

ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ต่อการบริหารจัดการขององค์กร  
นางกรรณิการ์ จิตรบรรเจิดกุล  
นางปัจฉิมา บัวยอม  
นางจิรวัฒน์ ศานติสุข

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ต่อการบริหารจัดการขององค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการทุกกลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย ในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 257 คน ศึกษาทุกหน่วยประชากร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการของชวาร์ท(Schwart)

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 73.8 มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมกำกับในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติงานเป็นประจำน้อยในเรื่องการเปิดโอกาสให้องค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ การสำรวจความจำเป็นระดับบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน การวินิจฉัยสั่งการที่ชัดเจนและการสรุปผลงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการ

ดังนั้นการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ องค์กรควรเพิ่มโอกาสให้บุคลากรจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เข้าร่วมในการวางแผนงาน โครงการเพื่อแก้ปัญหาการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่โดยการฝึกอบรม การสับเปลี่ยนการทำงานในกลุ่มงาน ระหว่างกลุ่มงาน การสอนงานในที่งาน อย่างไรก็ตามบุคลากรแต่ละคนควรมีการเรียนรู้ด้วยตัวเองเสมอ โดยพิจารณาว่าอะไรที่มีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร

# **The opinion organization management administration of governments in Office of Disease Prevention and Control 12 Songkhla Province**

Keyword : organization management, The opinion

## **Abstract**

The study is a survey design. The purpose of this research is to study the opinion organization management administration of governments in Office of Disease Prevention and Control 12 Songkhla Province and the relation between individual Characteristics and the opinion about organization management/administration. Subject were 257 government from every sectors in Office of Disease Prevention and Control 12 Songkhla Province .The data were collected by Questionnaires which were developed from Schwart's Management/Administration framework.

Results of the study present that most of government (73.8%) indicated that there was a high level in planning, organizing, personnel administration, direction and controlling in unit. A determining in each item indicated that there is a little of participation in planning of personnel development in role function. In individual characteristics revealed that there was statistically significant relationship between gender and opinion about organization management/administration ( $p < 0.05$ )

The result of this study suggested in administration development that organization should be increase opportunity in personnel's participation of project planning in a unit and others. The personnel development in role function is essential by using training, group rotation and team work however, in an individual development should learn by selected important thing for themselves and organization

## กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา ในการสนับสนุนโครงการ  
ขอขอบคุณ อาจารย์ปรีชา จันทร์มณี นายสัตวแพทย์วิศิษฐ์ นวิพนธ์กำจร รศ.ดร.ณัฐจาพร พิษัยณรงค์  
และอาจารย์วันลก ดิษสุวรรณ ที่ให้ความกรุณาสนับสนุนและแนะนำช่วยเหลือข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้  
การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางกรรณิการ์ จิตรบรรเจิดกุล

## ความคิดเห็นของข้าราชการ สคร.12 จังหวัดสงขลา ต่อการบริหารจัดการขององค์กร

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการไทยในปัจจุบันเป็นมรดกตกทอดจากการปฏิรูประบบราชการตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมีการปรับปรุงเรื่อยมาตามความจำเป็นและความต้องการของคณะรัฐบาลชุดต่าง ๆ ถึงแม้ระบบราชการไทยจะได้ผ่านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดมาก็ตามแต่ก็ยังเป็นระบบศูนย์รวมอำนาจ เพราะอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่จะอยู่ที่ส่วนกลาง ดังนั้นปัญหาที่พบก็คือมีการบริหารงานที่ล่าช้าและไม่สนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้<sup>(1)</sup>

ต่อมามีการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจังอีกครั้งในสมัย พณฯ พตท.ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีคนที่ 22 ในปี พ.ศ. 2546 เป็นการปรับเปลี่ยนทั้งระบบ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะภาคราชการที่จะถูกพุ่งเป้าจาก นายฯว่า ขาดประสิทธิภาพ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(กพร.)เพื่อดูแลรับผิดชอบการปฏิรูประบบราชการให้กะทัดรัด มีประสิทธิภาพ โดยได้ให้นโยบายในการพัฒนาระบบราชการในการประชุมคณะรัฐมนตรีร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการ (ปลัด/ อธิบดี) เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2545 ว่า “การปฏิรูประบบราชการครั้งนี้มีหลักการที่สำคัญคือ ภาคราชการต้องมีศูนย์กลางอยู่ที่ประชาชน เช่นเดียวกับภาคธุรกิจที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ลูกค้า” นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่าจะอ่อนของภาคราชการมีอยู่ 2 อย่างคือ ผู้นำและการจัดการ ผู้นำคือต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องใช้ยุทธศาสตร์เป็นและต้องจัดทำแผนที่นำทาง (Road Map) ในการบรรลุเป้าหมาย ประการสำคัญในการบริหาร (ราชการ) แนวใหม่ ต้องปรับกระบวนการทำงาน (Work Process) และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม (Culture Change) ด้วย <sup>(2)</sup> ส่วนการบริหาร(Administration) และการจัดการ (Management) เป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ เพราะมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน คือ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ แต่ต่างกันตรงที่ความนิยมในการนำไปใช้ โดยการบริหารมักพบบ่อยในวงการของราชการ และรัฐวิสาหกิจ ส่วนการจัดการนั้นใช้มากในทางธุรกิจ นอกจากนี้ก็ได้มีผู้ที่พยายามอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการบริหารและการจัดการ โดยอ้างเหตุผลว่าการบริหารส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและวางแผนงาน ส่วนการจัดการนั้นเป็นการนำเอานโยบายและแผนงานไปดำเนินการ

หลักการบริหารจัดการนั้นสามารถนำไปประยุกต์ได้กับงานทุกระดับ ฉะนั้นการบริหารจัดการจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต่าง ๆ ของการบริหารงานควรมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถจัดบริการที่ดี มีคุณภาพสำหรับประชาชนเพื่อการได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตที่พร้อมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการมุ่งเน้นศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสคร.12 สงขลา ต่อการบริหารจัดการขององค์กร โดยใช้ทฤษฎีของชวาร์ต (Schwart,1980)<sup>(3)</sup> เพื่อเป็นการเข้าถึงข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และใช้เป็นแนวทางในการบริหารต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ต่อการบริหารจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมกำกับ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการและรายได้ กับความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ต่อการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมกำกับ

## สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการใน สคร.12 สงขลา มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการขององค์กรในระดับปานกลาง
2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการและรายได้ของข้าราชการในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมกำกับ

## ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการใน สคร.12 สงขลา ต่อการบริหารจัดการองค์กร โดยศึกษาในบริบทของข้าราชการสังกัด สคร.12 สงขลา
2. ตัวแปรในการดำเนินงาน  
ตัวแปรต้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการและรายได้  
ตัวแปรตาม ความคิดเห็นของการบริหารจัดการ การวางแผนการจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุม กำกับ

## ระยะเวลาดำเนินการศึกษา

ตุลาคม 46 – กันยายน 47

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวางแผนเป็นกระบวนการจัดเตรียมชุดของการตัดสินใจต่าง ๆ สำหรับการกระทำกิจกรรมในอนาคต เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยวิธีที่ดีที่สุด
2. การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างงานและผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีทีมงานและหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธี ในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
4. การอำนวยการ เป็นการมอบหมายงาน มีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อองค์กร มีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. การควบคุม ทางการบริหาร (Management Control) เป็นกระบวนการ (Process) ที่นำมาใช้โดยผู้จัดการหรือหัวหน้างานเพื่อให้แน่ใจว่า ได้รับทรัพยากรที่จำเป็นที่จำเป็นครบถ้วนและถูกใช้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา  
ต่อบริหารจัดการขององค์กร
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ในด้านการบริหารจัดการขององค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ต่อการบริหารจัดการขององค์กร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### **ประชากรที่ใช้ศึกษารั้งนี้คือ**

ข้าราชการ ทุกฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน ในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้แก่ กลุ่มโรคติดต่อทั่วไป กลุ่มโรคไม่ติดต่อ กลุ่มโรคเอดส์ วัณโรค โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคเรื้อน กลุ่มระบาดวิทยา กลุ่มโรคติดต่อหน้าโดยแมลง กลุ่มโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ ฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 257 คน

#### **กลุ่มตัวอย่างคือ**

ข้าราชการ ทุกฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน ในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้แก่ กลุ่มโรคติดต่อทั่วไป กลุ่มโรคไม่ติดต่อ กลุ่มโรคเอดส์ วัณโรค โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคเรื้อน กลุ่มระบาดวิทยา กลุ่มโรคติดต่อหน้าโดยแมลง กลุ่มโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ ฝ่ายบริหารทั่วไป ทุกหน่วยประชากร จำนวน 257 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการบริหารจัดการขององค์กร มี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบ และปลายเปิดให้เติมข้อความประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติราชการ รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์กร ด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุม กำกับ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้ผู้เลือกตอบ ตอบได้ 3 ตัวเลือก คือ

ปฏิบัติเป็นประจำ	มีค่าคะแนน	3
ปฏิบัติบ้าง	มีค่าคะแนน	2
ไม่ปฏิบัติ	มีค่าคะแนน	1

## เกณฑ์การแปลผล

การแปลผลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาแบ่งช่วงคะแนน โดยใช้ของปรีชา จันทรมณี(2546:84)<sup>(4)</sup>

$$\text{ระดับ} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนของกลุ่มที่ต้องการแบ่ง}}$$

แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1. ค่าความถี่
2. ค่าร้อยละ
3. ค่าเฉลี่ย
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1. การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square)

## วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุมัติหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ไปถึงหัวหน้างาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย เพื่อเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยสำรวจจำนวนข้าราชการที่อยู่ในแต่ละกลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย จากกรอบอัตราโครงสร้างของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

3. ส่งหนังสือ แบบสอบถาม และชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการไปยังกลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย
4. เก็บข้อมูลมาตรวจสอบรายละเอียดความถูกต้อง
5. นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสอบถามมาวิเคราะห์ แปลผล

#### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาค้นคว้าศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และวิทยานิพนธ์
2. กำหนดขอบเขต และ โครงสร้างของเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา นำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานการวิจัย
3. สร้างข้อคำถาม ข้อมูลทั่วไป การบริหารจัดการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างให้มีความถูกต้อง

#### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ต่อการบริหารจัดการขององค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ทุกกลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย จำนวน 257 คน ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 127 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมกำกับ

ส่วนที่ 3 สัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กับความคิดเห็นของการบริหารจัดการขององค์กร

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา ระยะเวลาที่รับราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000 – 19,999 บาท รองลงมาคือรายได้ 20,000 – 24,999 บาท(ตารางที่ 1)



**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา จำแนกตาม  
ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	56	44.1
หญิง	71	55.9
รวม	127	100
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	10	7.9
31 – 40 ปี	21	16.5
41 – 50 ปี	57	44.9
51 ปี ขึ้นไป	39	30.7
รวม	127	100
<b>การศึกษาสูงสุด</b>		
อนุปริญญา	67	52.8
ปริญญาตรี	46	36.2
ปริญญาโท	14	11.0
รวม	100	100
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
1 – 10 ปี	13	10.2
11 – 20 ปี	50	39.4
21 – 30 ปี	58	45.7
31 – 40 ปี	6	4.7
รวม	127	100
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2	1.6
5,000 – 9,999 บาท	11	8.7
10,000 – 19,999 บาท	88	69.3
20,000 - 29,999 บาท	22	17.3
30,000บาทขึ้นไป	4	3.2
รวม	127	100

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 ต่อการบริหารจัดการขององค์กร

- 2.1 การวางแผน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานมีการวางแผนอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 73.8
- 2.2 การจัดองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานมีการจัดองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.8
- 2.3 การบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 52.0
- 2.4 การอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานมีการอำนวยการอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 60.7
- 2.5 การควบคุมกำกับ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานมีการควบคุมกำกับในระดับสูง ร้อยละ 77.5 (ตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
การวางแผน		
ระดับสูง	93	73.8
ระดับปานกลาง	27	21.4
ระดับต่ำ	6	4.8
การจัดองค์กร		
ระดับสูง	71	56.8
ระดับปานกลาง	35	28.0
ระดับต่ำ	19	15.2
การบริหารงานบุคคล		
ระดับสูง	65	52.0
ระดับปานกลาง	42	33.6
ระดับต่ำ	18	14.4
การอำนวยการ		
ระดับสูง	74	60.7
ระดับปานกลาง	35	28.6
ระดับต่ำ	13	10.7
การควบคุมกำกับ		
ระดับสูง	93	77.5
ระดับปานกลาง	21	17.5
ระดับต่ำ	6	5.0

การบริหารจัดการเมื่อจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมชัดเจน เป็นประจำ ร้อยละ 78.6 รองลงมาคือ การกำหนดวัตถุประสงค์แผนงานชัดเจน และมีการแก้ปัญหาขณะดำเนินงานร้อยละ 77.0 แต่มีการนำนโยบายของจังหวัดประกอบการวางแผนงาน การพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผน การเปิดโอกาสให้ตัวแทนองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการวางแผน เป็นประจำเพียงร้อยละ 32.0, 28.8 และ 20.0 ตามลำดับ

การจัดองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรของแต่ละกลุ่มงาน/งาน/ฝ่ายชัดเจนเป็นประจำร้อยละ 61.6 แต่มีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่เพียงร้อยละ 40.3

การบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความสามารถ เป็นประจำ ร้อยละ 56.6 รองลงมาคือ การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามประสบการณ์และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ร้อยละ 54.1 และ 52.5 ตามลำดับ แต่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเพื่อประกอบการพิจารณาบุคลากรในหน่วยงานและการสำรวจความจำเป็นในระดับบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นประจำเพียงร้อยละ 40.8 และ 40.0 ตามลำดับ

การอำนวยความสะดวก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นประจำร้อยละ 61.7 และ 61.2 ตามลำดับ แต่มีการวินิจฉัยสั่งการที่ชัดเจนเพียงร้อยละ 49.2

การควบคุมกำกับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีการควบคุมให้มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนในด้านกิจกรรมเป็นประจำร้อยละ 76.7 รองลงมาคือหน่วยงานมีการควบคุมด้านระยะเวลาและงบประมาณเป็นประจำร้อยละ 74.1 แต่มีการจัดทำเอกสารสรุปผลงานเพียงร้อยละ 43.3 (ตารางที่ 3)

**ตารางที่ 3** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นต่อหน่วยงาน ด้านการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ	ปฏิบัติเป็นประจำ		ปฏิบัติบ้าง		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>การวางแผนงานของหน่วยงาน</b>						
1. การรวบรวมข้อมูลปัญหาในพื้นที่เป้าหมาย ประกอบการวางแผน	80	63.5	37	29.4	9	7.1
2. การนำผลการประเมินที่ผ่านมาประกอบการ วางแผน	85	67.5	37	29.4	4	3.2
3. การสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ประกอบการวางแผน	47	37.3	70	55.6	9	7.1

การบริหารจัดการ	ปฏิบัติเป็นประจำ		ปฏิบัติบ้าง		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>การวางแผนงานของหน่วยงาน(ต่อ)</b>						
4. ศึกษานโยบายของกรมควบคุมโรคประกอบการวางแผน	75	59.5	45	35.7	6	4.8
5. การนำนโยบายของจังหวัดประกอบการวางแผน	40	32.0	69	55.2	16	12.8
6. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันมีส่วนร่วมในการวางแผน	74	59.2	38	30.4	13	10.4
7. เปิดโอกาสให้องค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการวางแผน	25	20.0	64	51.2	36	28.8
8. มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการวางแผนงาน	85	68.0	35	28.0	5	4.0
9. มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาวางแผน	93	74.4	25	20.0	7	5.6
10. มีการนำความคิดริเริ่มในการวางแผน	85	68.0	34	27.2	6	4.8
11. การจัดทำวัตถุประสงค์ของแผนงานสอดคล้องกับนโยบายของกรมควบคุมโรค	94	74.6	29	23.0	3	2.4
12. การจัดทำวัตถุประสงค์ของแผนงานชัดเจน	97	77.0	26	20.6	3	2.4
13. กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมอย่างชัดเจน	99	78.6	27	21.3	27	2.4
14. กำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานชัดเจน	94	74.6	31	24.6	1	.8
15. กำหนดบุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานแต่ละขั้นตอนชัดเจน	93	73.8	26	20.6	7	5.6
16. มีการประชุมชี้แจงผู้ร่วมงานรับทราบแนวทางการดำเนินงานก่อนการปฏิบัติงาน	83	65.9	32	25.4	11	8.7
17. การพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผน	36	28.8	68	54.4	21	16.8
18. จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการของงาน	74	58.7	38	30.2	14	11.1
19. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานชัดเจน	89	70.6	34	27.0	3	2.4
20. การดำเนินงานเป็นไปตามแผน	94	74.6	31	24.6	1	.8
21. การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะดำเนินงาน	97	77.0	29	23.0	5	4.0

การบริหารจัดการ	ปฏิบัติเป็นประจำ		ปฏิบัติบ้าง		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>การวางแผนงานของหน่วยงาน(ต่อ)</b>						
22. การจัดทำแผนการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร	84	66.7	37	29.4	5	4.0
23. กำหนดบุคลากรเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน	65	51.2	44	34.9	17	13.5
24. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับประเมินผลการปฏิบัติ	64	50.8	48	38.1	14	11.1
<b>การจัดองค์กร</b>						
25. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานในสำนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก	64	51.2	43	34.4	18	14.4
26. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย ชัดเจน	78	61.4	30	24.0	17	13.6
27. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน/งาน/ฝ่าย ชัดเจน	77	61.6	29	23.2	19	15.2
28. การกระจายงานให้บุคลากรอย่างยุติธรรม	73	58.9	38	30.6	13	10.5
29. บรรจุภารกิจหลักในโครงสร้างของหน่วยงานครบถ้วน	65	52.4	45	36.3	14	11.3
30. การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่	50	40.3	55	44.4	19	15.3
31. บุคลากรมีอำนาจเพียงพอกับความรับผิดชอบ	59	47.5	47	37.9	18	14.5
32. การลดข้อจำกัดการทำงานแบบเป็นลำดับขั้น	51	41.5	57	46.3	15	12.2
33. การประสานการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน	59	46.5	50	39.4	14	11.0
<b>การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน</b>						
34. การมอบหมายหน้าที่ของบุคลากรตามประสบการณ์	66	54.1	40	32.8	16	13.1
35. การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความสามารถ	69	56.6	38	31.1	15	12.3
36. ใช้หลักเกณฑ์ความเสมอภาคในวาระเลื่อนขั้นเงินเดือน	60	49.6	33	27.3	28	23.1
37. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	49	40.8	43	35.8	28	23.3

การบริหารจัดการ	ปฏิบัติเป็นประจำ		ปฏิบัติบ้าง		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน(ต่อ)</b>						
38. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	57	47.5	39	32.5	24	20.0
39. สํารวจความจำเป็นในระดับบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	48	40.0	43	35.8	29	24.2
40. ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน	50	42.0	47	39.5	22	18.5
41. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	58	47.9	51	42.1	12	9.9
42. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข	64	52.5	48	39.3	10	8.2
43. ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	53	42.7	56	45.2	15	12.1
<b>การอํานวยการของหน่วยงาน</b>						
44. การวินิจฉัยสั่งการของผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	71	58.7	34	28.1	16	13.2
45. การวินิจฉัยสั่งการชัดเจน	59	49.2	44	36.7	17	14.1
46. การวินิจฉัยสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร	60	50.0	45	37.5	15	12.5
47. ผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง	71	59.2	34	28.3	15	12.5
48. การวินิจฉัยสั่งการคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร	67	55.8	39	32.5	14	11.7
49. ผู้บังคับบัญชาวินิจฉัยสั่งการในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง	70	58.3	38	31.7	12	10
50. ผู้บังคับบัญชาวินิจฉัยสั่งการ โดยคำนึงถึงระยะเวลาที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	74	61.7	37	30.8	9	7.5
51. บุคลากรมีความเข้าใจในความรับผิดชอบ ของคน	80	66.1	33	27.3	8	6.6
52. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	74	61.2	37	30.6	10	8.3

การบริหารจัดการ	ปฏิบัติเป็นประจำ		ปฏิบัติบ้าง		ไม่ปฏิบัติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>การควบคุมกำกับงานในหน่วยงาน</b>						
53. หน่วยงานมีการควบคุมให้มีการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ด้าน	92	76.7	22	18.3	6	5.0
- กิจกรรม	86	74.1	26	22.4	4	3.4
- ระยะเวลา	78	67.2	33	28.4	5	4.3
- วัสดุอุปกรณ์	86	74.1	24	20.7	6	5.2
- งบประมาณ	75	64.7	36	31.0	5	4.3
- วัดผลงานกับมาตรฐานที่วางไว้	55	45.8	56	46.7	9	7.5
54. หน่วยงานสั่งการแก้ไขงานที่ไม่ได้มาตรฐาน	52	43.3	56	46.7	12	10.0
55. จัดทำเอกสารสรุปผลงาน						

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา กับ  
ความคิดเห็นของการบริหารจัดการในองค์กรพบว่า

เพศ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $< 0.05$  ส่วนอายุ การศึกษา ระยะเวลา  
ปฏิบัติงาน รายได้ เป็นตัวแปรที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของการบริหารจัดการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  $0.05$ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12

จังหวัดสงขลา ต่อการบริหารจัดการขององค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา  
ที่รับราชการ

ตัวแปร	ความคิดเห็นของการบริหารจัดการ ในองค์กร	
	X <sup>2</sup>	p-value
เพศ	12.60	.00
อายุ	4.92	.55
ระดับการศึกษา	5.47	.85
ระยะเวลาที่รับราชการ	53.47	.64
รายได้	5.69	.84

## สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสคร.12 ต่อการบริหารจัดการขององค์กร โดยใช้กรอบแนวคิดของชวาร์ท(Schwartz,1980) จากผลการวิเคราะห์ได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

**ส่วนที่1** ข้อมูลทั่วไปพบว่าข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา ระยะเวลาที่รับราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,000 – 19,999 บาท รองลงมาคือรายได้ 20,000 – 24,999

**ส่วนที่2** กระบวนการบริหารจัดการ ข้าราชการในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่12 สงขลาเห็นว่า

2.1 การวางแผนงานของหน่วยงาน ข้าราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 73.8 เห็นว่าหน่วยงานมีการวางแผนระดับดี ร้อยละ 21.4 มีการวางแผนระดับปานกลาง ร้อยละ 4.8 และมีการวางแผนระดับต่ำ

ในรายละเอียดของการวางแผนของหน่วยงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 78.6 เห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมชัดเจนเป็นประจำรองลงมา มีการกำหนดวัตถุประสงค์แผนงานชัดเจน และการดำเนินการแก้ปัญหาขณะดำเนินงาน แต่มีการนำนโยบายของจังหวัดมาประกอบการวางแผนเป็นประจำเพียงร้อยละ 32.0 การพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนร้อยละ 28.8 และการเปิดโอกาสให้องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการวางแผนเพียงร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

จากแนวคิดของทองหล่อ เดชไทย(2542) <sup>(1)</sup>เรื่องกฎแห่งความสำเร็จของการวางแผนงาน 8 ปัจจัย กล่าวว่า ความสำเร็จของการวางแผนงานปัจจัยหนึ่งคือ การเข้าใจกระบวนการวางแผนอย่างลึกซึ้งและการมีตัวแทนขององค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ในกรรมการวางแผนเสมอ แต่ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานต่ำในเรื่องการเปิดโอกาสให้องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนน้อย

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้องค์กรต่างๆ เข้าร่วมในการวางแผนงาน เช่น การเชิญเป็นคณะกรรมการในการวางแผนงาน มีการให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดทรัพยากรต่างๆ และควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผน เพื่อให้มีความเข้าใจในกระบวนการวางแผนอย่างลึกซึ้ง และการฝึกอบรมที่สำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรสาธารณสุข คือการพัฒนาการบริหารจัดการ เพราะว่าคุณลักษณะส่วนใหญ่มีพื้นฐานของวิชาชีพเฉพาะทาง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านบริหารจัดการต่างๆ ไป เช่น การวางแผน ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหา รวมทั้งการจัดทำรายงาน และการให้เข้าเป็นคณะกรรมการก็เป็นวิธีการที่ใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร

2.2 การจัดองค์กรของหน่วยงาน ข้าราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 56.8 เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดองค์กรระดับสูง ร้อยละ 28.0 มีการจัดองค์กรระดับปานกลาง ร้อยละ 15.2 และมีการจัดองค์กรระดับต่ำ



ในรายละเอียดของการจัดองค์กรของหน่วยงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.6 เห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรชัดเจนประจำร้อยละ รองลงมาได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานชัดเจน และการกระจายงานให้บุคลากรอย่างยุติธรรม แต่มีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่เพียงร้อยละ 40.3

จากแนวคิดของ Pinto and Steven, 1988 (อ้างในปกรณ์ ปรียากรณ์. 2543:117)<sup>(5)</sup> เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการโครงการ 10 ปัจจัย กล่าวว่าปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการทั้งหลาย ดังนั้นบุคลากรต้องมีทักษะเหมาะสมในการทำหน้าที่ในแต่ละด้าน แต่ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านเรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่โดยการฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติเพื่อให้มีความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานอย่างลึกซึ้ง หรือการสับเปลี่ยนการทำงานในกลุ่มงานต่างๆ ในสำนักงาน การสอนงานกันในทีมงานโดยไม่ต้องใช้งบประมาณในการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้เรื่องงานในหน่วยงานครอบคลุมมากขึ้นเพราะการได้ฝึกปฏิบัติจากของจริงเป็นเทคนิควิธีที่สร้างองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า สร้างความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง และนอกจากสิ่งดังกล่าวประการสำคัญอีกประการหนึ่งคือบุคลากรแต่ละคนควรมีการฝึกฝนอบรมด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอโดยพิจารณาว่าอะไรมีความสำคัญต่อเรา ต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคตที่พึงเป็นไปได้ สร้างเป็นวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น(Personal Vision)

2.3 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ข้าราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 52.0 เห็นว่าหน่วยงานมีการบริหารงานบุคคลระดับสูง ร้อยละ 33.6 มีบริหารงานงานบุคคลระดับปานกลาง ร้อยละ 14.4 มีการบริหารงานบุคคลระดับต่ำ

ในรายละเอียดของการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.6 เห็นว่าหน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรตามความสามารถ รองลงมามีการมอบหมายหน้าที่ตามประสบการณ์ และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขเป็นประจำร้อยละ 54.1 และ 52.5 ตามลำดับ แต่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพียงร้อยละ 40.8 และการสำรวจความจำเป็นระดับบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนาบุคลากรเพียงร้อยละ 40.0

จากแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน(2516)<sup>(6)</sup> เรื่องการบริหารงานบุคคล กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดและดำเนินนโยบายของทั้งองค์กร แต่ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านเรื่องการสำรวจความจำเป็นระดับบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม โดยการหาความจำเป็นของการฝึกอบรมซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายและ

ลดการสูญเสียในระยะยาว แม้ในระยะเริ่มต้น หน่วยงานจำเป็นต้องลงทุนและเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการสำรวจวิจัยและศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นของการฝึกอบรม แต่การลงทุนดังกล่าวเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าสำหรับอนาคตระยะยาว โดยองค์ประกอบสำคัญที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดการประเมินความจำเป็นของการฝึกอบรมอย่างได้ควรครอบคลุมสิ่งต่างๆ คือ วัตถุประสงค์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร คำบรรยายงาน มาตรฐานผลงาน นโยบายฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(7)

2.4 การอำนวยความสะดวกของหน่วยงาน ข้าราชการส่วนใหญ่ร้อยละ 66.1 เห็นว่าหน่วยงานมีการอำนวยความสะดวกระดับสูง ร้อยละ 28.6 เห็นว่ามีการอำนวยความสะดวกปานกลาง ร้อยละ 10.7 มีการอำนวยความสะดวกต่ำ

ในรายละเอียดของการอำนวยความสะดวก ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.1 มีความเห็นว่าหน่วยงานมีบุคลากรที่เข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเป็นประจำ รองลงมาคือการวินิจฉัยสั่งการที่คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติ และบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นประจำร้อยละ 61.7 และ 61.2 ตามลำดับแต่มีการวินิจฉัยสั่งการชัดเจนเป็นประจำเพียงร้อยละ 49.2

จากแนวคิดของปกรณัม ปริยากรณัม(2543:137)<sup>(8)</sup> เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ โครงการ 12 ปัจจัย กล่าวว่าปัจจัยหนึ่งคือการมีความเข้าใจภารกิจของโครงการอย่างชัดเจน แต่ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา มีความคิดเห็นว่ามีภาระงานต่ำในเรื่องการวินิจฉัยสั่งการชัดเจน

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจภารกิจที่ต้องดำเนินการให้ชัดเจน โดยการสื่อสารความที่มีรูปแบบชัดเจนเพราะการสื่อสารความในองค์กรไม่เหมือนกับการสื่อสารความในครอบครัว หรือความสัมพันธ์รูปแบบอื่นในองค์กรการสื่อสารความที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยช่องทางที่มีรูปแบบเช่น การสื่อสารความเป็นลายลักษณ์อักษรมีรูปแบบสั้น ง่ายต่อการเข้าใจ ไม่คลุมเครือนอกจากนี้การที่จะพูดคุยที่ให้ผลสูงสุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้คือการงดเว้นการนำความคิด ความเชื่อของตนเองมาตัดสินตรวจสอบความคิดของผู้อื่น มองผู้อื่นก็ร่วมเป็นทีมงาน จำเป็นต้องเปิดใจ เห็นใจ ผู้อื่น และ เป็นผู้ถือคุณธรรมอากาศที่ดีของการเสวนาไว้ ไม่พยายามไปข่มหรือมีอิทธิพลเหนือผู้ใดในกลุ่ม

2.5 การควบคุมกำกับของหน่วยงาน ข้าราชการส่วนใหญ่ข้าราชการสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 ร้อยละ 77.5 มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการควบคุมกำกับงานระดับสูง ร้อยละ 17.5 มีการควบคุมกำกับระดับปานกลาง ร้อยละ 5.0 มีการควบคุมกำกับระดับต่ำ

ในรายละเอียดของการควบคุมกำกับของหน่วยงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.7 มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการควบคุมกำกับให้มีการดำเนินงานตามแผนกิจกรรม รองลงมาคือการควบคุมกำกับด้านระยะเวลา ร้อยละ 74.1 แต่มีการจัดทำเอกสารสรุปผลงานเพียงร้อยละ 43.3

จากแนวคิดของ ทองหล่อ เดชไทย(2542) เรื่องการควบคุมกำกับ มี 1 ใน 6 กระบวนการที่มีส่วนทำให้การควบคุมกำกับได้ผลคือการวัดผลงานเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ดังนั้นการจะดำเนินงานดังกล่าวได้ควรมีการสรุปผลงานเป็นระยะเพื่อการติดตามควบคุมค้นหาความเบี่ยงเบนและดำเนินการแก้ไข

ได้ทันเวลา กล่าวโดยรวมแล้ว ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา มีความเห็นว่กระบวนการบริหารจัดการขององค์กรอยู่ในระดับสูงอาจเนื่องมาจากกรมควบคุมโรคได้มีการนำBalanced/BSC มาโดยมุ่งหวังว่าจะใช้ BSC เป็นเครื่องมือในการแปลงแผนกลยุทธ์ในปี 2544 มีการกำหนดกลยุทธ์หลักเป้าหมายที่กรมฯ ประสงค์จะบรรลุ โดยทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ก็ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับกรมฯ ด้วย แต่ปัญหาที่พบคือขาดการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารกรมฯ ได้ตัดสินใจเลือก BSC มาใช้ในกรมฯ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กร และที่สำคัญเป็นเครื่องมือในการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรม ในการจัดทำ BSC ของกรมควบคุมโรคในปี 2545 ได้จัดทำร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งระดับกรมและหน่วยงาน แบ่งเป็น 4 มุมมอง คือมุมมองลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้านการพัฒนาองค์กร และมุมมองด้านการเงิน ในปี 2546 กรมควบคุมโรค นำBalanced Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการในองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติมีการปรับตัวเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น<sup>(2)</sup>

**ส่วนที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา กับความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการในองค์กร พบว่า เพศ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นของการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิจิตพาณี วัฒนสินธุ์<sup>(9)</sup> ได้สรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงไว้ว่า โดยทั่วไปเพศหญิงปรับตัวเข้ากับคนทั่วไปได้ง่ายกว่าเพศชาย จึงควรมีการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิง

อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นของการบริหารจัดการ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ถวิล สังฆมณี<sup>(10)</sup> ได้สรุปผลงานวิจัยว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน

การศึกษา เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นของการบริหารจัดการ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของไพบุลย์ กาญจนบัตร<sup>(11)</sup> ได้สรุปผลงานวิจัยว่าการศึกษาของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการประเมินอัตราความชุกของน้ำ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นของการบริหารจัดการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างจากผลการศึกษาของถวิล สังฆมณี ได้สรุปผลงานวิจัยว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับความรู้ในการบริหารจัดการงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน

#### **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน โครงการเพื่อแก้ปัญหาการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ซึ่งต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุจุดประสงค์ได้ดี ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่จะเอื้ออำนวย

และสนับสนุนให้เกิดการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรอย่างได้ผล ควรครอบคลุมสิ่งต่างๆ อาทิ วัตถุประสงค์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร คำบรรยายงาน และมาตรฐานผลงาน เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจภารกิจที่ต้องดำเนินการให้ชัดเจน โดยมีการสื่อสารความที่มีรูปแบบชัดเจนเพราะการสื่อสารความในองค์กรไม่เหมือนกับการสื่อสารความในครอบครัว หรือความสัมพันธ์รูปแบบอื่นในองค์กรการสื่อสารความที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยช่องทางที่มีรูปแบบเช่น การสื่อสารความเป็นลายลักษณ์อักษรมีรูปแบบสั้น ง่ายต่อการเข้าใจ ไม่คลุมเครือนอกจากนี้การที่จะพูดคุยที่ให้ผลสูงสุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้คือการงดเว้นการนำความคิด ความเชื่อของตนมาตัดสิน ตรวจสอบความคิดของผู้อื่น มองผู้อื่นที่ร่วมเป็นทีมงาน จำเป็นต้องเปิดใจ เห็นใจ ผู้อื่น และ เป็นผู้เกื้อกูลบรรยากาศที่ดีของการเสวนาไว้ ไม่พยายามไปข่มหรือมีอิทธิพลเหนือผู้ใดในกลุ่ม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์กร เช่นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ
2. ควรปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษา โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้รายละเอียดเพิ่มขึ้น

#### บรรณานุกรม

1. ทองหล่อ เดชไทย.หลักการบริหารงานสาธารณสุข.กรุงเทพฯ:บริษัทสามเจริญพานิชย์จำกัด;2542
2. กองแผนงาน กรมควบคุมโรค.ความพึงพอใจของบุคลากรของกรมควบคุมโรคต่อบรรยากาศการทำงาน. นนทบุรี:2546
- 3.Schwart ,David.Introduction to Mangement:Principle Practice and Process.New York:Harcourt Brace..Joranorich,Inc.
4. ปรีชา จันทมณี.
5. ปกรณ์ ปรียากร.การวางแผนกลยุทธ์แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาธรรม ;2543
6. สมพงษ์ เกษมสิน.การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ.ไทยวัฒนาพานิช จำกัด;2516
7. สาโรจน์ แผงยัง.การฝึกอบรม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์;2542
8. ปกรณ์ ปรียากร.การบริหารโครงการแนวคิดและแนวทางสร้างความสำเร็จ.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์สมาธรรม ; 2543
9. วิจิตพาณี วัฒนสินธุ์และจำเนียรช่วงโชติ.จิตวิทยาและความแตกต่างระหว่างบุคคล.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง;2519

10. ถวิต สังฆมณี และคณะ.ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการระบบลูกโซ่ความเย็นและการสูญเสียวัคซีนในงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคของจังหวัดในเขตสาธารณสุขที่4.วารสารควบคุมโรค.546;29:39-50
11. ไพบุลย์ กาญจนบัตร และคณะ.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมลูกน้ำยุงลายของประชาชนในจังหวัดหนองบัวลำภู.วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น.2547;11:27-37

