถามฉบับที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แล้วเลือกเอาข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา มาจัดทำเป็นข้อความที่แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ 9 ด้าน จำนวน 104 ข้อ มีดังนี้ คือ

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน	20	ข้อ
ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน	12	ข้อ
ด้านที่ 3 การมีคุณธรรม	จำนวน	13	ข้อ
ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ	จำนวน	8	ข้อ
ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย	จำนวน	9	ข้อ
ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ	จำนวน	16	ข้อ
ด้านที่ 7 การคำนึงถึงผู้รับบริการ	จำนวน	9	ข้อ
ด้านที่ 8 ลักษณะเน้นอนาคต	จำนวน	6	ข้อ
ด้านที่ 9 การมุ่งพัฒนานุเคราะห์	จำนวน	11	ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละด้านได้ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา มีดังนี้

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 22 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อที่	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มีความรับผิดชอบต่องานสูง	5	0
2	ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย	5	0
3	มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน	4	1
4	ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา	4	1.25
5	มีความขยันหมั่นเพียร ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	5	1
6	มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ	5	1
7	มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน	5	0
8	มีความคิดกว้างไกล	4.5	1.25
9	มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน	4	1
10	พูดถึงความสำเร็จของหน่วยงาน	4	1
11	มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น	4	1
12	ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน	4	0.25
13	เปิดเผย มองโลกในแง่ดี	4	1.25
14	ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่	4	1
15	เคร่งครัด การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ	4	1.25
16	มีการกำหนดควิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ร่วมกัน	5	0
17	มีการติดตาม กำกับ และการประเมินผลดำเนินงานร่วมกัน	5	0
18	มีการกำหนดตัวชี้วัด ผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน	5	0
19	กล้าตัดสินใจ	4	1
20	มีการประชาสัมพันธ์	4	1.25

จากตารางที่ 22 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 20 ข้อ คือ มีความรับผิดชอบต่องานสูง ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา มีความขยันหมั่นเพียร ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน มีความคิดกว้างไกล มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน พுகถึงความสำเร็จของหน่วยงาน มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน เปิดเผย มองโลกในแง่ดี ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่ เคารพการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานร่วมกัน มีการติดตาม กำกับและการประเมินผลสำเร็จงานร่วมกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน กล้าตัดสินใจ มีการประชาสัมพันธ์

ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 23 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อที่	ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)
1	มีการคัดเลือกรับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา เนื้อความสัมพัทธ์ส่วนตัว	5	1
2	เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล	4	1
3	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงาน	4	0.75
4	เอกลักษณ์แต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสังคม	4	0.75
5	มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ	5	1
6	มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4	1
7	มีการร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลกันดี ในการทำงาน	5	1
8	เป็นกัลยาณมิตร และง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์	4.5	1
9	เคารพในกฎ เกณฑ์ ระเบียบวินัยของหมู่คณะ	4	1
10	มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน	5	1
11	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ สรุปรวบยอดที่ชัดเจน	5	1
12	มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	4	0

จากตารางที่ 23 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
 ลีรินทร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลตามความ
 คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่าง
 ควอตีลตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 12 ข้อ คือ มีการคัดเลือกรับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและ
 การส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญาเหนือความสัมพันธ์
 ส่วนตัว เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
 กับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่ง
 ที่ผลงาน เอกลักษณะแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองมากกว่าขึ้นอยู่กับสังคม มีความ
 กระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีความสามารถ
 ติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับ
 กลุ่มผู้สัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลกันดีในการทำงาน
 เป็นกัลยาณมิตรและง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์ เคารพในกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยของหน่วยงาน
 มีความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์
 ตัดสินใจ สรุปรวบยอดที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ด้านที่ 3 การมีคุณธรรม

ตารางที่ 24 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการมีคุณธรรม

ข้อที่	ด้านการมีคุณธรรม	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)
1	มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันความรัก ความอบอุ่น ความสนใจ และความปรารถนาดี	5	1
2	เน้นความสำคัญของความผูกพัน และ การยอมรับทางสังคม	5	1
3	มีความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล	5	1
4	มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรัก ความสามัคคี และห่วงใยต่อกัน เหมือนญาติมิตร	5	0.25
5	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร	5	0.25
6	เปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน	5	0.25
7	ให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น	5	1
8	เปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน	4	1
10	นิยมการทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกมีความเป็นมิตร	4	1
11	คำนึงถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคม	4.5	1
12	ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม	5	0
13	มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จ	5	0
14	มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์	5	0.25

จากตารางที่ 24 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการมีคุณธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 13 ข้อ คือ มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันความรัก ความอบอุ่น ความสนใจและความปรารถนาดี เน้นความสำคัญของความผูกพันและการยอมรับทางสังคม

มีความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรัก ความสามัคคีและ
ห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร เปิดโอกาสให้มี
การตัดสินใจร่วมกัน ให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น เปิดเผยและใส่ใจกับ
ความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน นิยมการทำงานเป็นกลุ่มสมาชิกมีความเป็นมิตร ดำเนินถึงมาตรฐาน
หรือกฎเกณฑ์ของสังคม ร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นที่จะให้
งานบรรลุผลสำเร็จ มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์

ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ

ตารางที่ 25 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ

ข้อที่	ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)
1	มีการจัดสถานที่บริการและสร้างบรรยากาศ การรอรับบริการให้กับผู้มาติดต่อ	5	1
2	มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการให้บริการปลอดภัยและทันสมัย	5	1
3	มีการจัดสถานที่ทำงานและเอกสาร ให้สะอาด สะดวกและสวยงาม	5	1
4	มีป้าย เครื่องหมาย ชี้ออก	5	1
5	มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ	5	1
6	มีมาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	0
7	มีภาพลักษณ์ที่ดี หน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม	5	0
8	มีแผนภูมิหน่วยงานแสดงระบบงานและผู้รับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน	5	0

จากตารางที่ 25 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการตาม
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัย
ระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 8 ข้อ คือ มีการจัดสถานที่บริการและสร้างบรรยากาศ
การรอรับบริการให้กับผู้มาติดต่อ มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการให้บริการ

ปลอดภัย และทันสมัย มีการจัดสถานที่ทำงานและเอกสารให้สะอาด สะดวกและสวยงาม มีป้าย
เครื่องหมายชี้บอก มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ มีมาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงาน
และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีภาพลักษณ์ที่ดี หน่วยงานที่ทำประโยชน์ต่อสังคม มีแผนภูมิ
หน่วยงานแสดงระบบงานและผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย

ตารางที่ 26 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความเป็นประชาธิปไตย

ข้อที่	ด้านความเป็นประชาธิปไตย	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5	0
2	ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้อื่น	4	1
3	ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและ การตัดสินใจ	5	1
4	มีการบริหาร โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและถือว่าคนในองค์กร มีความสำคัญยิ่ง	4.5	1
5	มีการทำงานเป็นทีม ในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	5	0
7	มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ คนทำความดี	5	0
8	ไม่รังเกียจ หรือดูหมิ่น แนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ขัดแย้งหรือ ไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเองและยินดีรับฟังเสมอ	5	1
9	ยึดหลักการ คำนึงร่วมของคนในองค์กร	5	0.25
10	มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ ขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์กร	5	0

จากตารางที่ 26 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นประชาธิปไตยตามความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่าง
ควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 9 ข้อ คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความสนใจ

กับความต้องการของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและ
การตัดสินใจ มีการบริหาร โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและถือว่าคนในองค์กรมีความสำคัญยิ่ง
มีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์กร
มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ คนทำความดี ไม่รังเกียจหรือดูหมิ่นแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ขัดแย้ง
หรือไม่สอดคล้องกับความคิดของตนเองและยินดีรับฟังเสมอ ยึดหลักการ คำนึงร่วมของ
คนในองค์กร มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์กร

ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ

ตารางที่ 27 แสดงค่านิยมฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านความภูมิใจในอาชีพ

ข้อที่	ด้านความภูมิใจในอาชีพ	มัชฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ	4.5	1
2	ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	4	1
3	ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	5	1
4	มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	5	0
5	เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคม ประเทศชาติ	5	0
6	ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง	4	1
7	ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4	1
8	มีความภูมิใจในอาชีพรับราชการ	4	0.75
9	ยอมรับว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง	4	1.25
10	ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข เสียสละในการทำงาน	5	1
11	ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ	4	1
12	ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม	5	0.25
13	รู้สึกยอมรับนับถือในตนเอง	5	1
14	ยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ	5	0
15	ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	5	0
16	รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต	5	0.25

จากตารางที่ 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านความภูมิใจในอาชีพตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 16 ข้อ คือ ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ ได้ทำงานที่ทำให้ทนายความสามารถ ได้ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือสังคมประเทศชาติ ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความภูมิใจในอาชีพรับราชการ ยอมรับว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข เสียสละในการทำงาน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพ ให้ปรากฏในสังคม รู้สึกยอมรับนับถือในตนเอง ยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต

ด้านที่ 7 การคำนึงถึงผู้รับบริการ

ตารางที่ 28 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ

ข้อที่	ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)
1	ให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ	5	0
2	ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อ	5	0
3	บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน	5	0
4	คิดว่า การให้บริการเป็นโอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น	5	0
5	ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ แล้วนำมาจัดบริการสนองตอบ	5	0.25
6	คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจ	5	0
7	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจ น่าฟัง	5	0
8	มีน้ำใจให้บริการ	5	0
9	เคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ	5	0.25

จากตารางที่ 28 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่าง

ควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 9 ข้อ คือ ให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ ให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อ บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน คิดว่าการให้บริการเป็นโอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำมาจัดบริการสนองตอบ คิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจ สื่อสารประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจ น่าฟัง มีน้ำใจให้บริการเคารพในเรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ

ด้านที่ 8 ลักษณะเน้นอนาคต

ตารางที่ 29 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านลักษณะเน้นอนาคต

ข้อที่	ด้านลักษณะเน้นอนาคต	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต	5	0
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความกระตือรือร้น ในความคาดหมายที่ต้องการ ในอนาคต	5	0
3	ให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่มีศักยภาพและทำงานบรรลุเป้าหมาย	5	0
4	ทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์กร	5	0
5	มีการทบทวนและประเมินผลการทำงาน	5	0
6	ศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจ ที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน แล้วนำมาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร	5	0

จากตารางที่ 29 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านลักษณะเน้นอนาคตตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่
1.50 ลงมา จำนวน 6 ข้อ คือ มีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต ผู้บังคับบัญชาให้ความ
กระตือรือร้นในความคาดหมายที่ต้องการในอนาคต ให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่มีศักยภาพและ
ทำงานบรรลุเป้าหมาย ทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์กร มีการทบทวนและประเมินผลการ
ทำงาน ศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน แล้วนำมาพัฒนาตนเอง
พัฒนางานและพัฒนาองค์กร

ด้านที่ 9 การมุ่งพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 30 แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากร	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1	มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	5	0
2	มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์	5	0
3	ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล	5	0.25
4	พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลาย	5	0
5	สมาชิกได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน	5	1
6	เน้นคุณภาพ มากกว่าปริมาณ	5	1
7	มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกระยะ	5	0
8	ให้การอำนวยความสะดวกกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่	5	0
9	สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้	5	0
10	พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	5	0
11	มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างบุคคลในองค์กร	5	0

จากตารางที่ 30 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา จำนวน 11 ข้อ คือ มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลาย สมาชิกได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกระยะ ให้การอำนวยความสะดวกกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลในองค์กร

การพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร

สรุปผลการจัดการสัมภาษณ์กลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพิจารณารูปแบบวัฒนธรรม
องค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ
วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่เป็น
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 7 คน เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2548
ช่วงเวลา 15.30- 18.00 นาฬิกา ณ ห้องประชุมชั้น 8 โรงแรมนนทบุรี พาเลส จังหวัดนนทบุรี และ
ได้สรุป ข้อวิพากษ์วิจารณ์และข้อเสนอแนะ เพื่อความเหมาะสมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ
ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์
ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ทั้ง 9 องค์ประกอบ บางองค์ประกอบสามารถนำมาอยู่
รวมกันได้ น่าจะนำด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการมารวมกับด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ
แล้วให้ใช้ชื่อเป็นความเป็นหน่วยงานให้บริการ ทำให้เหลือ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ 2) ความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 4) ความเป็นหน่วยงาน
ให้บริการ 5) ความเป็นประชาธิปไตย 6) ความภูมิใจในอาชีพ 7) ลักษณะเน้นอนาคต และ
8) การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การ
ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่องานสูง ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุ
เป้าหมาย มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของ
ผลงาน มีผลงานโดดเด่น เป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน พึงถึงความสำเร็จของหน่วยงาน
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานร่วมกัน มีการติดตาม กำกับและ
การประเมินผลสำเร็จงานร่วมกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน

ด้านที่ 2 ความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถทางสติปัญญา เนื้อความสัมพันธส่วนตัว เคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคคลของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (นายจ้างกับลูกจ้าง) เป็นไปตามพันธกิจขององค์การ (สัญญาจ้างงาน) โดยมุ่งที่ผลงานมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานและเลือกใช้วิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับคู่ปฏิสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลกันดี ในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรและง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์ เคารพในกฎ เกณฑ์ระเบียบวินัยของหน่วยงาน มีความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และสรุปรวบยอดที่ชัดเจน

ด้านที่ 3 การมีคุณธรรมและจริยธรรม

ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านการมีคุณธรรมควรที่จะเพิ่มจริยธรรมเข้าไปด้วยจึงทำให้องค์ประกอบด้านนี้ใช้ชื่อเป็นการมีคุณธรรมและจริยธรรมของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย ความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์การ คำนึงถึงมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ของสังคมร่วมกันสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม เน้นความสำคัญของความผูกพัน ความเป็นกันเองและการยอมรับทางสังคม มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักความสามัคคีความปรารถนาดีและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความเอื้ออาทร ประนีประนอม (WIN-WIN) ในการประสานผลประโยชน์

ด้านที่ 4 ความเป็นหน่วยงานให้บริการ

ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย มาตรฐานงาน วิธีการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการจัดสถานที่เอกสารเรียบร้อยและสร้างบรรยากาศการรองรับบริการให้กับผู้รับบริการและอำนวยความสะดวกผู้รับบริการ ให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการให้การต้อนรับและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน

มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจ นำฟัง ให้บริการอย่างมีน้ำใจ เคารพในเรื่องของสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ

ด้านที่ 5 ความเป็นประชาธิปไตย

ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านความเป็นประชาธิปไตยของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย การบริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และถือว่าคนในองค์การมีความสำคัญยิ่งและค่านิยมร่วมของคนในองค์การ ให้คนในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์การ มีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ ขอบเขตหน้าที่ของคนในองค์การ

ด้านที่ 6 ความภูมิใจในอาชีพ

ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านความภูมิใจในอาชีพ ของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย ได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติอย่างทุ่มเท มีส่วนช่วยให้งานประสบความสำเร็จ ได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น รู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต

ด้านที่ 7 ลักษณะเน้นอนาคต

ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านลักษณะเน้นอนาคตของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย มีการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การในอนาคต ทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์การ มีการศึกษาสภาพสังคม เศรษฐกิจที่จะมีผลกระทบต่อองค์การก่อนแล้วนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ด้านที่ 8 การมุ่งพัฒนาบุคลากร

ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากรของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสมควรจะต้องประกอบด้วย มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล สร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์การ เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในองค์การ