

Original Article

นิพนธ์ต้นฉบับ

กระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

Public Sector Management Quality Award :

Management Process of Public Health officer in Pathumthani Public Health office.

ประกาศ เปล่งพานิชย์\*

Praguard Plengpanichaya\*

บทคัดย่อ

การศึกษากระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ และทัศนคติ ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี เป็นการศึกษาระยะเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross sectional analytic study) ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน นักวิชาการและบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (ยกเว้นโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ที่ร่วมเป็นคณะกรรมการอำนวยการ (Steering Committee) และคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team) ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ ณ ช่วงเวลาที่ดำเนินการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 119 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามวิธีของ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 92 คน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมการวิจัยส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับสูง แต่มีทัศนคติต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบระดับความรู้และทัศนคติต่อกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพราชการ หน่วยงานที่สังกัด และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และระดับทัศนคติ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในฐานะหน่วยรับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข ที่ต้องให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ด้วยกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแบบองค์รวม

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ, กระบวนการบริหารจัดการ

\* ร.ป.ม., กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

\* MPA., Public Health Strategy Development Group, Pathum Thani Provincial Public Health Office

### Abstract

The study of the management process of health personnel to Public Sector Management Quality Award of Pathum Thani Provincial Public Health Office at this time aims to study the level of knowledge and attitude towards the Public Sector Management Quality Award of public health personnel from the Pathum Thani Public Health Office be Cross-sectional analytical study. The study population consisted of administrators, group heads, academics and public health personnel under the Pathum Thani Public Health Office and District Public Health Office (except general hospitals, community hospital and Tambon Health Promoting Hospital) who joined the Steering Committee and the Working Team for Public Sector Management Quality Award that is still working at the time of the study (Total 119 people, Simple Random Sampling, according to Yamane's method there were 92 samples)

The results showed that most of the participants have a high level of knowledge But having a low level of attitude towards Public Sector Management Quality Award by gender, age, age, government agency and knowledge related to Public Sector Management Quality Award found that there was no difference. But level of education, Job position Experience related to Public Sector Management Quality Award and attitude levels there are significant statistical differences. Therefore is the duty of the Provincial Public Health Office as the policy development unit of the Ministry of Public Health that must provide knowledge and understanding of work which will lead to the development of the organization through the process of improving the quality of Public Sector Management Quality Award in a holistic way

**Keywords** : Public Sector Management Quality Award, management process

## บทนำ (introduction)

ในช่วงระยะที่ผ่านมา ได้มีความพยายามในการปฏิรูประบบการบริหารงานของภาครัฐของไทย ในหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทบทวนบทบาทภารกิจและควบคุมขนาดของภาครัฐให้เหมาะสม (Reengineering & Resizing) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานภาครัฐให้มีความทันสมัย (Restructuring) การเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการประชาธิปไตยและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (Good Governance) ดังปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ.2540-2544) แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2542) พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ มากขึ้น

อนึ่งคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2548 มีมติเห็นชอบให้มีการนำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award: PMQA) มาใช้ตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพร.) เพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ได้กำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” เป็นตัวชี้วัดเลือกในมิติด้านการพัฒนาองค์กรสำหรับกรม จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2551 ได้

กำหนดให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดภาคบังคับ ในมิติด้านการพัฒนาองค์กร ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัดทุกส่วนราชการ และให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ด้วยการเพิ่มน้ำหนักตัวชี้วัดจาก ร้อยละ 5.0 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2550 เป็นน้ำหนัก ร้อยละ 20.0 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

สำหรับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐนี้ นำหลักการและแนวคิดมาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกาหรือ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย หรือ Thailand Quality Award (TQA) มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาของระบบราชการไทย และแนวทางการดำเนินการของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้ง กรอบการประเมินผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เพื่อให้มีความสอดคล้องเหมาะสมตามบริบทของภาคราชการ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบในการประเมินด้วยตนเอง และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร เพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐไปสู่มาตรฐานสากล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมีได้มุ่งมั่นแต่เพียงผลสัมฤทธิ์ในการผ่านการประเมินผลตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพียงอย่างเดียว แต่ยังสามารถวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อ (1) พัฒนางานด้านสุขภาพของจังหวัดในเชิงการบริหารจัดการ และ (2) เพื่อขอการรับรองมาตรฐาน PMQA หรือ TQA ภายในระยะเวลา 5-10 ปี ในการดำเนินการดังกล่าว ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

อำนวยการ (Steering Committee) และคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (Working Teams) พร้อมทั้ง จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งนี้ จากการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา กระบวนการทำงานหลักในเชิงทฤษฎีจำกัดอยู่ เฉพาะคณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทำให้ดูเหมือนขาดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งหมด ซึ่งในทางปฏิบัติกระบวนการพัฒนาคุณภาพดังกล่าว ครอบคลุมอยู่ในกระบวนการทำงานปกติของบุคลากรทุกท่านในหน่วยงาน เหมือนหนึ่งตัวจักรหรือฟันเฟืองย่อยๆ ที่ขับเคลื่อนหน่วยงานสู่เส้นทางรางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ โดยไม่รู้ตัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจใคร่ศึกษาว่าบุคลากรสาธารณสุข แต่ละระดับทั้งระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ไม่นับรวมโรงพยาบาลเป็นเป้าหมายการดำเนินงาน PMQA เนื่องจากมีกระบวนการพัฒนาองค์กรตามมาตรฐาน HA/ HNQA และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาตามมาตรฐาน PCA แล้ว) ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการ/คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และไม่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งดังกล่าวมีความรู้ ทักษะที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่างกัน

หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐทั้งระบบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

### วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการของบุคลากรสาธารณสุข ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

### วัตถุประสงค์รอง

(1) เพื่อวัดระดับความรู้ และทัศนคติ ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

(2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากร และระดับหน่วยงานกับกระบวนการบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

(3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความรู้ และทัศนคติ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ กับกระบวนการบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี มีตัวแปรของการวิจัย ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ลักษณะ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัดการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ PMQA และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ PMQA

- ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

- ทักษะต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

**ตัวแปรตาม**

การวิจัยเรื่องกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ

ภาครัฐของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ศึกษาตัวแปรตามด้วยกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่

- การวางแผน
- การจัดองค์กร
- การบริหารงานบุคคล
- การอำนวยการ
- การควบคุม

**รายละเอียดดังนี้**

**ตัวแปรอิสระ**

**ลักษณะประชากร**

เพศ  
อายุ  
อายุราชการ  
ระดับการศึกษา  
ลักษณะตำแหน่งงานในปัจจุบัน  
หน่วยงานที่สังกัด  
การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ PMQA  
ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ PMQA

**ความรู้**

ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

**ทัศนคติ**

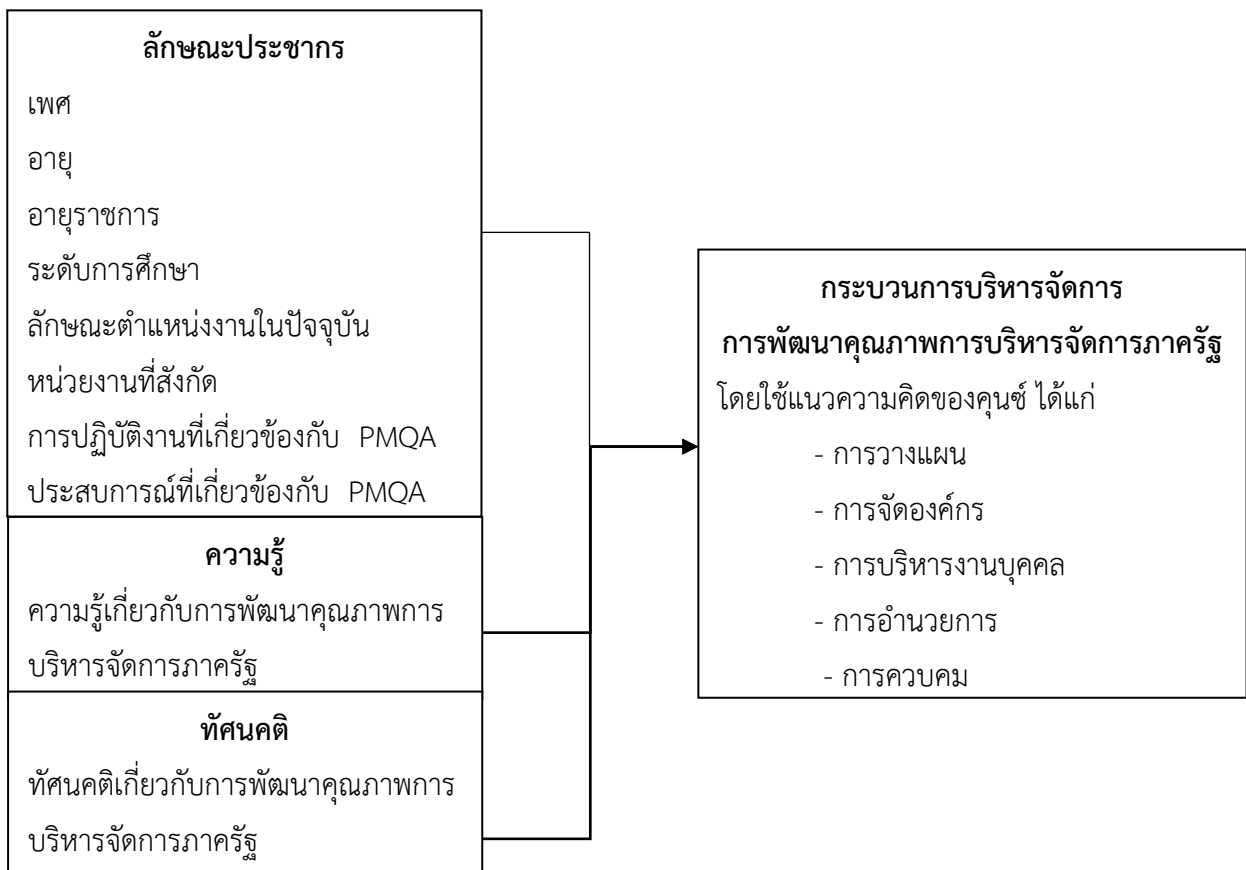
ทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

**ตัวแปรตาม**

**กระบวนการบริหารจัดการ**

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยใช้แนวความคิดของคุนซ์ ได้แก่

- การวางแผน
- การจัดองค์กร
- การบริหารงานบุคคล
- การอำนวยการ
- การควบคุม



## วิธีการศึกษา (methodology)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาระบบวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross sectional analytic study) โดยประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน นักวิชาการและบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (ยกเว้นโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ ณ ช่วงเวลาที่ดำเนินการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 119 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) ตามวิธีของยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 92 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
N คือ ขนาดประชากร  
e คือ ความคลาดเคลื่อนของ  
กลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สัดส่วน  
ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป** ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด และปลายเปิด จำนวนรวม 8 ข้อ

## ส่วนที่ 2 แบบทดสอบความรู้

เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในประเด็นต่างๆ จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

- ข้อคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
- ข้อคำถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหมวดต่างๆ
- ข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ
- ใช้เกณฑ์การแปลผลความรู้แบบอิงเกณฑ์

## ส่วนที่ 3 แบบวัดทัศนคติ

ต้องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) มีข้อคำถามที่เป็นด้านบวก และที่เป็นด้านลบ โดยประยุกต์จากวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มีให้เลือกตอบได้ 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนรวม 15 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การกำหนดคะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree)	5	1
เห็นด้วย (Agree)	4	2
เฉยๆหรือไม่แน่ใจ (Neutral or Disagree)	3	3
ไม่เห็นด้วย (Disagree)	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly disagree)	1	5

ทั้งนี้ เพื่อให้ง่ายต่อการสรุปผล การศึกษาและการบรรยายผลการวิเคราะห์ทาง สถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นจากการศึกษา ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งเกณฑ์การจัดระดับออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง โดยการใช้ คะแนนตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997) โดยมีช่วงค่าเฉลี่ยแต่ละระดับ ดังนี้

**คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด**

ช่วงการวัด

$$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 แสดงว่ามีความเห็นด้วย (+) ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 แสดงว่ามีความเห็นด้วย (+) ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00 แสดงว่ามีความเห็นด้วย (+) ในระดับสูง

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการ งานพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ** ซึ่งลักษณะคำตอบมี 3 ตัวเลือก คือ ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบางครั้งและไม่ได้ปฏิบัติ มีข้อความถามจำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วยข้อความด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านบริหารงานบุคคลด้านการ

อำนาจการและด้านการควบคุมกำกับ ซึ่งมีเกณฑ์ การให้คะแนนแบบเดียวกับการวัดทัศนคติ

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย**

**ส่วนที่ 1 การหาความเที่ยงของ เครื่องมือ (Validity)**

แบบสอบถามเรื่องกระบวนการ บริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ผ่านการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจำนวน 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 ตรวจสอบความ เที่ยงตรงแบบเฉพาะหน้า (Face Validity) โดย นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์จากคณะ สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2 ท่าน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี (นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ ด้านส่งเสริม และพัฒนา) รวมทั้ง หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์สาธารณสุข เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความครบถ้วนของเนื้อหาตามกรอบแนวคิด และ ปรับปรุงแก้ไข

ครั้งที่ 2 ตรวจสอบความ เที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดย ขอให้ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 4 ท่าน พิจารณาถึงความ สอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ เป็นรายข้ออีกครั้ง แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์

ความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผู้วิจัยตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ออก เนื่องจากถือว่าข้อคำถามข้อนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และปรับปรุงข้อคำถามข้อนั้นใหม่

## ส่วนที่ 2 การทดสอบความยากง่ายของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความยากง่ายของข้อคำถามที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่า  $P=0.6$

## ส่วนที่ 3 การทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในคำถามและความชัดเจนในเนื้อหาในส่วนแบบสอบถามความรู้ ทักษะและกระบวนการบริหารจัดการงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha): พบว่า มีระดับความเชื่อมั่นที่ 0.81 (ระดับความเชื่อมั่นค่า  $\alpha \geq 0.75$ ) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามความต้องการและได้ตรวจสอบความครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับแล้วนำมาประมวลผลและคำนวณค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics): นำเสนอข้อมูลด้วยค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของประชากรที่ศึกษา ระดับของหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทักษะต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics): เปรียบเทียบความแตกต่างกระบวนการบริหารจัดการโดยจำแนกตามลักษณะของประชากร ความรู้และทักษะต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยใช้สถิติ t-test และ F-test

3. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ผลการศึกษา (result)

ผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างและจัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 110 ชุด ได้รับการตอบกลับ จำนวน 92 ชุด (ร้อยละ 83.64) โดยมีผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 45.7 และ 54.3 ตามลำดับ) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน (ร้อยละ 55.4) มีอายุราชการปานกลาง (ร้อยละ 55.4) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.4) เป็นเจ้าหน้าที่ประจำกลุ่มงาน (ร้อยละ 51.1)



สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ร้อยละ 54.3) เคยปฏิบัติงานหรืออบรมเรื่อง PMQA (ร้อยละ 45.7) และเป็นคณะกรรมการหรือ

คณะทำงาน PMQA ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหรือหน่วยงาน (ร้อยละ 51.1) รายละเอียดดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน PMQA และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน PMQA (n = 92 คน)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			
	ชาย	42	45.7
	หญิง	50	54.3
<b>อายุ</b>			
	อายุน้อย (อายุ 31-40 ปี)	24	26.1
	วัยกลางคน (อายุ 41-50 ปี)	51	55.4
	อายุมาก (อายุ 51 ปีขึ้นไป)	17	18.5
	$\bar{x} \pm S.D.$ = 45.15 $\pm$ 6.96 <b>Min-Max</b> = 31-58		
<b>อายุราชการ</b>			
	อายุราชการน้อย (อายุราชการ 11-20 ปี)	28	30.4
	อายุราชการปานกลาง (อายุราชการ 21-30 ปี)	51	55.4
	อายุราชการมาก (อายุราชการ 31 ปีขึ้นไป)	13	25.2
	$\bar{x} \pm S.D.$ = 13.89 $\pm$ 7.17 <b>Min-Max</b> = 11-38		
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	20.7
	ปริญญาตรี	62	67.4
	ปริญญาโท	11	11.9
<b>ลักษณะของตำแหน่งงานในปัจจุบัน</b>			
	ผู้บริหารระดับจังหวัด (สสจ./รอง/ผู้ช่วยฯ)	3	3.3
	เจ้าหน้าที่ประจำกลุ่มงาน ระดับจังหวัด	47	51.1
	เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ (สสอ./ผู้ช่วย สสอ.)	42	45.6
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>			
	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	50	54.3
	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	42	45.7
<b>การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ PMQA</b>			
	เคยปฏิบัติงานหรืออบรม เรื่อง PMQA	42	45.7
	เคยปฏิบัติงานหรืออบรม เรื่อง การพัฒนาคุณภาพอื่นๆ	31	33.7
	ไม่เคยปฏิบัติงานหรืออบรม เรื่อง PMQA หรืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง	19	20.7

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ PMQA</b>		
เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน PMQA ของจังหวัดปทุมธานี	8	8.7
เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ระดับ สสจ./หน่วยงาน	47	51.1
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ทำงาน PMQA	29	31.5
ไม่ได้เป็นคณะกรรมการฯ คณะทำงานฯ หรือได้รับมอบหมาย	8	8.7

## 2. ความรู้และทัศนคติ ของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบความรู้และทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.0) มีความรู้

เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในระดับสูง แต่มีทัศนคติต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 96.7) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความรู้และทัศนคติ (n = 92 คน)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับความรู้</b>		
ความรู้ระดับต่ำ (< ร้อยละ 60)	4	4.4
ความรู้ระดับปานกลาง (ร้อยละ 60-79)	30	32.6
ความรู้ระดับสูง (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)	58	63.0
<b>รวม</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>
$\bar{x} \pm S.D. = 70.8 \pm 16.1$ Min-Max = 52-98		
<b>ระดับทัศนคติ</b>		
ทัศนคติระดับต่ำ (1.00 – 2.33 คะแนน)	89	96.7
ทัศนคติระดับปานกลาง (2.34 – 3.67 คะแนน)	2	2.2
ทัศนคติระดับสูง (3.68 – 5.00 คะแนน)	1	1.1
<b>รวม</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>
$\bar{x} \pm S.D. = 32.5 \pm 18.2$ Min-Max = 3-88		

## 3. กระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ภาพรวมและจำแนกรายด้าน

เมื่อประมวลคะแนนการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า มีคะแนนการปฏิบัติงานในภาพรวมต่ำสุดที่ ร้อยละ

5.0 สูงสุดที่ ร้อยละ 82.5 ทั้งนี้ เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า คะแนนต่ำสุดของทุกด้าน คือ ร้อยละ 0 ในขณะที่คะแนนสูงสุดอยู่ที่ด้านการจัดองค์กร และด้านการควบคุม (ร้อยละ 100.0) รองลงมา คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผน (ร้อยละ 87.5, 83.3 และ 75.0 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** คะแนนสูงสุด ต่ำสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 92)

กระบวนการบริหารจัดการ	ค่าทางสถิติ (ร้อยละ)			
	Min	Max	$\bar{x}$	S.D.
<b>จำแนกรายด้าน</b>				
ด้านการวางแผน	0.0	75.0	25.09	19.82
ด้านการจัดองค์กร	0.0	100.0	26.63	21.79
ด้านการบริหารงานบุคคล	0.0	83.3	38.22	26.32
ด้านการอำนวยความสะดวก	0.0	87.5	31.25	22.12
ด้านการควบคุม	0.0	100.0	32.97	25.32
<b>ภาพรวมทุกด้าน</b>	5.0	82.5	29.78	17.64

**4. เปรียบเทียบกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และทัศนคติ ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**

เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และทัศนคติ ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะของตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับความรู้ รวมทั้งระดับทัศนคติ มีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมของกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ในขณะที่ อายุตัว อายุราชการ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ PMQA มีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมของกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ (p-value<0.05) รายละเอียดดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** เปรียบเทียบกระบวนการบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐภาพรวม  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และทัศนคติ

ตัวแปร	การปฏิบัติการบริหารจัดการ			
	$\bar{X}$	S.D.	t/F	Sig.
<b>เพศ</b>				
ชาย	31.25	20.48	0.710	0.480
หญิง	28.55	14.94		
<b>อายุ</b>				
อายุน้อย	19.58	14.61	7.670	0.001**
วัยกลางคน	31.42	16.93		
อายุมาก	39.26	17.52		
<b>อายุราชการ</b>				
อายุราชการน้อย	21.34	15.39	5.319	0.007**
อายุราชการปานกลาง	32.70	17.22		
อายุราชการมาก	36.54	18.41		
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34.74	15.94	2.068	0.132
ปริญญาตรี	27.22	17.70		
ปริญญาโท	35.68	18.34		
<b>ลักษณะของตำแหน่งงานในปัจจุบัน</b>				
ผู้บริหารระดับจังหวัด (สสจ./รอง/ผู้ช่วยฯ)	38.65	12.13	2.390	0.098
เจ้าหน้าที่ประจำกลุ่มงานระดับจังหวัด	28.97	17.39		
เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ (สสอ./ผู้ช่วย สสอ.)	43.57	9.11		
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>				
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	29.53	17.37	0.059	0.943
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	30.95	14.48		
<b>การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ PMQA</b>				
เคยปฏิบัติงานหรืออบรม PMQA	30.89	14.22	2.517	0.086
เคยปฏิบัติงานหรืออบรมเรื่องอื่นๆ	24.68	20.14		
ไม่เคยปฏิบัติงานหรืออบรม	35.66	18.76		
<b>ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ PMQA</b>				
เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ จังหวัด	23.44	15.00	6.063	0.001**
เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ หน่วยงาน	39.41	14.35		
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาฯ	17.89	11.85		
ไม่ได้เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานฯ	32.14	18.49		

ตัวแปร	การปฏิบัติการบริหารจัดการ			
	$\bar{x}$	S.D.	t/F	Sig.
<b>ระดับความรู้</b>				
ความรู้ระดับต่ำ	17.50	14.43	3.041	0.053
ความรู้ระดับปานกลาง	25.25	18.22		
ความรู้ระดับสูง	32.39	16.88		
<b>ระดับทัศนคติ</b>				
ทัศนคติระดับต่ำ	29.78	17.64	-	-
ทัศนคติระดับปานกลาง	-	-		
ทัศนคติระดับสูง	-	-		

\* แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05  
 \*\* แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

### วิจารณ์ (discussion)

จากการศึกษากระบวนการบริหารจัดการของบุคลากรสาธารณสุข ที่รับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี พบว่ามีคะแนนการปฏิบัติสูงสุดในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 82.5) ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า กลุ่มผู้เข้าร่วมการศึกษาครั้งนี้ มีความเข้าใจและสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารจัดการจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุม และการจัดองค์กร มีระดับคะแนนสูงสุด (ร้อยละ 100) ส่วนด้านการอำนวยความสะดวก การบริหารงานบุคคล และจัดการองค์กร มีคะแนนสูงสุดลดหลั่นลงมา อธิบายได้ว่า ผู้เข้าร่วมศึกษามีทักษะและความชำนาญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นอย่างดี เนื่องจากส่วนใหญ่ได้ร่วมดำเนินงานเป็นระยะเวลาพอสมควร บางส่วนร่วมดำเนินงานตั้งแต่เป็นหน่วยงานนำร่องการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2549 กับ 8 ส่วนราชการระดับจังหวัด

สำหรับศึกษาระดับความรู้และทัศนคติของบุคลากรสาธารณสุข ที่รับผิดชอบการพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า กลุ่มผู้เข้าร่วมศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63) มีความรู้อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า กลุ่มผู้เข้าร่วมศึกษาได้รับการเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ แต่เมื่อศึกษาระดับทัศนคติ กลับพบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 96.7) อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า กลุ่มผู้เข้าร่วมศึกษาส่วนใหญ่ เห็นว่าการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นการเพิ่มหน้าที่และภาระงานให้กับตนเอง/หน่วยงาน และไม่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติรวมทั้ง ไม่เห็นความสำคัญของการนำกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาพัฒนางานประจำที่ดำเนินการอยู่

เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะของตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับความรู้ และทัศนคติ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประวิต ยศปัญญา (2550) ที่พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาและระดับหน่วยงานที่

แตกต่างกัน จะมีกระบวนการบริหารและความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาของชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์ (2547) ที่พบว่า ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำแนกตาม อายุ อายุราชการ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่ามีแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประวิต ยศปัญญา (2550) เช่นเดียวกันที่ศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อกระบวนการบริหารและความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

### สรุป (conclusion)

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ภาพรวมกระบวนการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับที่ดี เป็นผลจากความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของหน่วยงานตามนโยบายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด แต่ในส่วนของทัศนคติต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ยังอยู่ในระดับที่ต่ำ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่า เป็นการเพิ่มภาระงานและยังไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งยังไม่สามารถนำกระบวนการทำงานเชิงวิชาการของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มาบูรณาการร่วมกับงานตามภารกิจประจำได้

### ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

จากผลการวิจัย ที่พบว่าบุคลากรมีระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการ

บริหารจัดการภาครัฐที่สูง แต่มีทัศนคติในเรื่องนี้ต่ำ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. มีการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เช่น การอบรมหรือประชุมเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้ง มีการเผยแพร่องค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจต่อเรื่องที่ได้รับมอบหมาย และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

2. มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรที่ร่วมดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐด้วย ทั้งนี้ ผู้บริหารควรมีการสร้างค่านิยมในการทำงาน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความเข้าใจและมีคุณภาพ

3. ผู้บริหาร ควรมีการกำหนดนโยบายทางการบริหารและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้มีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมทั้ง ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถที่จะกำหนดแนวทางปฏิบัติของตนเอง ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดการยอมรับ เต็มใจและสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### กิตติกรรมประกาศ (acknowledgment)

ขอขอบพระคุณท่านนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี (นายแพทย์สุรินทร์ สืบซึ้ง) รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (คุณอุดมลักษณ์ เวชพิทักษ์) หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข (คุณศศิพร โลจายะ) อาจารย์ ดร.พรทิพย์ จอมพุก และอาจารย์ ดร.รณภูมิ สามัคคีคารมย์ คณะสาธารณสุข

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่กรุณา  
แนะนำแนวทางการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล  
ขอขอบคุณคณะกรรมการอำนวยการ  
(Steering Committee) และคณะทำงานพัฒนา  
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working  
Team) ทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลประกอบ  
การศึกษาค้างนี้

ขอขอบคุณครอบครัว ที่อยู่เคียงข้าง  
ให้กำลังใจเสมอมา ขออุทิศความรู้และความดี  
งาม จากการศึกษาครั้งนี้ แต่การพัฒนาคุณภาพ  
การบริหารจัดการภาครัฐ ของทุกหน่วยงานต่อไป

### เอกสารอ้างอิง (references)

1. กมลวรรณ สนามทอง. การประเมินและ  
พัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพัฒนา  
นิคมตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิตสาธารณสุขศาสตร์). บริหาร  
สาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551.
2. ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์, ร.ต.ท. กระบวนการ  
บริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธร  
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิต  
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2547.
3. ประวิต ยศปัญญา. กระบวนการบริหารของ  
ผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดพิจิตร  
(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย  
เจ้าพระยา; 2550.
4. วิฑูรย์ สิมะโชคดี. พัฒนาการของนโยบาย  
การบริหารจัดการภาครัฐ (วิทยานิพนธ์  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) รัฐประศาสนศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2550.
5. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ  
ราชการ. การพัฒนาคุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐ เกณฑ์คุณภาพการบริหาร  
จัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: วิชั่น  
ปรีนซ์; 2550.
6. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ  
ราชการ. คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด การพัฒนา  
คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ  
ปีงบประมาณ 2554 สำหรับส่วนราชการ  
ระดับกรม. กรุงเทพฯ : วิชั่นปรีนซ์; 2554.
7. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
พิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร;  
2540.
8. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ. ทิศทางของแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.  
2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ; 2540.
9. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ. ทิศทางของแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.  
2545-2549). กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ; 2544.
10. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ. ทิศทางของแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10  
(พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ; 2549.
11. สำนักนายกรัฐมนตรี. พระราชกฤษฎีกาว่า  
ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ  
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ราชกิจจานุเบกษา  
ฉบับกฤษฎีกา หน้า 1 เล่มที่ 120 ตอน  
100ก วันที่ 9 ตุลาคม 2546. กรุงเทพฯ:  
สำนักนายกรัฐมนตรี; 2546.
12. Best, J. W.. Research in Education. (3  
rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc;  
1977.