

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดตราด และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

จิรายุทธ์ ประสทธิธินาวา

21 พ.ค. 2558

TH 602558

353403

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตุลาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

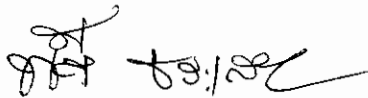
คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ จิรยุทธ์ ประสิทธิธาดา ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี  
ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี  
ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



(ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิช ธารเสนา)



กรรมการ

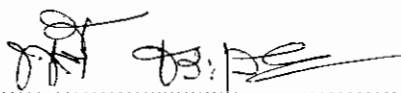
(ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธ)



กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี  
ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิช ธารเสนา)

วันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

## ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด  
สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ  
ดร. รังสรรค์ ม่วง ไสรส ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและ  
การตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข อาจารย์พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะกรรมการ  
สอบปัญหาพิเศษ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย นายแพทย์ชุมพล สุวรรณ นายแพทย์  
สาธารณสุขจังหวัดตราด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ดร. ภิญโญ นิลจันทร์ ผู้อำนวยการ  
สถาบันพัฒนศาสตร์ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษา  
สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
มา ณ ที่นี้

การศึกษาดังนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสาธารณสุข  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ที่ออกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น และ  
กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาล  
ชุมชนในจังหวัดตราด ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน  
ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด  
ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษา  
ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

จิรยุทธ์ ประสิทธิ์นาวา

54930161: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ บุคลากรสาธารณสุข/ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

จิริยุทธ์ ประสิทธิธาดา: ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด (THE OPINION OF PUBLIC HEALTH PERSONNEL THE ADMINISTRATION APPLYING GOOD GOVERNANCE OF TRAT PROVINCIAL HEALTH OFFICE AND COMMUNITY HOSPITALS TRAT PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: รัชสรศักดิ์ ม่วงโสธรส, ปร.ด. 139 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดตราด จำนวน 342 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD), t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับดีมาก ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับดีมาก ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับดีมาก ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับดีมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

54930161: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINION/ PUBLIC HEALTH PERSONNEL/ ADMINISTRATION BASED  
ON GOOD GOVERNANCE

JIRAYUT PRASITTINAWA: THE OPINION OF PUBLIC HEALTH  
PERSONNEL THE ADMINISTRATION APPLYING GOOD GOVERNANCE OF TRAT  
PROVINCIAL HEALTH OFFICE AND COMMUNITY HOSPITALS TRAT PROVINCE.  
ADVISOR: RUNGSON MUANGSOROT. PhD. 139 P. 2013.

This study aims 1) to examine opinion of public health personnel towards administration according to good governance at Trat Provincial Health Office and community hospital in Trat province and 2) to compare the opinion of the studied personnel classified by sex, age, educational level, position, working experience, and salary. The samples are 342 personnel working for Trat Provincial Health Office and community hospital in Trat province. Statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, and One-Way ANOVA at statistical significance of .05.

The study shows that holistically the opinion of the studied personnel is rated very high. When considered by aspect, it is found that the aspects of responsibility, morality, worthiness, transparency, participation, and rule of law are respectively rated very high. The hypothesis test shows that the opinion of the studied personnel with the differences of sex and educational level is not different; while, the opinion of the studied personnel with the differences of age, position, working experience, and salary is different.

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐสมัยใหม่.....	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ.....	29
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	33
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข.....	42
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	78
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
เกณฑ์การแปลผล .....	81
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	81
4 ผลการวิจัย.....	82
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	82
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด.....	85
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	93
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผลการวิจัย.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม .....	114
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	126
ภาคผนวก ค.....	130
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	139

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และ ระดับตำแหน่ง.....	49
2	อัตราค่าจ้างของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด.....	54
3	สรุปการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา.....	68
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลชุมชน.....	78
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	82
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราด และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักนิติธรรม.....	85
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราด และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักคุณธรรม.....	86
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราด และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักความโปร่งใส.....	87
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราด และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	88
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราด และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	89
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร สาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราด และ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักความคุ้มค่า.....	91
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม.....	92



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด.....	93
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ .....	94
15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ .....	94
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามตำแหน่ง.....	96
18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามตำแหน่ง.....	97
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามประเภทการทำงาน .....	98
20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามประเภทการทำงาน .....	98
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ .....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ .....	100
23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	101

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 Service Quality Effectiveness Model.....	32
3 โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข.....	46
4 โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....	47
5 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน.....	48
6 โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด.....	53

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิวัฒนาการของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การบริหารงานภาครัฐและเอกชน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง เพราะความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วสู่ประชาชน แต่ระบบการบริหารงานทั้งภาครัฐ และเอกชนเกิดความไม่สอดคล้อง และทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงทำให้สังคมโลกหันกลับมาองถึงสาเหตุปัญหาที่แท้จริง ในการบริหารของแต่ละประเทศที่มีผลกระทบต่อด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรอื่น ๆ อย่างมากมาย การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมือที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ และความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารจัดการมีความสลับซับซ้อนกว่าในอดีต แต่การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐยังอยู่ในช่วงปรับตัว และยังคงคุ้นเคยอยู่กับการใช้รูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นการบริหารจัดการแบบแยกส่วน (Fragment Administration) ผลลัพธ์ก็คือ หน่วยงานแต่ละหน่วยและบุคคลแต่ละบุคคลต่างก็มุ่งทำงานเฉพาะส่วนของตน ไม่ได้มุ่งเน้นให้มีการประสานงานและบูรณาการกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้การบริหารไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร การบริหารจัดการแบบบูรณาการที่คำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของประชาชน การประสานงานระหว่างทุกส่วนที่เกี่ยวข้องจะช่วยนำไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างมีเอกภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนโดยรวมต่อไป (กฤษ เพิ่มทันจิตต์, 2549)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดไว้ในหมวดที่ 5 ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78(4) บัญญัติว่า พัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนา

คุณภาพการบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับ ดูแล ประเมินผลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งมีบทบาทภารกิจในการพัฒนานโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาสุขภาพของจังหวัด ดำเนินการด้านสาธารณสุข จัดบริการสุขภาพระดับบุคคลและครอบครัว คุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ วางแผนกำลังคนด้านสุขภาพของจังหวัดและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ติดตามและประเมินผลงานและผลลัพธ์การพัฒนาสุขภาพของประชาชนในจังหวัด และการบริหารงานทั่วไป จึงจำเป็นต้องมีนโยบายในการบริหารเพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในวงการด้านสุขภาพทุกระดับ ด้วยการเน้นระบบคุณธรรม ระบบความสัมพันธ์แนวราบ ระบบวัฒนธรรมความเรียบง่าย มีความสมานฉันท์ การบริหารจัดการแบบมีอาชีพที่เป็นธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ได้มีการกำหนดแผนงานโครงการ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การดูแลสังคม ชุมชน และบริการด้านสุขภาพประชาชนอย่างมีคุณภาพ โดยมีการบริหารจัดการตามแนวทางการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักและมุ่งมั่นเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพบุคลากรสาธารณสุข ด้วยการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม สนับสนุนองค์กรให้เคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการและดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายการมีส่วนร่วม การช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน มุ่งเน้นความโปร่งใส ประหยัด เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดได้ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) 6 ประการ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และ โรงพยาบาล

ชุมชน อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน
2. บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน
3. บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน
4. บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน
5. บุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน

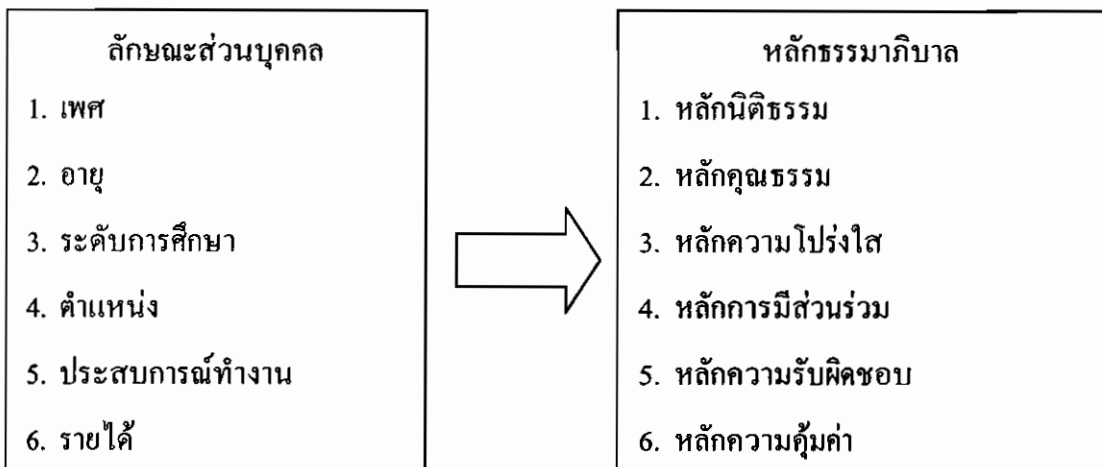
6. บุคลากรสาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก  
 ธรรมภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด  
 แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงาน  
 ตามหลักธรรมภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด  
 ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข  
 พ.ศ. 2555-2559 ภายใต้องค์การธรรมภิบาล (Good Governance) จำนวน 6 ประการ ได้แก่  
 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการ  
 มีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value of  
 Money) แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด
2. ได้ทราบปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด
3. ผลการวิจัย ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 6 แห่ง เนื้อหาที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลสำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย
  - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 6 ประการ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้
  - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value of Money)
2. ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
  - 2.1 โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลเขาสมิง โรงพยาบาลแหลมงอบ โรงพยาบาลบ่อไร่ โรงพยาบาลคลองใหญ่ โรงพยาบาลเกาะช้าง และโรงพยาบาลเกาะกูด เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนการควบคุม กำกับ ดูแล ขึ้นตรงกับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด โดยตรงส่วนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การควบคุมกำกับ ดูแลขึ้นตรงกับนายอำเภอ ส่วนโรงพยาบาลทั่วไปควบคุม กำกับ ดูแลโดยผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตรง
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2556 รวมเวลาประมาณ 4 เดือน



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ การตัดสินใจ ความนึกคิด วิचारณญาณ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูด เขียนหรือสื่อสาร ให้บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสภาพแวดล้อม ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้

บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราดทุกคน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์และนักเทคนิคการแพทย์ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ เจ้าหน้าที่ธุรการ ฯลฯ

การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ตลอดจน การอำนวยความสะดวกเพื่อเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแผนปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง หลักการบริหารจัดการการบ้านเมือง สังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่ใช้บังคับในสาธารณสุข ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตาม กฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอใจหรือ อำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุข โดยปรับปรุง กลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้งด้าน การบริหารงาน บริหารคน การบริหารเงินงบประมาณ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้สวน

สาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด หมายถึง หน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่บริหารหน่วยงานสาธารณสุขในจังหวัดตราด โดยดูแลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยตั้งอยู่เลขที่ 1 ซอยชัยมงคล 1 ตำบลบางพระ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด หมายถึง หน่วยบริการสุขภาพที่ให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับอำเภอ มีเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 10 เตียง ไปจนถึง 30 เตียง มีแพทย์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่น ๆ ปฏิบัติงานประจำ การให้บริการจะเน้นหนักในด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าสถานบริการในระดับต้น โดยตั้งอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดตราด

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐสมัยใหม่
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข
7. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดตราด

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

#### ความหมายของความคิดเห็น

ชานาญ อินทร์ชัย (2550) ความคิดเห็นคือ การแสดงออกถึงความรู้สึก ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาในลักษณะของการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

ธิดา ชูทวี (2550) ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก การยอมรับหรือไม่ยอมรับ การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นด้วยการพูด เขียน หรือสื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสภาพแวดล้อม ตลอดจนอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ความคิดเห็นยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

Webster (1973, p. 301 อ้างถึงใน ชนกสุดา เพ็ชรไทย, 2551) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าหมายถึง ความเชื่อที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอน หรือความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่จิตใจ ความเห็น และการลงความเห็นของแต่ละบุคคล ที่เห็นว่าเป็นจริงและตรงตามที่คิดไว้

ชนกสุดา เพ็ชรไทย (2551) ได้สรุปว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก การยอมรับหรือไม่ยอมรับ การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้น ที่แต่ละบุคคลแสดงออกมา โดยสามารถแสดงออกทางการพูด การเขียน และการนึกคิด ทั้งนี้ความคิดเห็นยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

ธิดารัตน์ ปลื้มจิตต์ (2551) ได้สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านเจตคติ ความเชื่อ การตัดสินใจ ความนึกคิด ความรู้สึก และวิจรรณญาณ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูด การเขียนและอีกมากมาย โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล เป็นส่วนประกอบในการพิจารณา

พระวิฑูรย์ จานเมธิ (บุญพร้อม) (2554) สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เป็นพื้นฐานของการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ แล้วแต่ละบุคคลจะแสดงความคิดเห็นออกมา รวมทั้งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

สรุปความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก ความเชื่อ เจตคติ การตัดสินใจ ความนึกคิด วิจรรณญาณ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูด เขียนหรือสื่อสาร ให้บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสภาพแวดล้อม ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้

### ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (1996, p. 47) จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ซึ่งทางบวก ได้แก่ ความรัก ความหลงและทางลบ ได้แก่ ความรังเกียจ โดยความคิดเห็นนี้รุนแรง และเปลี่ยนแปลงได้ยาก
2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีพื้นฐานจากความรู้ความเข้าใจสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย เป็นต้น

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่สามารถบอกทิศทางได้ว่าสิ่งไหนรักมากที่สุดสิ่งไหนเกลียดหรือไม่ชอบมากที่สุดกับความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้อารมณ์ความรู้สึก

### ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

Oskamp (1977) ได้สรุป ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ผิดปกติ หรือเกิดความบกพร่อง ซึ่งอาจมีความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อบุคคลภายนอก
  2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตัวเองหรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความฝังใจ และเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน
  3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นด้วย
  4. ทัศนคติและความคิดเห็น คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตโดย้อมจะต้องมีกลุ่ม และสังคม ดังนั้น ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิงหรือการอบรมสั่งสอนของ โรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเห็นกันหรือแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นต่อบุคคลด้วย
  5. สื่อมวลชน คือ สื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของคนเรา ซึ่งได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ก็เป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล
- กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น คือ สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละบุคคลได้ประสบพบเห็น ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ตรง หรือประสบการณ์ทางอ้อม อาจมาจากการเรียนรู้ ค่านิยม หรือการได้รับอิทธิพลความเชื่อจากบุคคลรอบข้าง หรือบุคคลที่ชื่นชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในแต่ละบุคคล ในเรื่องราวต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

### วิธีวัดความคิดเห็น

Morgan and King (1986) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการวัดความคิดเห็นไว้ว่า การจะให้ข้อความความคิดเห็นควรถามต่อหน้า ถ้าจะใช้แบบสอบถาม สำหรับวัดความเห็น ต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้ นิยมสร้าง ตามแนวของ Likert ซึ่งแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยเฉย ๆ ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่า เป็นปฏิฐาน (Positive) หรือนิเสธ (Negative)

ไพศาล หวังพานิช (2531, หน้า 152) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็นหรือเจตคติ ต้องยอมรับข้อดกของเบื้องต้นดังนี้

1. เจตคติที่มีลักษณะคงเส้นคงวาวอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง นั่นคือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะมีช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่มีความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถวัดได้

2. เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง การวัดจะเป็นการวัดทางอ้อม โดยวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

3. เจตคตินอกจากจะแสดงออกในรูปของความรู้สึกนึกคิด เช่น การสนับสนุนหรือคัดค้านยังมีขนาดหรือปริมาณของความรู้สึกด้วย ดังนั้นในการวัดทัศนคตินอกจากจะทำให้ทราบทิศทางแล้วยังสามารถบอกระดับความมากน้อยได้ด้วย

การวัดความคิดเห็นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ โดยรูปแบบที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน มีด้วยกัน 4 วิธี (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2531, หน้า 3) คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurston's Method) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณ แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนว่าเป็นสเกลที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal-appearing Intervals)

2. วิธีของกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น ในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของความคิดเห็น

3. วิธีจำแนกความแตกต่างในการตีความ (Semantic Differential Scale: S-D Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น 7 ระดับ (Seven-point Scale) โดยแบ่งเป็นช่วง ๆ ตั้งแต่ ด้าน ขั้วสุดของสเกลกำหนดให้เป็นค่าเชิงบวกสุด ด้านขั้วสุดของสเกลกำหนดให้เป็นค่าลบสุด ซึ่งอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar Adjective) เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีของลิเคิร์ต (Likert's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติ และความคิดเห็น ที่นิยมแพร่หลายเพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติ ในทางชอบหรือไม่ชอบโดยจัดอันดับความชอบหรือความไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ ซึ่งการใช้แบบสอบถาม สำหรับวัดความคิดเห็น นิยมระบุให้ผู้แสดงความคิดเห็นตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับ ข้อความที่กำหนดให้ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530, หน้า 94-97) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้การให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็น ปฏิฐาน (Positive) หรือนิเสธ (Negative)

จากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยเรื่องการวัดระดับความคิดเห็นและเจตคติ พบว่า ส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีการวัดแบบ ลิเคิร์ตสเกลของลิเคิร์ต (Likert) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้

จึงได้นำวิธีการวัดแบบลิเคิตสเกลมาสร้างเป็นเครื่องมือวัดระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญ และนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การ ธรรมาภิบาลเกี่ยวข้องกับงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลดการควบคุม ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายสถาบันที่ทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐ นอกจากนี้จะต้องกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจนแล้ว มีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ ต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน ส่วนในองค์การภาคเอกชนก็เช่นเดียวกันที่หันมาให้ความสนใจ ในเรื่องของบรรษัทภิบาล Corporate Good Governance

#### ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) มีรากศัพท์มาจากคำว่า “ธรรม” ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) ให้ความหมายว่า หมายถึง คุณความดี ความถูกต้อง และมาจากคำว่า “อภิบาล” ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง บำรุงรักษา, ปกครองรวมศัพท์ทั้งสองศัพท์จึงแปลว่า การบำรุงรักษา หรือการปกครองที่ดี ที่ถูกต้องนั้น ในสถานการณ์ปัจจุบันได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้เอ่ยถึงธรรมาภิบาลทั้งในแง่ของความหมายและความจำเป็นต่อสังคมไทยรวมทั้งได้มีการวิพากษ์แนวคิดนี้ อย่างหลากหลาย โดยนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่นำหลักการนี้ไปใช้บริหาร ได้ใช้คำภาษาไทยแทนคำว่า “Good Governance” ไว้ต่าง ๆ กัน เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐการบริหารจัดการ แนวใหม่ ประชารัฐ การปกครองที่ดี การบริหารจัดการแนวใหม่บรรษัทภิบาล การกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นต้น

การใช้คำแทนคำว่า “Good Governance” ในภาษาไทยมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่นำแนวคิดดังกล่าวไปปฏิบัติ จึงมีคำที่เรียกใช้กันอย่างหลากหลาย ดังนี้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลว่า หมายถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไข  
 เยียวภาวภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม  
 ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และ  
 การปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย  
 รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ  
 การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการ  
 ที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมาย  
 อย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศิลธรรม  
 คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ  
 อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

ธีรบุทท บุญมี (2541, หน้า 1 อ้างถึงใน อนูรัตน์ จักรเจริญพรชัย, 2550) ได้ให้ความหมาย  
 ของธรรมาภิบาลว่าเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และ  
 ประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
 มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ และยังสามารถเสนอว่ารัฐธรรมนูญแห่งชาติ เป็นพุทธศาสตร์  
 ที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของชาติแนวทางที่ถูกคือทางสายกลาง คือการพึ่งตนเองและ  
 เสริมปัญญาไทยใจสากล รัฐธรรมนูญแห่งชาติเป็นการเคลื่อนไหวอย่างมีพลังขององค์กรท้องถิ่น  
 ประชาคม ชุมชน เพื่อเข้าใจปัญหาพึ่งพาตนเอง ช่วยตนเอง เป็นการยกระดับกระบวนการ  
 ความสัมพันธ์ความร่วมมือของส่วนต่าง ๆ ในสังคม อันได้แก่ ภาครัฐ ภาคสังคม และเอกชน  
 สถาบันสำคัญ ๆ ของประเทศ คือ ชุมชน ประชาคม ภูมิภาคและระดับชาติ ในลักษณะเป็นรูปธรรม  
 มีพลัง

ประมวดี รุจนเสรี (2541) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล คือ วิธีที่จะทำให้รัฐกับ  
 ประชาคม รัฐกับสังคม หรือรัฐกับชุมชนนั้น มีรูปแบบความสัมพันธ์ มีการปฏิบัติต่อกันอย่างมี  
 ประสิทธิภาพเพื่อจะยังเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

United Nations and Development Programme (UNDP) (สุจิตติ นิमितกุล, 2543,  
 หน้า 13-24 อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, 2544, หน้า 7) ให้นิยามว่า ธรรมาภิบาล  
 หมายถึง การดำเนินงานของภาคการเมือง การบริหาร และภาคเศรษฐกิจ ที่จะจัดการกิจการของ  
 ประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและ  
 กลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความเห็น  
 ที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริม



หลักนิติธรรมเพื่อให้มั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

พระจรรยาธิปไตย (เวทวาปี) (2554) ธรรมนูญการปกครอง (Good Governance) หมายถึง การบริหารการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมีการเชื่อมโยง องค์ประกอบ 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคมและ ให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจ ในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศไทยชาติเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

จากคำนิยามขององค์กรและนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายของธรรมนูญการปกครอง ในข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกันผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ธรรมนูญการปกครอง (Good Governance) หมายถึง การบริหารงานในองค์กร โดยอยู่ในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้

### องค์ประกอบของหลักธรรมนูญการปกครอง

สำนักนายกรัฐมนตรีเมื่อปี พ.ศ. 2542 โดยมติคณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติ ในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และระเบียบนี้เริ่มมีผลการบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งในระเบียบ ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของ หลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล
2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงกล้าให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน พัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์ (2543, หน้า 3-12) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานราชการต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานในองค์กร ประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกติกา และการปฏิบัติตามกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิกในระดับองค์กร หมายถึง กฎ กติกา ที่ใช้ในการบริหารงานภายใน เช่น การมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงเวลาการให้บริการประชาชนให้เสมอกัน รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่กันภายในองค์กร

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติในระดับองค์กร หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความยุติธรรมกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความ โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ในระดับองค์กร หมายถึง ประชาชนรู้ขั้นตอนสำหรับที่จะติดต่อกัน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ และภายในองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจการบริหารงาน เงิน คน และมีการสื่อสารที่ดีภายในด้วย

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศโดยการแสดงความคิดเห็น การได้สวนสาธารณะ การจัดทำประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ ในระดับองค์กร หมายถึง การวางระบบการรับฟังความคิดเห็นและการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและขณะเดียวกัน ภายในองค์กรเองจะต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในด้วย

5. หลักการรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและการยอมรับผลจากการกระทำของตนในระดับองค์กร หมายถึง การกำหนด โครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐใหม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับต่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบต่อทุกระดับมีความชัดเจน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จให้ประชาชนทราบ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยการรณรงค์ให้คนไทยประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนในระดับองค์กร หมายถึง ผู้บริหารต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพิจารณาถ่ายโอนงานที่เป็นภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ตลอดจนนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้พัฒนาความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2550) ได้พูดถึงธรรมาภิบาลในหัวข้อเรื่อง พระพุทธศาสนากับหลักธรรมาภิบาล สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลต้องมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ธรรมาภิบาลด้านธุรกิจคือ Economic Good Governance ประเทศไทยเศรษฐกิจตกต่ำในปี พ.ศ. 2540 เพราะมีปัญหาด้านเศรษฐกิจเรียกว่า ธรรมาภิบาลด้านธุรกิจบกพร่อง

2. ธรรมาภิบาลด้านการเมือง คือ Political Good Governance การเมืองลุ่ม ๆ ดอน ๆ ปัญหากฎหมายรัฐธรรมนูญใช้ไม่ต่อเนื่องเรียกว่าธรรมาภิบาลด้านการเมืองบกพร่อง

3. ธรรมาภิบาลด้านราชการ คือ Bureaucracy Good Governance พัฒนาประเทศที่ไร้กัมปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เราไม่ต้องพูดมากู้กันดีด้านราชการ เรียกว่า ธรรมาภิบาลด้านราชการบกพร่อง ทั้ง 3 ด้านนี้ หมายถึง Processes ของการตัดสินใจที่ดีเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ

หรืออำนาจสั่งการที่ดีจะเป็น Good Governance ก็ต้องมีธรรมาภิบาลประกอบ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2555 โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2555 ได้มีมติเห็นชอบกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยหลักการ 10 ประการ ได้แก่

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น
2. ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกัน ได้อย่างเหมาะสม
4. ภาระรับผิดชอบ/ สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจง ได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้ทุนให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น
5. เปิดเผย/ โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย
6. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

7. ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

8. การมีส่วนร่วม/ การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/ Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

9. การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

10. คุณธรรม/ จริยธรรม (Morality/ Ethic) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่ I - Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง, A - Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ M - Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม, R - Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง, E - Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ, A - Accountability ตรวจสอบได้ D - Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย, Y - Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2555-2559 จัดทำขึ้น โดยคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุขและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นเข็มทิศนำทางสู่ความสำเร็จของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบและการขยายผลไปยังเครือข่ายทั่วประเทศ ภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) ตามหลักพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) เป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม ความยุติธรรม

2. หลักคุณธรรม (Morality) เป็นการยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำ

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) เป็นการดำเนินการเชิงบวกที่ให้ความสนใจในความสงบสุขมีกระบวนการเข้าถึงข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ได้ชัดเจน ดำรงอยู่ในความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการให้โอกาสบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการ โดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรีกษา ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการตระหนักในสิทธิและหน้าที่สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) เป็นการบริหารจัดการในทรัพยากรที่จำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

จากการศึกษาก้าว โดยสรุป ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นขั้นตอนในการบริหารงานที่จัดขึ้นในองค์กรหรือ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ประกอบด้วย

6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งนับว่าเป็นหลักในการบริหารจัดการที่ดี ที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยนำหลักการเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐสมัยใหม่

### ความหมายของการจัดการภาครัฐสมัยใหม่

เสาวลักษณ์ สุขวิรัช (2549) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มีรากฐานจากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์แนวประจักษ์นิยมมองข้าราชการว่าเป็นนักเทคนิคที่มีเหตุผลเชิงเศรษฐกิจหรือเป็นผู้ตัดสินใจที่ยึดผลประโยชน์ส่วนตัว มองว่าผลประโยชน์สาธารณะเกิดจากผลประโยชน์ของปัจเจกชนหลาย ๆ คนรวมกัน มองประชาชนเป็นลูกค้า มองว่านักบริหารเป็นคนถือหางเสือเรือที่คอยกำหนดทิศทาง (Steering) มองว่าต้องสร้าง

กลไกและการจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายโดยผ่านหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่ไม่หวังผลกำไร ข้าราชการต้องรับผิดชอบต่อลูกค้าซึ่งเรียกร้องให้ข้าราชการตอบสนองผลประโยชน์ของพวกเขา ข้าราชการมีดุลยพินิจได้มากเพื่อให้จุดมุ่งหมายของกิจการ (Enterprise) บรรลุผล มีการกระจายหน่วยงานออกไปโดยอำนาจในการควบคุมหน่วยงานเหล่านั้น ยังอยู่ที่ต้นสังกัด แรงจูงใจของข้าราชการหรือนักบริหารอยู่ที่จิตวิญญาณของความเป็นเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial Spirit) และการลดขนาดของระบบราชการ

ทวิตศักดิ์ สุทกวาทิน (2551) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการนำวิธีการทำงาน หรือกลไกการจัดการแบบภาคเอกชน มาใช้ในภาครัฐ เป็นความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนการบริหารภาครัฐหรือกลไกภาครัฐให้กลายเป็นการจัดการ แบบภาคเอกชน ดังนั้นเราอาจพูดได้ว่าการจัดการภาครัฐคือการพยายามเพื่อจะปรับให้ภาคราชการมีการจัดการ หรือการดำเนินงานตามแบบเอกชน

อรกัญญา วิฑูรย์ (2553) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) หมายถึง รูปแบบการบริหารที่นำมาปรับใช้กับภาครัฐ เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ โดยเน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์ และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป้าหมายสุดท้าย คือ ระบบราชการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล เจ้าหน้าที่มีศักยภาพสูง และมีการบริหารจัดการทรัพยากรของภาครัฐอย่างประหยัด คุ่มค่า เหมาะสม ทำให้ระบบมีความคล่องตัว ยืดหยุ่นปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชาคมโลก สนองตอบความต้องการและนำบริการที่ดีมีคุณภาพไปสู่ประชาชน

สรายุทธ กันหลง (2554) การบริหารสาธารณะแนวใหม่ (New Public Management) ที่เป็นพาราไดม์ของรัฐประศาสนศาสตร์มาตั้งแต่ทศวรรษ 1980 มาจนถึงปัจจุบัน Denhardt (2007) ที่นำแนวคิดทางการตลาด (Marketing) และเศรษฐศาสตร์ (Economics) มาใช้ในการส่งมอบสินค้าและบริการสาธารณะให้กับประชาชน มองว่าประชาชนเป็น ลูกค้า (Customer) ที่รัฐต้องให้ความพึงพอใจ โดยประชาชนมีทางเลือกในการใช้สินค้าและบริการสาธารณะของรัฐเหมือนกับการไปเลือกใช้สินค้าและบริการของภาคเอกชน ภาครัฐจึงใช้กลยุทธ์ทางการตลาดและทางธุรกิจในการปฏิบัติหน้าที่ส่งมอบสินค้าและบริการสาธารณะ

อาทนีย์ ทองสติดิษฐ์ (2555) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management หรือ NPM) หมายถึง แนวคิดใหม่ทางการบริหารรัฐกิจที่เน้นการนำเอาแนวคิดและแนวปฏิบัติของการจัดการในภาคธุรกิจมาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐ

สรุปการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การปฏิรูประบบบริหารและองค์กรภายในองค์กรตามกรอบธรรมาภิบาล โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์กร

ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีผู้บริหารงานแบบมืออาชีพ สนองตอบความต้องการและ นำบริการที่ดีมีคุณภาพไปสู่ประชาชน

### องค์ประกอบของการจัดการสมัยใหม่

#### 1. เหตุผลของการปฏิรูประบบราชการ

1.1 เนื่องจาก กระแสโลกาภิวัตน์ ที่ทุกประเทศมีแนวโน้มที่จะมีการเปิดเสรี ในด้านต่าง ๆ ทำให้เศรษฐกิจเกิดการไร้พรมแดน และมีการแข่งขันในเวทีโลกรุนแรงมากขึ้น สังคมเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ กระแสสังคมเข้าสู่ยุคประชาธิปไตยการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลจึงส่งผลให้ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และการขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่ องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย ดังนั้นแนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่คือการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลทำให้ภาครัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับเปลี่ยนก็คือต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการของภาครัฐดังนี้

1.2.1 ปรับวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเน้นผลงาน

1.2.2 ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

1.2.3 ปรับบทบาทภารกิจและกลยุทธ์โดยให้เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วม

ซึ่งการปฏิรูประบบราชการ ก็เป็นการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการของภาครัฐ ซึ่งอาศัยแนวคิดการปฏิรูประบบราชการที่ว่า

1. ระบบเดิมล่าสมัยและขาดประสิทธิภาพ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ และ ไม่ตอบสนองต่อความต้องการ ต่อประชาชน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. เนื่องจากเกิดภาวะวิกฤติ ทำให้ราชการต้องลดขนาดลง และปรับปรุงระบบ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อประหยัดงบประมาณ และใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ที่สำคัญ แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเป็นการปฏิรูปในลักษณะองค์รวม เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐไปสู่ระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการทำงาน โดยวัดผลสัมฤทธิ์/ มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส มีการบริหารงาน ที่รวดเร็ว และคล่องตัว สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม



จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในการจัดการภาครัฐสมัยใหม่เป็นการจัดการระบบ การบริหารงานของภาครัฐให้มีศักยภาพ มีความทันสมัย ทนต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจากกระแสโลกาภิวัตน์

## 2. การปฏิรูประบบราชการ (ใช้หลัก 4 RE 2 สร้าง 1 เปิด)

2.1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน (Reprocess) ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นแบบมุ่งไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรด้วยมิติอะไรบ้างแต่ละหน่วยมีตัวอะไรเป็นตัวชี้วัดผลงานที่เป็นรูปธรรม คือ นอกจากจะวัดว่า ทำอะไรได้บ้างแล้ว ยังจะวัดว่าประชาชนได้อะไรด้วย

2.2 การปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ (Refinance & Budget) เป็นเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดทำงบประมาณที่เน้นการควบคุมการใช้จ่ายเงินเป็นหลัก เพื่อให้ตรวจสอบได้ง่ายและเน้นเป็นเครื่องมือในการวางแผน ดังนั้น งบประมาณจะชี้ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน คือ ทำให้ผู้พิจารณางบประมาณสามารถทราบได้ว่าการจัดสรรงบประมาณนั้นช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ และเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างเป็น รูปธรรม มีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.3 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (Reparadigm) จะมุ่งที่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและทัศนคติของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ จากความคิดความเชื่อเดิม ๆ ไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่านิยมรักศักดิ์ศรี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อผลงาน

2.4 การปรับปรุงโครงสร้างบริหารราชการแผ่นดิน (Reorganized) มีการปรับปรุงโครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรม

2.5 สร้างระบบบริหารบุคคลและค่าตอบแทน จะมีการปรับเปลี่ยนระบบการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนจากระบบยี่ดชั้นหรือระดับตำแหน่ง เป็นการยึดความสามารถและผลงานพัฒนารูปแบบการจ้างงานให้มีความหลากหลาย เช่น บางตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญ อาจใช้การจ้างพิเศษ จะมีการสร้างระบบนักบริหารระดับสูง ให้การสรรหาทำได้อย่างโปร่งใส เปิดกว้างและยึดหลัก “ความสามารถ” มากกว่า “อำนาจนิยม” และจะมีการดูแลขนาดกำลังคนให้กะทัดรัดเหมาะสมกับภารกิจอย่างเป็นรูปธรรม

2.6 สร้างระบบราชการให้มีความทันสมัย

2.7 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิรูประบบราชการเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานแบบมุ่งไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการปรับเปลี่ยน

กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม และการสร้างระบบราชการให้มีความทันสมัย ตลอดจน  
การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

### 3. ปัญหาในทางปฏิบัติของการปฏิรูประบบราชการ

3.1 มาตรการควบคุม (ตามระเบียบกฎเกณฑ์) ของภาครัฐ และการใช้ดุลยพินิจ  
(อย่างไม่แน่นอนและไม่ชัดเจน) ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพราะการใช้ดุลยพินิจ อาจทำให้เกิด  
Double Standards ที่ทำให้ภาคเอกชนบางรายเกิดความได้เปรียบเสียเปรียบกัน และส่งผลกระทบต่อ  
ระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม)

3.2 มีการทำงานที่ไม่โปร่งใส เอื้อประโยชน์พวกพ้อง

3.3 ขาดธรรมาภิบาลในการทำงาน

3.4 ขาดความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ขาดความรู้

ดังนั้น แนวโน้มของ “การจัดการภาครัฐ” ในอนาคตจึงมุ่งไปสู่ “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”  
(Privatization) และการใช้ “บุคคลที่สาม” (Third Party) ในการดำเนินการต่าง ๆ แทนภาครัฐเพิ่ม  
มากขึ้นซึ่งทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องอาศัย “แนวความคิดและวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจ  
เอกชน” มาใช้มากขึ้นทุกที การบริหารจัดการแบบภาคเอกชนเช่นนี้ ทำให้เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ  
ต้องมีความเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้น (Qualityfied Personnel) พร้อม ๆ กับการต้องเป็น  
“มืออาชีพ” มากขึ้นด้วย (Higher-quality Professional)

แต่โดยที่การบริหารในภาครัฐราชการจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ  
มากมาย (ซึ่งต่างจากการบริหารของภาคเอกชน) และอยู่ภายใต้หลักการปกครองแบบ “นิติรัฐ”  
(Rule of Law) ด้วย จึงทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของการปกครองแบบเข้มงวด  
เคร่งครัดมายึดหลักการผ่อนปรนภายใต้ “ธรรมาภิบาล” หรือ “การกำกับดูแลที่ดี” (Good  
Governance) มากขึ้น ปัญหาในปัจจุบันจึงอยู่ที่การเร่งสร้างองค์กรเครือข่ายของภาครัฐและ  
ภาคเอกชนที่อาศัยหลักการของ “ธรรมาภิบาล” ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับของหลักแห่งศีลธรรม  
จรรยาที่ดีงาม ทุกวันนี้ ภาคเอกชนไม่เพียงแต่เรียกร้องและต้องการ Good Governance เท่านั้น  
แต่ยังเรียกร้อง “Good Judgment” จากเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้นทุกขณะด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัญหาในการปฏิรูประบบราชการส่วนใหญ่ เป็นปัญหา  
กฎ ระเบียบ การทุจริตและประพฤตินิยมขอในวงราชการ การบริหารงานและการตัดสินใจ  
ยังไม่สามารถใช้อำนาจเด็ดขาดหรือมีความอิสระในการตัดสินใจได้มากนัก

### 4. องค์กรในที่ทำงานสมัยใหม่

Schermerhorn (2005, pp. 10-11 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549, หน้า 11-12)

ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรในที่ทำงานสมัยใหม่ (Organizations in the New Workplace) เป็นการทำงาน

ในสังคมสภาพแวดล้อมสมัยใหม่ในยุคปัจจุบันซึ่งมีการแข่งขันในระดับที่สูงมากต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง มีการติดต่อสื่อสารแบบ โลโก้ไร้พรมแดน องค์กรในที่ทำงานสมัยใหม่จะต้องเป็นสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งจะก่อให้เกิดโอกาสและความเป็นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใหญ่หรือเล็ก องค์กรที่หวังผลกำไรหรือไม่หวังผลกำไร ต่างก็ต้องการผลประโยชน์ต่อสังคมเชิงบวกเช่นกัน ซึ่งหลักสำคัญประการหนึ่งก็คือ องค์กรจะต้องกำหนดความคาดหวัง พนักงานที่ทำงานทุกคน โดยทั่ว ๆ ไปจะมีการกำหนดความคาดหวัง คนบางคนทำงานเพื่อบางคน บางคนทำงานเพื่อบางสิ่งบางอย่าง เช่น อยากเป็นผู้บริหารใหญ่ อยากมีบ้านอายุตอนแก่ อยากได้รับกองทุนท่องเที่ยว เป็นต้น ในที่ทำงานสมัยใหม่นอกจากการทำงานเพื่อใคร ทำงานเพื่ออะไรแล้ว การเลือกงานที่ดีและการสร้างอาชีพที่ดีแล้ว พนักงานควรต้องเข้าใจหลักเบื้องต้นขององค์กรในที่ทำงานสมัยใหม่ด้วย ซึ่งเรียกว่าทักษะการวิเคราะห์ความอยู่รอดสำหรับที่ทำงานสมัยใหม่ (Critical Survival Skills for the News Workplace) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความเชี่ยวชาญ (Mastery) พนักงานควรต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่ดี ซึ่งหมายถึงความสามารถบางอย่างและต้องสามารถทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าให้กับนายจ้างหรือองค์กร

4.2 การติดต่อพบปะสังสรรค์ (Contacts) พนักงานจำเป็นต้องรู้จักคนต่าง ๆ รู้จักการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มเพื่อนและคนกลุ่มอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นผลดีต่อองค์กร

4.3 การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) พนักงานควรต้องปฏิบัติงานประหนึ่งว่าเป็นธุรกิจของตนเองด้วยการแสดงความคิดเห็น สร้างโอกาสให้กับองค์กร

4.4 มีความรักในด้านเทคโนโลยี (Love of Technology) พนักงานต้องรับเทคโนโลยีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ แต่ก็ต้องสามารถทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology (IT)) ได้อย่างเต็มที่

4.5 การตลาด (Marketing) พนักงานจำเป็นต้องสามารถถ่ายทอดความสำเร็จและความก้าวหน้าของตนให้แก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งรายบุคคลและกลุ่มงานได้

4.6 ความรู้สึกอย่างแรงกล้าที่จะตั้งต้นใหม่ (Passion for Renewal) พนักงานจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการพยายามปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรในที่ทำงานสมัยใหม่จำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อประสานงาน การใช้เทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

## 5. การเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์การ

Schermerhorn (2005, pp. 13-14 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549, หน้า 12-13) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์การ (Changing Nature of Organization) ทุกวันนี้ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในสังคมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์การก็อยู่ภายใต้ การเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับสิ่งอื่น ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงขององค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อ การศึกษาเรื่องของการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างมาก องค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร อาจพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้

5.1 ความเชื่อในเรื่องทุนมนุษย์ (Belief in Human Capital) ความต้องการในโลก เศรษฐกิจใหม่ต้องการการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานอย่างมากและต้องการพนักงาน ที่มีความรู้ ประสบการณ์และการทำตามสัญญาของสมาชิกทุกคน

5.2 การเลิกสั่งการและการควบคุมที่เข้มงวด (Demise of "Command and Control") โครงสร้างตามลำดับชั้นขององค์การตามที่เคยปฏิบัติกัน คือ พนักงานต้องทำตามคำสั่ง นั่นคือ การทำงานแบบเก่าที่ซ้ำ หัวโบราณและลงทุนสูง การทำงานที่ดีในทุกวันนี้คือต้องอยู่ใน สภาพแวดล้อมการแข่งขัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในความคิด

5.3 เน้นการทำงานเป็นทีม (Emphasis on Teamwork) องค์การทุกวันนี้จะมีการ จัดองค์การแบบสูง (Vertical) น้อยลงและมุ่งจัดองค์การเป็นแบบแบน (Horizontal) มากขึ้น ด้วยการเพิ่มการทำงานในรูปการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งจะสามารถดึงความสามารถ ด้านสติปัญญาของพนักงานออกมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

5.4 ใช้เทคโนโลยี (Pre-eminence of Technology) โอกาสใหม่ ๆ จะเกิดขึ้น ด้วยการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะทำให้้องค์การมีการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องด้านการปฏิบัติการผลิตและวิธีการทำงานของพนักงาน

5.5 การทำงานแบบเป็นเครือข่าย (Embrace of Networking) องค์การจะมีการติดต่อ แบบเป็นเครือข่ายเพื่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ทันเวลาและเกิดการร่วมมือในส่วนต่าง ๆ ทั้งภายใน องค์การและภายนอกองค์การ

5.6 การคาดหวังในกำลังแรงงานใหม่ (New Workforce Expectations) คนงานรุ่น ใหม่ที่เข้าสู่สถานที่ทำงานจะลดการทำงานแบบมีชั้นสายการบังคับบัญชา แต่จะทำงานแบบ ไม่เป็นทางการมากขึ้นและจะสนใจคุณค่าในการทำงานอย่างจริงจัง

5.7 การสนใจความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Concern for Work Life Balance) ขณะที่สังคมขยายตัวมีความซับซ้อนมากขึ้น พนักงานในองค์การก็จะผลักดันให้องค์การให้สนใจ มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในด้านการทำงานและด้านสวัสดิการ

5.8 มุ่งเน้นความรวดเร็ว (Focus on Speed) ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจที่สามารถนำสินค้าออกสู่ตลาดได้ก่อนก็จะมีโอกาสมากกว่าและในการทำงานองค์กรก็มีความคาดหวังทั้งผลการปฏิบัติงานที่ดีและทันเวลาด้วย

มีแรงผลักดันมากมายต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร แต่สิ่งที่สำคัญที่ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร แต่สิ่งที่สำคัญที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในองค์กรก็คือคุณภาพของสินค้าและบริการ องค์กรที่ไม่สนใจฟังข้อคิดเห็นของลูกค้าและไม่สนใจเรื่องการขายสินค้าและบริการที่มีคุณภาพด้วยราคาที่สมเหตุสมผลจะต้องดิ้นรนและพบกับการแข่งขันที่สูงมา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์กรจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยต้องอาศัยปัจจัยในหลาย ๆ ด้านเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในเรื่องทุนมนุษย์ การเลิกสั่งการ การเน้นการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นเครือข่าย ความคาดหวังในพนักงานใหม่ และการสนใจความสมดุลของชีวิตการทำงานตลอดจนการมุ่งเน้นความรวดเร็ว

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสมัยใหม่

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานในโลกสมัยใหม่จะเป็นการติดต่อกันอย่างใกล้ชิดด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยทีมงานผสมจากทั่วโลก งานหลาย ๆ อย่างไม่จำเป็นต้องติดต่อกันแบบเห็นหน้า โครงการต่าง ๆ จะทำด้วยทีมงานใหม่ ๆ ซึ่งมีทักษะความชำนาญเฉพาะ มีการประเมินผลทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้คุณภาพ มีความเป็นเลิศและตรงตามกำหนดเวลา

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารระบบราชการไทยในปัจจุบัน เป็นแนวคิดที่พัฒนาสืบเนื่องมาจากแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ หรือ New Public Management (New PA.) กล่าวคือ หลังจากที่มีการใช้แนวทาง การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New PA.) มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 พบว่ามีผลทำให้ระบบราชการเติบโตใหญ่มากขึ้น เพราะจุดเน้นของ New Public Administration คือ การลงไปสร้างบริการสาธารณะให้กับประชาชนให้ทั่วถึงมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะความล่าช้าของการทำงานในระบบราชการ ขณะเดียวกันสภาพของการแข่งขันระหว่างประเทศได้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ขณะที่ระบบราชการยังเป็นระบบผูกขาดทำให้ขาดความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากระบบราชการมีต้นทุนสูง ทำให้ภาพรวมในการบริหารงานอยู่ในลักษณะที่เรียกว่ามีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งต่างจากภาคเอกชนและประชาชนที่เวลานั้นมีความเติบโต แข็งแรงมากขึ้น ทั้งหมดนี้กลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดแบบ New Public

Administration มาเป็น New Public Management ในปี ค.ศ. 1980 ซึ่งเป็นแนวคิดหลักที่นำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นแนวทางในการปฏิรูประบบราชการของไทยด้วย

พรพิมล รัตนพิทักษ์ (2555) กล่าวไว้ว่า การจัดการภาครัฐสมัยใหม่เป็นแนวคิดที่ต้องการลดบทบาทของภาครัฐในการจัดบริการสาธารณะซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีรากฐานมาจาก 2 แนวคิดหลัก คือ

1. เศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ (New Institutional Economics) ซึ่งมีแนวคิดที่ส่งผลต่อการปฏิรูประบบการบริหารการจัดการคือ

- 1.1 การแข่งขัน
- 1.2 ทางเลือกผู้รับบริการ
- 1.3 ความโปร่งใส
- 1.4 โครงสร้างระบบสิ่งจูงใจ

2. การจัดการนิยม (Managerialism) คือ การนำเอาแนวทางการจัดการแบบธุรกิจนำมาปรับใช้ในภาครัฐ โดย

- 2.1 เน้นการจัดการแบบมืออาชีพ
- 2.2 มีดัชนีวัดความสำเร็จ
- 2.3 ให้อำนาจในการให้ดุลยพินิจและความอิสระในการจัดการ
- 2.4 สร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสม

ถ้ามองการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะเห็นว่า พัฒนามาจากการจัดการภาครัฐในยุคพาราไดม์ที่ 6 โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางการจัดการเพื่อการปลดปล่อยและแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นตลาด และการจัดการภาครัฐทั้ง 2 แนวทางนี้ก็มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ และเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ หรือเศรษฐศาสตร์องค์กรมีลักษณะเด่นคือ ความพยายามแก้ไขปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ก็คือ การปฏิรูประบบราชการ

ดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. คำมั่นถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก
3. รัฐพึงทำบทบาทเฉพาะที่รัฐทำได้ดีกว่านั้น

โดยมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. มุ่งผลผลิต
2. การวัดผลปฏิบัติงาน
3. การมีส่วนร่วมของประชาชน
4. การสร้างความ โปร่งใส
5. การจัดการแบบภาคเอกชน
6. การเน้นลูกค้า
7. ส่งเสริมให้มีการแข่งขัน
8. การตรวจสอบบทบาทภาครัฐ
9. เน้นจิตสำนึกและความรับผิดชอบ
10. ปรับปรุงการจัดการการเงินและบัญชี

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องเร่งพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีศักยภาพและความ ได้เปรียบ ในการแข่งขัน โดยการริเริ่มแนวคิดใหม่ขององค์กรในอนาคตซึ่งก็คือ องค์กรจะต้องมี ดังนั้น รูปแบบขององค์กรในอนาคตจะมีลักษณะเป็นแบนราบ มีการทำงานเป็นทีม และการเชื่อมโยง แบบเครือข่ายแต่โครงสร้างดังกล่าวจะไม่คงที่ตายตัว คือ จะต้องมีความยืดหยุ่นเตรียมพร้อมรับกับ การปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางการแข่งขันที่รุนแรง ในปัจจุบัน และการค้นหาแนวกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่มีการพัฒนาให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กร ในอนาคตจะให้ความสำคัญกับความหลากหลายของการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรภาครัฐในอนาคตจะต้องมีการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ ที่มีอยู่ หลากหลายมาปรับใช้ในองค์กรให้เหมาะสม ดังนั้นการที่จะนำเครื่องมือในการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้และให้เกิดประ โยชน์กับองค์กรได้อย่างแท้จริงนั้นต้องปฏิบัติดังนี้

1. ศึกษาเครื่องมือทางการจัดการต่าง ๆ ให้เข้าใจถ่องแท้ก่อนที่จะเริ่มใช้งานเนื่องจาก เครื่องมือแต่ละประเภทนั้นมีข้อดีและข้อเสีย รวมทั้งความเหมาะสมในการใช้งานที่แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารภายในองค์กรจะต้องผู้ที่สนับสนุนและผลักดันการใช้เครื่องมือทางการ จัดการต่าง ๆ ไม่ใช่อาศัยนักวิชาการหรือที่ปรึกษาข้างนอกเพียงอย่างเดียว แต่ผู้บริหารจัดมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม
3. ในการนำเครื่องมือในการจัดการมาใช้จะต้องปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือทางการจัดการ ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร ไม่ใช่ปรับองค์กรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเครื่องมือ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการภาครัฐสมัยใหม่ เป็นการปรับโครงสร้างและ ระบบบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น และคล่องตัว เพื่อรองรับการแก้ไขปัญหาภายใต้สภาพแวดล้อม

ที่มีความซับซ้อนและมีพลวัตสูง ได้ดียิ่งขึ้น สนับสนุนให้สามารถทำงานในเชิงรุกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชน

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ

Parasuraman, Zeithaml, and Berry (1985 อ้างถึงใน ชิริกิติ นวรัตน์ ณ อยุธยา, 2547, หน้า 183-186) แนวความคิดของ เกี่ยวกับคุณภาพในการให้บริการจากการศึกษาของ Parasuraman et al. พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่ลูกค้าประเมินคุณภาพของการบริการที่เขาได้รับ เรียกว่า “คุณภาพของการบริการที่ลูกค้ารับรู้” (Perceived Service Quality) กับ “บริการที่รับรู้” (Perceived Service) ซึ่งก็คือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นหลังจากที่เขาได้รับบริการ ในการประเมินคุณภาพของการบริการดังกล่าว นั้น ลูกค้ามักจะพิจารณาจากเกณฑ์ที่เขาคิดว่ามีความสำคัญ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. Reliability (ความไว้วางใจ) ความสามารถที่จะให้บริการตามที่ได้สัญญากับลูกค้าไว้ได้อย่างถูกต้อง โดยที่มิต้องมีผู้ช่วยเหลือ
  2. Tangibles (สิ่งที่สามารถจับต้องได้) ลักษณะทางกายภาพของอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานและวัสดุที่ใช้ในการสื่อสารต่าง ๆ
  3. Responsiveness (การสนองตอบลูกค้า) ความเต็มใจที่จะให้บริการอย่างรวดเร็วและยินดีที่จะช่วยเหลือลูกค้า
  4. Credibility (ความน่าเชื่อถือ) ความซื่อสัตย์เชื่อถือได้ของผู้ให้บริการ
  5. Security (ความมั่นคงปลอดภัย) ปราศจากอันตรายความเสี่ยงและความลึงเลสงสัย
  6. Access (ความสะดวก) สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก และสามารถติดต่อสื่อสารได้ง่าย
  7. Communication (การสื่อสาร) การรับฟังลูกค้าและให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ลูกค้า โดยใช้ภาษาที่ลูกค้าสามารถเข้าใจได้
  8. Understanding the Customer (ความเข้าใจลูกค้า) พยายามที่จะทำความรู้จักและเรียนรู้ความต้องการของลูกค้า
  9. Competence (ความสามารถ) ความรู้และทักษะที่จำเป็นของพนักงานในการให้บริการลูกค้า
  10. Courtesy (ความสุภาพและความเป็นมิตร) คุณลักษณะของพนักงานที่ติดต่อกับลูกค้า ในการแสดงออกถึงความสุภาพ เป็นมิตรเกรงใจและให้เกียรติลูกค้า
- ในการวิจัยครั้งต่อมามีผู้วิจัยทั้ง 3 คนดังกล่าวข้างต้นพบว่า มีระดับของความสัมพันธ์ (Degree of Correlation) กันเองระหว่างตัวแปรดังกล่าวค่อนข้างสูง จึงปรับเกณฑ์ในการประเมิน



คุณภาพของบริการใหม่ให้เหลือเกณฑ์อย่างกว้างทั้งหมด รวม 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. Reliability (ความไว้วางใจ หรือ ความน่าเชื่อถือ) ความสามารถในการให้บริการอย่างถูกต้องแม่นยำ (Accurate Performance) การให้บริการตรงกับสัญญาที่ให้ไว้กับลูกค้า และบริการที่ให้ทุกครั้ง มีความสม่ำเสมอ ทำให้ลูกค้ารู้สึกที่น่าเชื่อถือในมาตรฐานการให้บริการ สามารถให้ความไว้วางใจได้ (Dependable)

2. Assurance (ความมั่นใจ) ผู้ให้บริการมีความรู้และทักษะที่จะเป็นในการบริการ (Competence) มีสุภาพและเป็นมิตรกับลูกค้า (Courtesy) มีความซื่อสัตย์ และสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้าได้ (Credibility) และความมั่นคงปลอดภัย (Security)

3. Tangibles (สิ่งที่สามารถจับต้องได้) ลักษณะทางกายภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก พนักงาน และวัสดุที่ใช้ในการสื่อสารต่าง ๆ

4. Empathy (ความใส่ใจ) สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและสามารถติดต่อได้ง่าย (Easy Access) ความสามารถในการติดต่อสื่อสารให้ลูกค้าเข้าใจได้ (Good Communication) ความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจลูกค้า (Customer Understanding)

5. Responsiveness (การสนองตอบลูกค้า) ความเต็มใจที่จะให้บริการทันที (Promptness) และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี (Helpfulness)

วีระรัตน์ กิจเลิศไพโรจน์ (2548, หน้า 271 อ้างถึงใน ยุวดี มีพรปัญญาวิโชค, 2553) กล่าวว่า เมื่อคุณภาพ คือ การให้บริการได้ตรงตามที่ลูกค้าคาดหวัง ดังนั้น คุณภาพการบริการจึงขึ้นอยู่กับ ผลผลิตที่ลูกค้าได้รับจากบริการและกระบวนการที่ทำให้ได้มาซึ่งผลผลิตดังกล่าว จากการวิจัยพบว่า ลูกค้ามีเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพการบริการทั้งหมด 10 ปัจจัย คือ

1. ความเชื่อถือได้ในมาตรฐานคุณภาพการบริการ เกี่ยวข้องกับผลงานและความพร้อมให้บริการอยู่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ กล่าวคือ องค์กรจะต้องให้บริการอย่างถูกต้องเหมาะสม ตั้งแต่เริ่มต้น และองค์กรยังต้องรักษาสัญญาที่รับปากกับลูกค้าไว้ เช่น การออกบิลเรียกเก็บเงินถูกต้อง การเก็บข้อมูลถูกต้อง และการให้บริการตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น

2. การตอบสนอง เกี่ยวข้องกับความเต็มใจหรือความพร้อมในการบริการของพนักงาน และยังเกี่ยวข้องกับการให้บริการอย่างทันอกทันใจ เช่น การส่งสำเนาใบโอนทันที โทรศัพท์กลับหาลูกค้าอย่างรวดเร็ว ให้บริการรวดเร็วทันใจ เป็นต้น

3. บริการอย่างมีความสามารถ หมายถึง มีทักษะและความรู้ที่จะทำงานบริการนั้น ๆ อย่างที่ควรจะเป็น เช่น ความรู้และความชำนาญของคนที่ต้องติดต่อกับลูกค้า ความรู้ความชำนาญของคนที่จะสนับสนุนงานบริการ เป็นต้น

4. การเข้าถึง เกี่ยวข้องกับการติดต่อต่าง ๆ ที่สามารถทำได้ง่ายและมีความคล่องตัว เช่น ช่วงเวลาารรับบริการ ไม่นานเกินไป มีเวลาเปิด/ปิดให้บริการที่อำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า สถานที่ติดต่อขอรับบริการมีความสะดวก เป็นต้น

5. อรรถาศัยไมตรี เกี่ยวข้องกับความสุภาพ การให้เกียรติ การคำนึงถึงความรู้สึกของลูกค้า มิตรภาพที่ได้จากการติดต่อกับพนักงานให้บริการ เช่น การดูแลและคำนึงถึงทรัพย์สินของลูกค้า ความเป็นมิตรของพนักงานให้บริการ ความเอาใจใส่ และความเกรงใจ เป็นต้น

6. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การหมั่นให้ข้อมูลแก่ลูกค้าด้วยภาษาที่ลูกค้าเข้าใจได้ พร้อมทั้งยินดีรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า และอาจหมายถึงองค์การจำเป็นต้องปรับภาษาที่ใช้กับ ผู้บริโภคต่างกลุ่ม เช่น เพิ่มระดับความรู้ที่ลึกซึ้งและซับซ้อนมากขึ้น เมื่อติดต่อสื่อสารกับลูกค้าที่รอบรู้ในบริการนั้นอย่างดี และใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับ การอธิบายรายละเอียดวิธีการใช้บริการ การชี้แจงค่าใช้จ่ายสำหรับงานบริการนั้น การให้ความมั่นใจกับผู้บริโภคว่าความต้องการของเขาต้องได้รับการตอบสนอง เป็นต้น

สุวรรณี กฤษณกรเกียรติ (2553) คุณภาพการให้บริการเกิดจากการรับรู้คุณภาพ การให้บริการของลูกค้าที่มาใช้บริการ ภายหลังจากที่ลูกค้าได้รับบริการนั้น ๆ แล้ว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ที่สำคัญดังนี้ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ ด้านความเชื่อมั่น ด้านสิ่งที่สามารถ จับต้องได้ ด้านความเอาใจใส่ต่อลูกค้า และด้านการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ซึ่งมีส่วนสำคัญ ในการทำงานของพนักงานธนาคารเป็นอย่างมาก เนื่องจากธนาคารเป็นงานด้านการให้บริการ ซึ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันที่รุนแรง จะเห็นได้ว่าสถาบันการเงินและธนาคารต่างให้ความสำคัญกับ คุณภาพการให้บริการลูกค้ามากเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นธนาคารจะต้องพัฒนาปรับปรุงระบบ การให้บริการให้ทันสมัยอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านระบบงาน เทคโนโลยี สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สร้างความเชื่อถือ และความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า สามารถเข้าถึงลูกค้า ตอบสนองความต้องการ และสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าได้มากที่สุด ลูกค้าก็จะกลับมาใช้ บริการกับธนาคาร ไม่เปลี่ยนใจไปใช้บริการกับธนาคารอื่น

Spechler (1988 อ้างถึงใน สุวรรณี กฤษณกรเกียรติ, 2553) คุณภาพการให้บริการเป็นที่ ทราบกันดีว่า การที่จะทำให้คุณภาพการบริการประสบผลสำเร็จ เป็นที่พอใจของลูกค้า นั้น ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการที่คิดว่าดีที่สุดเพียงวิธีเดียวเท่านั้น และวิธีการที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง ในที่แห่งหนึ่ง ก็ไม่สามารถรับประกันว่าจะ ได้ผลกับที่อื่นด้วยเสมอไปทั้ง ๆ ที่เป็นสินค้าหรือบริการ อย่างเดียวกัน สิ่งสำคัญที่จะเสนอในที่นี้คือรูปแบบที่มีประสิทธิผลของคุณภาพการบริการ ซึ่งเป็นหลักการทั่วไป ที่ได้รับการยอมรับว่าได้ผลดี ถึงแม้ว่าเป็นหลักการเดียวกันก็ตาม

แต่การนำไปประยุกต์ใช้ก็อาจมีความแตกต่างกันได้ ในการผลิตก็เช่นเดียวกันคือ ไม่มีกระบวนการสองกระบวนการที่เหมือนกันเลย ในแต่ละบริษัทก็จะมีกระบวนการหรือระบบงานที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปแล้วแต่ละกระบวนการ จะมีลักษณะเฉพาะตัวที่จะเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องค้นหาปัจจัยสำคัญให้พบ และทำการปรับปรุงระบบงานหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้อง และสร้างให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าภายในและภายนอก โดยมีปัจจัยสำคัญสองประการที่ต้องตระหนัก อยู่เสมอ นั่นคือ การเพิ่มผลผลิต (Productivity) และคุณภาพ (Quality) จาก Service Quality Effectiveness Model จะพบว่าเน้นถึงความสำเร็จของกระบวนการไปสู่ความเป็นเลิศของคุณภาพการบริการ โดยรูปแบบจะกำหนดแนวทางและทิศทางของความสำเร็จของงานบริการ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 7 ประการ คือ

1. การทำให้ลูกค้าพอใจและประทับใจ (Customer Satisfaction and Beyond)
2. การประกันคุณภาพ (Quality Assurance)
3. วิธีการ ระบบ และเทคโนโลยี (Methods, System and Technology)
4. การตระหนักถึงคุณภาพ (Quality Awareness)
5. การฝึกอบรม (Training)
6. การมีส่วนร่วม (Involvement)
7. การเป็นที่รู้จัก การยอมรับนับถือ (Recognition)



ภาพที่ 2 Service Quality Effectiveness Model

จากภาพที่ 2 Service Quality Effectiveness Model จะพบว่าที่จุดศูนย์กลาง หมายถึง ลูกค้ายในองค์กรทั้งหมดซึ่งประกอบไปด้วยลูกค้าภายในและภายนอกสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้นจะต้องเกิดจากลูกค้าภายใน หรือพนักงานทุกคน ในองค์กรนั้นที่จะตระหนักในเรื่องของคุณภาพการบริการและหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ และความสำคัญของกระบวนการนั้น วัตถุประสงค์ของกระบวนการนั้น โดยตรงเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของการปรับปรุง คือ ลูกค้าพอใจสูงสุดนั่นเอง

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพการให้บริการเป็นการให้หน่วยงานของรัฐสนใจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการทั้งในเรื่องการให้บริการและผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้รับบริการจะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผล และผู้เสนอแนะความเห็นในการจะปรับปรุงบริการ ต่อไป เรื่องคุณภาพการให้บริการนี้เป็นเรื่องที่จะมีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้รับบริการ มากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้านที่สำคัญ ดังนี้ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ ด้านความเชื่อมั่น การให้บริการที่ปลอดภัย ด้านการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ด้านการให้บริการ อย่างถูกต้อง ด้านการให้บริการที่รวดเร็วและด้านการประกันคุณภาพ

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

### ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าจะในครอบครัวหรือองค์กรใด ย่อมเกี่ยวข้องกับ การบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหาร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหารนักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้หลายทัศนะซึ่งพอสรุป ได้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544) ให้ความหมายว่า “การบริหาร” เป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กรและสั่งการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร

การบริหารมีลักษณะสำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

2. การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตาม ส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดหมาย

3. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กรดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักร เครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้น ๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอก

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2545, หน้า 39 อ้างถึงใน พระคณพศ กิตติสภาโร (ประกอบเสียง), 2554) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสด์คอร์บ (POSDCORB) เกิดจากแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick (1937) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริงงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และ การงบประมาณ (Budgeting) (Gulick & Urwick, 1937) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคคล์ (POCCC)

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2549) ได้กล่าวถึงแนวคิดของฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ 5 ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและ ระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุประสงค์ และเงิน

3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่คตินั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง กล่าวคือ การยอมให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

5. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2530) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้ งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting Things Done Through Other People) และกล่าวว่าหน้าที่ของ ผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี 5 ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า "POSDC" ดังนี้ คือ

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อ ความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางของ องค์กร

2. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนด โครงสร้างความสัมพันธ์ ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยความสะดวก เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการ ตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

5. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

พระคณพศ กิตฺติสาโร (2554) การบริหาร หมายถึงระบบที่ใช้ในการดำเนินการ นำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัสดุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหาร งานบุคคล การอำนวยความสะดวก การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การบริหาร คือกระบวนการวางแผนการจัด องค์กร การนำหรือการสั่งการ การอำนวยความสะดวก ประสานงาน และการควบคุม ความสามารถของ คนในองค์กร และการใช้ทรัพยากรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

#### ทฤษฎีของการบริหาร

ปกรณ ศรีคอนไผ่ (2523, หน้า 201 อ้างถึงใน สุพจน์ เจริญขำ, 2554) ได้สรุปทฤษฎี การบริหารของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางท่านก็เรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งจิตใจและขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ดีนั้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การมีการลดหลั่นในสายบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตัวบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิและขีดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของ Max Weber จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการ หรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น ทฤษฎีประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ

- 1.1 หลักกฎหมายและเหตุผล
- 1.2 หลักสายการบังคับบัญชา
- 1.3 หลักระบบคุณธรรม
- 1.4 หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน
- 1.5 หลักการฝึกอบรมและพัฒนา
- 1.6 หลักการไม่ยึดหลักตัวบุคคล

2. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม Taylor (1911) มีความเชื่อว่าคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุง เพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานกำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ปฏิบัติการอย่างมีระบบเพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว สำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิต โดยใช้จายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดของ Taylor ฯลฯ

Taylor (1911) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างคือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

2. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้องด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

3. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกต้องวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

4. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น จากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่าผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบ นำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่ม ให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อย ๆ

Gulick and Urwick (1937) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ เรียกโดยย่อว่า "Posdcorb Model" ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้วิชาการและวิจารณ์ วิจัยเหตุการณ์ ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการถูกต้องอย่างมีเหตุผล

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์กร

S = Staffing หมายถึง การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการ อำนวยการ ควบคุม นิเทศงาน

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ ประสานงาน

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์

B = Budgeting หมายถึง การเงิน งบประมาณ

ทฤษฎีการบริหารของเฮนรี ฟาโย (Henry Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่



ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำคนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งชั้น และนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมิน โครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

4. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

Fayol (1964) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น 14 ประการ เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวนเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ควรรอผู้คู่กัน

3. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) กล่าวว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกรักของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

4. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าใน การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้น การบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชา โดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสาย การบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

5. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสาย การบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไรและมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับต่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกๆระดับขององค์การ

6. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่ง ไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ของ

องค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

7. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

8. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงาน โดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

9. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

10. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คน ที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

11. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วย โบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพ

สามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทน ความยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

12. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

13. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of Individual Interests to the Common Interest) ผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

14. ความสามัคคี (Sprit de Corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุคค์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์กร และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริ โภค และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง

สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนาทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข

### ความหมายของการบริหารสาธารณสุข

“สาธารณสุข” ตามความหมายของ ศาสตราจารย์วินสโลว์ (Winslow) แห่งมหาวิทยาลัยเยล (Yale) ประเทศสหรัฐอเมริกา หมายถึงศาสตร์และศิลป์แห่งการป้องกันโรค การทำให้มีชีวิตยืนยาว และการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจให้มีประสิทธิภาพ โดยความร่วมมือของชุมชน ซึ่งมีกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การควบคุมโรคติดต่อ การศึกษาของบุคคลเกี่ยวกับหลักสุขวิทยา การจัดระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อการวินิจฉัยระยะเริ่มแรก การป้องกันและการรักษาโรคตลอดจนการพัฒนากลไกทางสังคมเพื่อให้ทุกคนในชุมชนมีมาตรฐานการครองชีพที่ดี มีความเป็นอยู่เหมาะสมสำหรับการคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ ฉะนั้นการบริหารสาธารณสุขจึงเป็นการนำเอาหลักการ วิธีการ และเทคนิคของการจัดการเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีอนามัยสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ และมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ด้วยการจัดบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มชน ซึ่งมีหลักปฏิบัติที่สำคัญเช่นเดียวกับการบริหารงานทั่วไป อันประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดการองค์การ การบริการงานบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา การงบประมาณ และการประเมินผล

การบริหารสาธารณสุข เป็นการนำเอาหลักการ วิธีการ และเทคนิคของการจัดการเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีอนามัยสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ และมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ด้วยการจัดบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มชน (วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, 2555)

### ความสำคัญของการบริหารสาธารณสุข

1. ช่วยทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งเน้นเรื่องการจัดบริการสาธารณสุขที่ดีให้ครอบคลุมทุกกลุ่มชน ทำให้ประชาชนดำรงชีพอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์
2. สามารถศึกษาและลำดับความสำคัญของปัญหาสาธารณสุขในชุมชนได้อย่างถูกต้อง
3. กำหนดนโยบายและตั้งเป้าหมายของหน่วยงานได้เหมาะสม
4. วางแผนการใช้ทรัพยากรสาธารณสุขที่จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ควบคุมการดำเนินงานสาธารณสุขได้ทุกระดับ พร้อมทั้งตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การสาธารณสุขได้อย่างสมเหตุสมผล

6. สามารถกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงคุณภาพของบริการสาธารณสุข ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน

7. สามารถพัฒนากำลังคนให้ตรงต่อความต้องการของหน่วยงานสาธารณสุขทั้งของรัฐ และเอกชน

#### ขอบเขตการบริหารสาธารณสุข

การบริหารสาธารณสุขมีขอบเขตที่กว้างขวางครอบคลุมถึงการจัดบริการสาธารณสุข ที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

1. การบริหารด้านการส่งเสริมสุขภาพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งกระทำเพื่อให้ประชาชน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้คงไว้ซึ่งการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ด้วยการพิจารณา เน้นกลุ่มประชากรเป้าหมายที่มีอันตรายการเสี่ยงสูงก่อน เช่น หญิงมีครรภ์ เด็กทารก เด็กวัยก่อน เรียนและเด็กวัยเรียน เป็นต้นงานที่สำคัญสำหรับการส่งเสริมสุขภาพ ประกอบไปด้วย งานอนามัย แม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัวงานอนามัยโรงเรียน และงาน โภชนาการและงานสุขศึกษา

2. การบริหารด้านการป้องกันโรคจัดให้มีขึ้นเพื่อป้องกันการเกิดพยาธิสภาพหรือ เจ็บป่วยต่อประชาชน ส่วนรวม มีกิจกรรมดังนี้ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันในเด็กทารกและ เด็กวัยก่อนเรียน ให้สุขศึกษาแก่มารดาและหญิงมี ครรภ์ให้ทราบถึงการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ปรับปรุงอนามัยสิ่งแวดล้อม สถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัย และกำหนด มาตรการเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุและมลพิษต่าง ๆ

3. การบริหารด้านการรักษาพยาบาล การรักษาพยาบาลเป็นกิจกรรมที่กระทำต่อบุคคล ที่มีพยาธิสภาพ ซึ่ง ประกอบด้วย การวินิจฉัยระยะเริ่มแรกและการรักษาอย่างเฉียบพลัน มีปัจจัย ที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ คือ ผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ และบริการที่จัดให้

4. การบริหารด้านการฟื้นฟูสภาพ เป็นกระบวนการที่ช่วยบุคคลพิการหรือมีปัญหาและ อุปสรรคในการ ดำรงชีวิตอย่างไม่ปกติ ให้ทราบถึงศักยภาพและเป้าประสงค์ของตนเองทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 ประการ คือ ลดหรือจำกัด ความพิการให้น้อยลงด้วยการรักษาพยาบาลทางการแพทย์ ตามอาการที่ปรากฏ และช่วยพัฒนา ความแข็งแรงและความสามารถของบุคคลเพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมต่อการ ออกไปผจญชีวิต ในชุมชนต่อไป

#### หลักการบริหารสาธารณสุข

ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารสาธารณสุข

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานสาธารณสุขด้วยการจัดการ เกี่ยวกับทรัพยากรการ บริหาร อันประกอบด้วยคน เงิน และอุปกรณ์เครื่องมือใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การประหยัด (Economy) ซึ่งการประหยัด มิได้หมายความว่าเพียงแต่การระมัดระวังค่าใช้จ่ายเท่านั้น ต้อง รวมถึงทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ทั้งด้านกำลังคนและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

4. ความเป็นธรรม (Equity) เพราะความเป็นธรรมจะช่วยทำให้เกิดความเสมอภาค

5. การครอบคลุม (Coverage) ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการบริหารสาธารณสุข นอกเหนือจากสมมูลภาพของการใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่

6. ความซื่อสัตย์และมีเกียรติ (Honest and Honour) ทำให้เกิดแรงเสริมสำหรับการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

### โครงสร้างระบบการบริหารสาธารณสุข

1. ปัจจัยนำเข้าเป็นส่วนที่จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าสำหรับการดำเนินงานประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการบริหาร สำหรับในระบบการบริหารสาธารณสุขนั้น ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข งบประมาณสาธารณสุข วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ซึ่งรวมทั้งยาและเวชภัณฑ์ สถาบันบริการสาธารณสุขและวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับระบบงานสาธารณสุข

2. กระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไป บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

2.1 การวางแผนงานสาธารณสุข โดยยึดนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเป็นหลัก

2.2 การจัดองค์กรสาธารณสุข ตามหลักโดยมีการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.3 การบริหารงานบุคคล โดยกำหนดตัวบุคลากรตามความรู้ความสามารถมอบอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม

2.4 การบังคับบัญชา โดยวางแผนการควบคุมบังคับบัญชาให้เอื้ออำนวยต่อการประสานงานและการ รายงานผลการปฏิบัติงาน

2.5 จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

3. ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลผลิตหรือบริการที่ให้แก่ประชาชน ซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแปรในการประเมินผลงาน โดยการนำไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สำหรับงานสาธารณสุขนั้น ผลสัมฤทธิ์ คือ บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ให้แก่ประชาชน ซึ่งส่งผลกระทบต่ออนามัยของชุมชนหรือประเทศชาตินั่นเอง

### โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

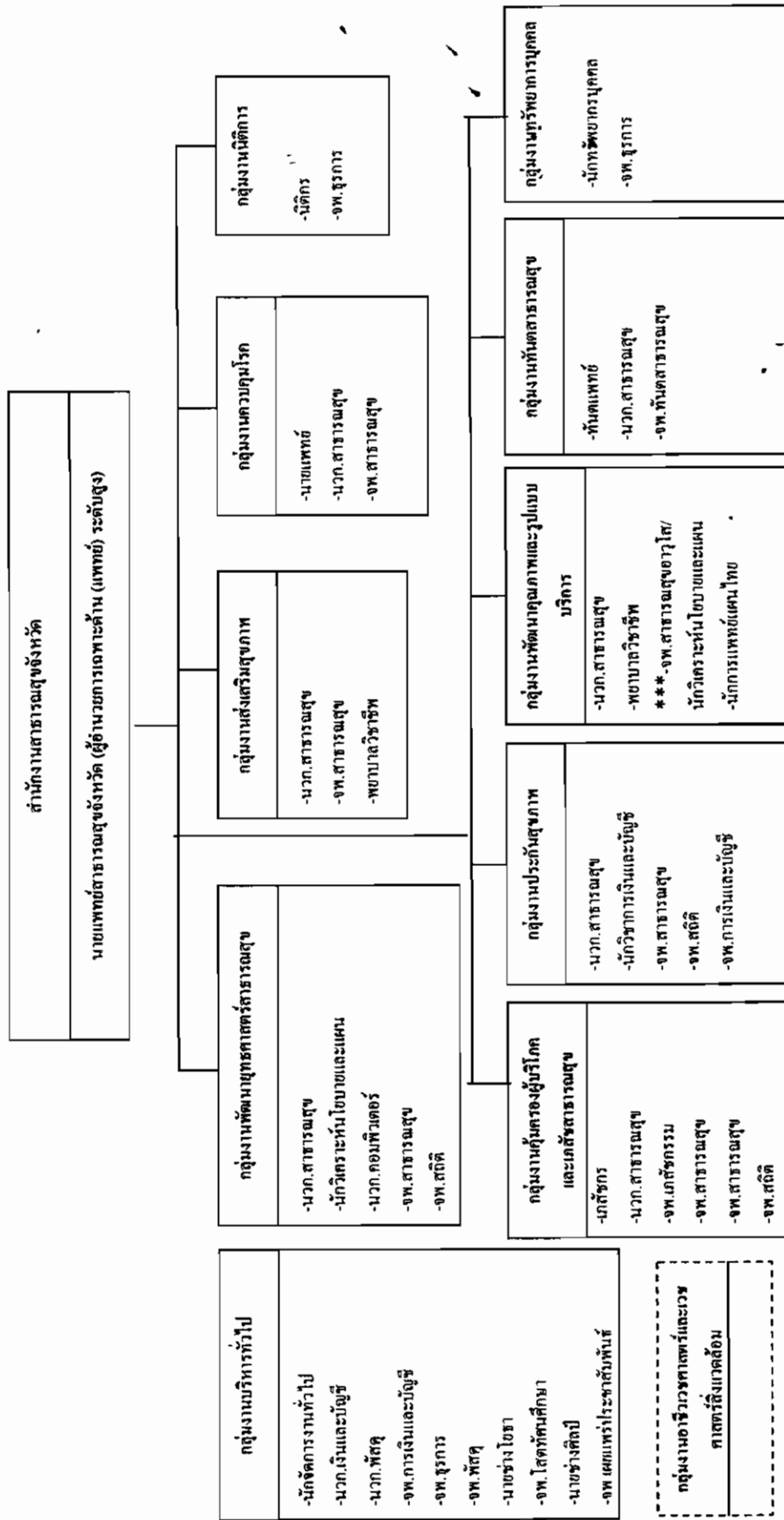
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงว่าด้วย  
กลุ่มภารกิจซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 19 ตอนที่ 103 ก. (เล่มที่ 3) วันที่ 9  
ตุลาคม 2545 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดไว้ ดังนี้

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
2. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
3. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุข  
ในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และ  
การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ  
ที่ได้รับมอบหมาย

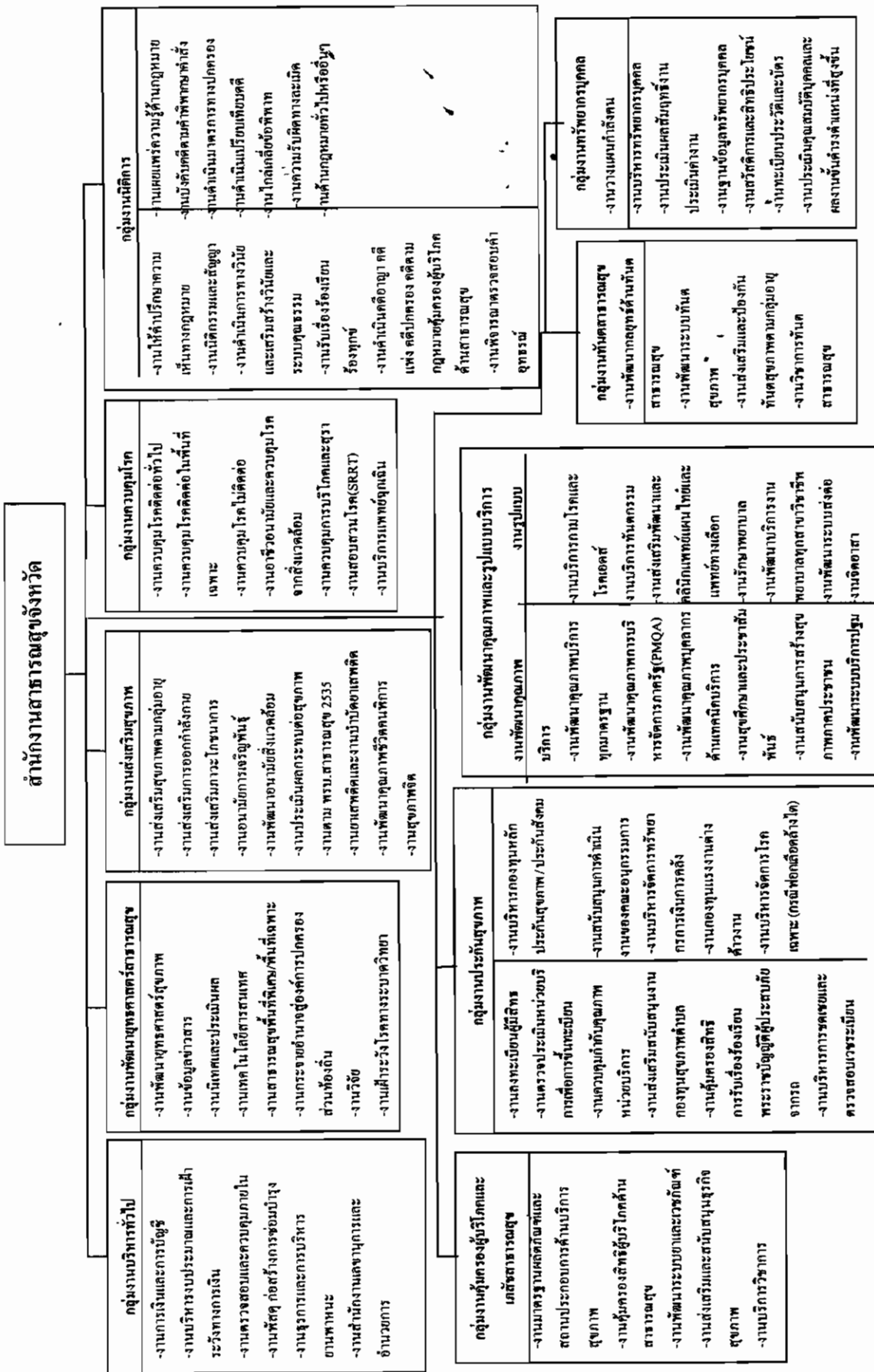
ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.032/ ว 29 31 มกราคม  
2555 เรื่อง โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข ได้แบ่งโครงสร้างบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดออกเป็น 10 กลุ่มงาน  
ประกอบด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข กลุ่มงานส่งเสริม  
สุขภาพ กลุ่มงานควบคุมโรค กลุ่มงานนิติการ กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข  
กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ กลุ่มงานทันตสาธารณสุข  
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล



โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



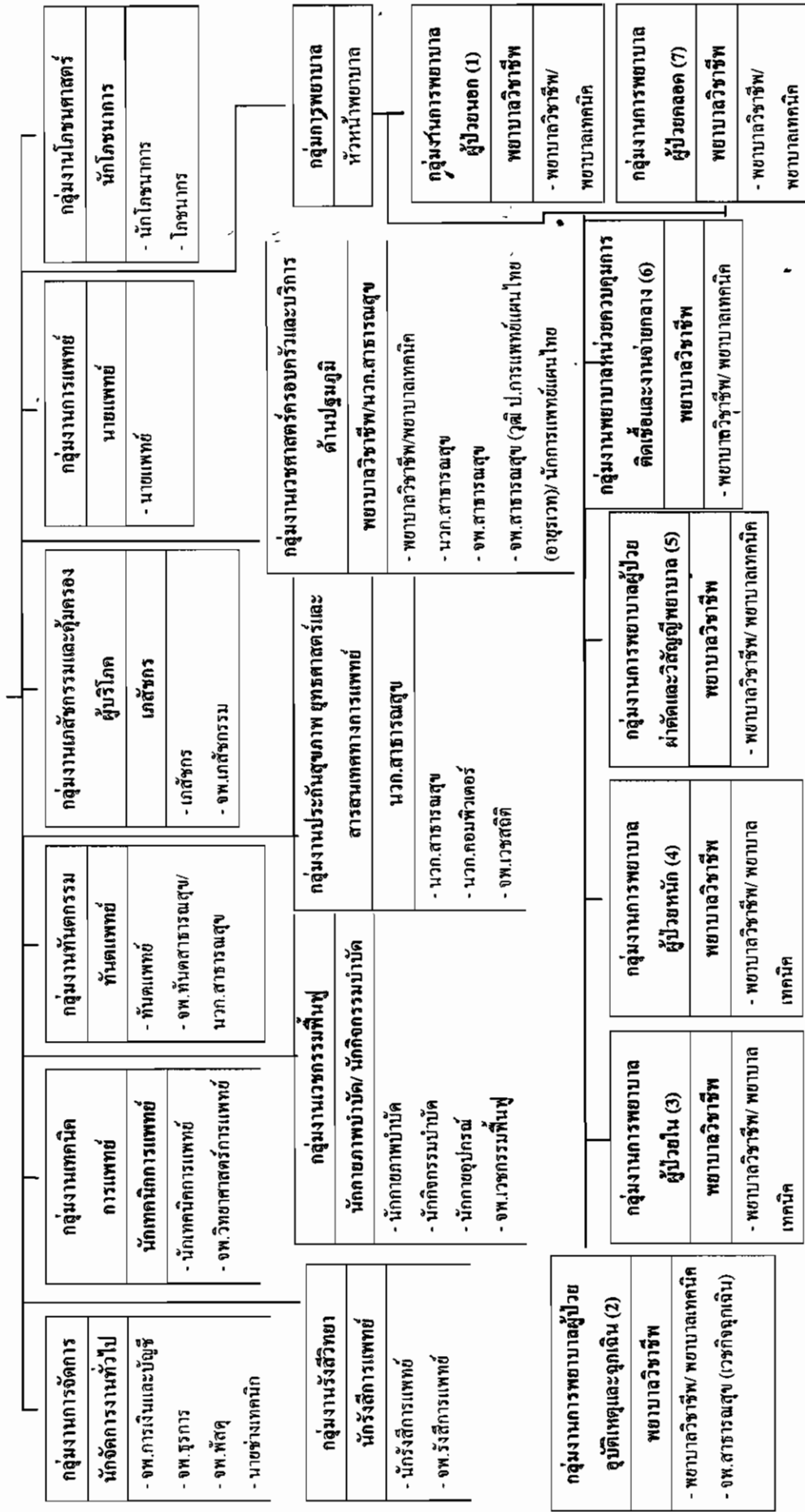
ภาพที่ 3 โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ภาพที่ 4 โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

โรงพยาบาลชุมชน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) (ด้านเวชกรรม/ ด้านสาธารณสุข/ ด้านเวชกรรมป้องกัน)



หมายเหตุ ของกลุ่มงานการพยาบาล (1), (2) กรณี รพ. ขนาด 30 เตียง ให้รวมเป็นกลุ่มงานเดียวกัน

(3) จำนวนแปรตามหอผู้ป่วยใน (หออกละ 30 เตียง (4) มีเฉพาะใน รพ. ที่มี ICU (5), (6), (7) กรณี รพ. ขนาดต่ำกว่า 60 เตียง ให้รวมเป็นกลุ่มงานเดียวกัน

ภาพที่ 5 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน

### การบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

การบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการจัดทำบัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง (กระทรวงสาธารณสุข, 2555) ดังนี้

ตารางที่ 1 บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
1	บริหาร	บริหาร	นักบริหาร	ต้น-สูง
2	บริหาร	ตรวจราชการกระทรวง	ผู้ตรวจราชการกระทรวง	สูง
3	อำนวยการ	อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ต้น-สูง
4	อำนวยการ	อำนวยการเฉพาะด้าน	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ระบุชื่อสายงาน)	ต้น-สูง
5	วิชาการ	จัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
6	วิชาการ	ทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
7	วิชาการ	นิติการ	นิติกร	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
8	วิชาการ	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
9	วิชาการ	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
10	วิชาการ	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
11	วิชาการ	วิชาการสถิติ	นักวิชาการสถิติ	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
12	วิชาการ	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
13	วิชาการ	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
14	วิชาการ	วิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
15	วิชาการ	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
16	วิชาการ	วิชาการเผยแพร่	นักวิชาการเผยแพร่	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
17	วิชาการ	วิชาการโสตทัศนศึกษา	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
18	วิชาการ	นิติวิทยาศาสตร์	นักนิติวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
19	วิชาการ	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
20	วิชาการ	กิจกรรมบำบัด	นักกิจกรรมบำบัด	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
21	วิชาการ	จิตวิทยา	นักจิตวิทยา	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
22	วิชาการ	จิตวิทยาคลินิก	นักจิตวิทยาคลินิก	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
23	วิชาการ	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
24	วิชาการ	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	ประเภท	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
25	วิชาการ	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
26	วิชาการ	แพทย์	นายแพทย์	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
27	วิชาการ	แพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
28	วิชาการ	เภสัชกรรม	เภสัชกร	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
29	วิชาการ	โภชนาการ	นักโภชนาการ	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
30	วิชาการ	รังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
31	วิชาการ	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
32	วิชาการ	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
33	วิชาการ	วิชาการอาหารและยา	นักวิชาการอาหารและยา	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
34	วิชาการ	วิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
35	วิชาการ	เวชศาสตร์การสื่อความหมาย	นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
36	วิชาการ	ช่างภาพการแพทย์	ช่างภาพการแพทย์	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
37	วิชาการ	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
38	วิชาการ	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ
39	วิชาการ	วิชาการศึกษาพิเศษ	นักวิชาการศึกษาพิเศษ	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
40	วิชาการ	วิทยากร	วิทยากร	ปฏิบัติการ-ชำนาญการพิเศษ
41	วิชาการ	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ
42	ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
43	ทั่วไป	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
44	ทั่วไป	ปฏิบัติงานเวชสถิติ	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
45	ทั่วไป	ปฏิบัติงานสถิติ	เจ้าพนักงานสถิติ	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
46	ทั่วไป	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
47	ทั่วไป	ปฏิบัติงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
48	ทั่วไป	ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
49	ทั่วไป	ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
50	ทั่วไป	ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
51	ทั่วไป	ปฏิบัติงานโภชนาการ	โภชนาการ	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
52	ทั่วไป	ปฏิบัติงานรังสีการแพทย์	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
53	ทั่วไป	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	ประเภท	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
54	ทั่วไป	ปฏิบัติงานเวชกรรมฟื้นฟู	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
55	ทั่วไป	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
56	ทั่วไป	ปฏิบัติงานอาชีวบำบัด	เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
57	ทั่วไป	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
58	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
59	ทั่วไป	ปฏิบัติงานกายอุปกรณ์	ช่างกายอุปกรณ์	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
60	ทั่วไป	ปฏิบัติงานเครื่อง คอมพิวเตอร์	เจ้าพนักงานเครื่อง คอมพิวเตอร์	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
61	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างทันตกรรม	ช่างทันตกรรม	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน
62	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างเทคนิค	นายช่างเทคนิค	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
63	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
64	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน-อาวุโส
65	ทั่วไป	ปฏิบัติงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน

### ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

#### สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่บริหารหน่วยงานสาธารณสุขในจังหวัดตราด โดยดูแลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สถานีอนามัย) โดยครอบคลุมทุกอำเภอจำนวน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ่อไร่ อำเภอเขาสมิง อำเภอแหลมงอบ อำเภอคลองใหญ่ อำเภอเกาะช้าง อำเภอเกาะกูด

#### หน่วยงานในสังกัด

โรงพยาบาลทั่วไป	จำนวน	1	แห่ง
โรงพยาบาลชุมชน	จำนวน	6	แห่ง
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	จำนวน	7	แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	66	แห่ง

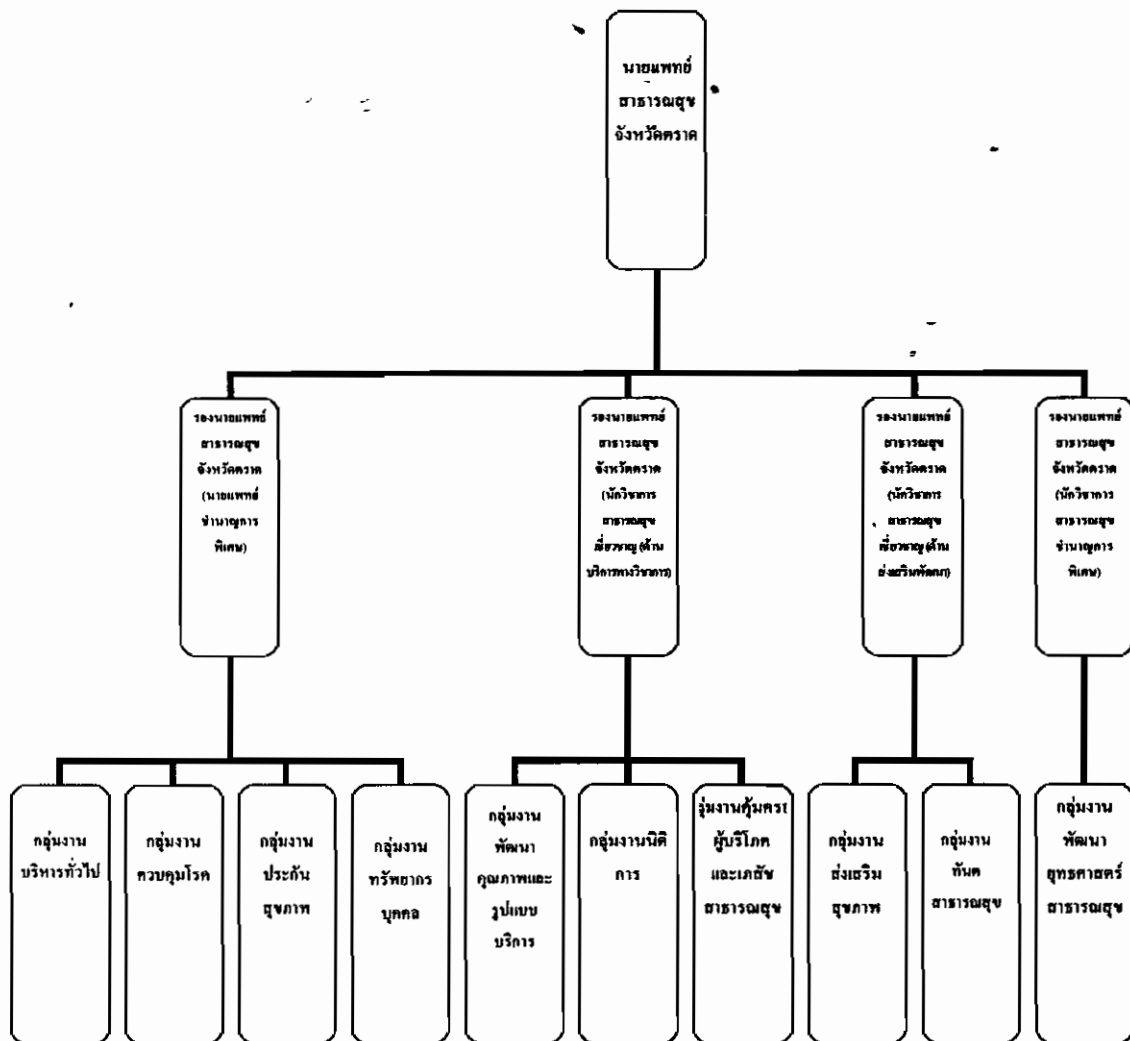
#### วิสัยทัศน์

บริหารจัดการดี ภาครัฐมีส่วนร่วม ศูนย์รวมแหล่งเรียนรู้ มุ่งสู่สุขภาพดี ภายในปี พ.ศ. 2559

### พันธกิจ

1. บริหารจัดการด้านสุขภาพให้เกิดผลสัมฤทธิ์และได้มาตรฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
  2. จัดบริการสุขภาพแบบองค์รวมให้มีคุณภาพ ประชาชนเข้าถึงบริการได้ทั่วถึงและเป็นธรรม
  3. บูรณาการงานด้านสุขภาพร่วมกับภาคีเครือข่าย
  4. เป็นศูนย์รวมแหล่งเรียนรู้ด้านสุขภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพให้มีคุณภาพ
  2. พัฒนาระบบบริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมให้ได้มาตรฐาน
  3. สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานด้านสุขภาพ
  4. พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจ
  5. พัฒนาศูนย์รวมแหล่งเรียนรู้ด้านสุขภาพ
- บทบาทหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
  2. ดำเนินงานและประสานงาน เกี่ยวกับสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
  3. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามกฎหมาย มีบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
  4. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

## โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด



ภาพที่ 6 โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด



ตารางที่ 2 อัตรากำลังของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2555)

ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
ผู้บริหาร สสจ.ตราด			
นายแพทย์	นายแพทย์ สสจ.	1	
นายแพทย์	เชี่ยวชาญ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข	เชี่ยวชาญ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	1	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป			
นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	2	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	2	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	1	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	1	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	2	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	3	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		2	ลูกจ้างชั่วคราว
เจ้าหน้าที่ธุรการ		1	ลูกจ้างชั่วคราว
พนักงานขับรถยนต์		3	ลูกจ้างประจำ
พนักงานขับรถยนต์		2	ลูกจ้างชั่วคราว
พนักงานบริการทั่วไป		1	ลูกจ้างประจำ
แม่บ้าน		1	ลูกจ้างประจำ
พนักงานวิทยุ		1	ลูกจ้างประจำ
พนักงานแปล		1	ลูกจ้างประจำ
คนสวน		1	ลูกจ้างชั่วคราว
พนักงานช่วยเหลือคนไข้		2	ลูกจ้างประจำ
นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	1	
นายช่างโยธา		3	ลูกจ้างชั่วคราว

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล			
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	1	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	
พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	1	
นักทรัพยากรบุคคล		1	พนักงานข้าราชการ
เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	1	
กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข			
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ	3	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	5	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	1	
ผู้ประสาน โครงการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างไทย-กัมพูชา		1	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่มงานประกันคุณภาพ			
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	3	
นักวิชาการสาธารณสุข		1	ลูกจ้างชั่วคราว
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		1	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ			
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	3	
เภสัชกร	ชำนาญการ	1	
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	1	
นักวิชาการสาธารณสุข		1	ลูกจ้างชั่วคราว
นักจัดการงานทั่วไป		1	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ			
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	5	
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	1	
นักวิชาการสาธารณสุข		1	ลูกจ้างชั่วคราว

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
กลุ่มงานควบคุมโรค			
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	2	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	5	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	3	
ผู้ช่วยโครงการมาลาเรีย		1	ลูกจ้างชั่วคราว
ผู้ประสานงานโรคเอดส์		1	ลูกจ้างชั่วคราว
ผู้ประสานงานวันโรค		1	ลูกจ้างชั่วคราว
เจ้าพนักงานธุรการ		1	ลูกจ้างชั่วคราว
เจ้าหน้าที่ธุรการ		1	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค			
เภสัชกร	ชำนาญการพิเศษ	1	
เภสัชกร	ชำนาญการ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	1	
เภสัชกร	ปฏิบัติการ	2	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ชำนาญงาน	2	
นักวิชาการสาธารณสุข		1	พนักงานราชการ
กลุ่มงานทันตสาธารณสุข			
ทันตแพทย์	ปฏิบัติการ	1	
นักวิชาการสาธารณสุข		1	พนักงานราชการ
ผู้ประสานงานทันตสาธารณสุข		1	ลูกจ้างชั่วคราว
กลุ่มงานนิติการ			
นิติกร	ชำนาญการ	1	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	
รวม		104	

- บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งประกอบด้วย 10 กลุ่มงาน มีดังนี้
1. กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีภารกิจงานตามกรอบ โครงสร้างที่กระทรวง ฯ กำหนด ดังนี้
    - 1.1 งานการเงินและบัญชี
    - 1.2 งานบริหารงบประมาณและการเฝ้าระวังทางการเงิน
    - 1.3 งานตรวจสอบ ควบคุมภายใน และบริหารความเสี่ยง

- 1.4 งานพัสดุ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- 1.5 งานธุรการและการบริหารยานพาหนะ
- 1.6 งานสำนักงานเลขานุการและอำนวยการ
- 1.7 งานประชาสัมพันธ์
2. กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข มีภารกิจงานตามกรอบ โครงสร้าง  
ที่กระทรวง ฯ กำหนด ดังนี้
  - 2.1 งานพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ
  - 2.2 งานข้อมูลข่าวสาร
  - 2.3 งานนิเทศและประเมินผล
  - 2.4 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 2.6 งานสาธารณสุขพื้นที่พิเศษ/พื้นที่เฉพาะ
  - 2.7 งาน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร
  - 2.8 งานกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 2.9 งานวิจัย
3. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ มีภารกิจงานตามกรอบ โครงสร้างที่กระทรวง ฯ กำหนด  
ดังนี้
  - 3.1 งานส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มอายุ
  - 3.2 งานส่งเสริมการออกกำลังกาย
  - 3.3 งานส่งเสริมภาวะโภชนาการ
  - 3.4 งานอนามัยการเจริญพันธุ์
  - 3.5 งานพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม
  - 3.6 งานประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
  - 3.7 งานตาม พ.ร.บ. สาธารณสุข พ.ศ. 2535
  - 3.8 งานยาเสพติดและงานบำบัดยาเสพติด
  - 3.9 งานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ/ ผู้ด้อยโอกาส
  - 3.10 งานสุขภาพจิต
4. กลุ่มงานควบคุมโรค มีภารกิจงานตามกรอบ โครงสร้างที่กระทรวง ฯ กำหนด ดังนี้
  - 4.1 งานควบคุมโรคติดต่อทั่วไป
  - 4.2 งานควบคุมโรคติดต่อในพื้นที่เฉพาะ
  - 4.3 งานควบคุมโรคไม่ติดต่อ

- 4.4 งานอาชีพอนามัยและควบคุมโรคจากสิ่งแวดล้อม
- 4.5 งานควบคุมการบริโภคบุหรี่ยาสูบและสุรา
- 4.6 งานสอบสวนโรค (SRRT)
- 4.7 งานบริการแพทย์ฉุกเฉินและอุบัติเหตุจราจร
5. กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข มีภารกิจงานตามกรอบ โครงสร้างที่ กระทบวง ๗ กำหนด ดังนี้
  - 5.1 งานมาตรฐานผลิตภัณฑ์และสถานประกอบการด้านบริการสุขภาพ
  - 5.2 งานคุ้มครองสิทธิผู้บริโภคด้านสาธารณสุข
  - 5.3 งานพัฒนาระบบยาและเวชภัณฑ์
  - 5.4 งานส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจสุขภาพ
  - 5.5 งานบริการวิชาการ
6. กลุ่มงานประกันสุขภาพ มีภารกิจงานตามกรอบ โครงสร้าง ๗ ดังนี้
  - 6.1 งานทะเบียนผู้มีสิทธิ
  - 6.2 งานประเมินหน่วยบริการเพื่อการขึ้นทะเบียน
  - 6.3 งานควบคุมกำกับคุณภาพหน่วยบริการ
  - 6.4 งานส่งเสริมสนับสนุนงานกองทุนสุขภาพตำบล
  - 6.5 งานคุ้มครองสิทธิ การรับเรื่องร้องเรียน
  - 6.6 งานบริหารการชดเชยและตรวจสอบเวชระเบียน
  - 6.7 งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ/ประกันสังคม
  - 6.8 งานสนับสนุนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ
  - 6.9 งานบริหารจัดการทรัพยากรการเงินการคลัง
  - 6.10 งานกองทุนแรงงานต่างด้าว
  - 6.11 งานพระราชบัญญัติผู้ประสบภัยจากรถ
  - 6.12 งานบริหารจัดการ โรคเฉพาะ (กรณีฟอกเลือดล้างไต)
7. กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ มีภารกิจงานตามกรอบ โครงสร้าง๗ ดังนี้
  - 7.1 งานพัฒนาคุณภาพ
    - 7.1.1 งานพัฒนาคุณภาพบริการทุกมาตรฐาน
    - 7.1.2 งานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
    - 7.1.3 งานพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านเทคนิคบริการ
    - 7.1.4 งานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์

- 7.1.5 งานสนับสนุนการสร้างสุขภาพภาคประชาชน
  - 7.1.6 งานพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิและเวชปฏิบัติครอบครัว
  - 7.2 งานรูปแบบบริการ
    - 7.2.1 งานบริการกามโรคและโรคเอดส์
    - 7.2.2 งานบริการทันตกรรม
    - 7.2.3 งานส่งเสริมพัฒนาและคลินิกแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก
    - 7.2.4 งานรักษาพยาบาล
    - 7.2.5 งานพัฒนาบริการงานพยาบาลทุกสาขาวิชาชีพ
    - 7.2.6 งานพัฒนาระบบส่งต่อ
    - 7.2.7 งานจิตอาสา
    - 7.2.8 งานบริหารความเสี่ยงของหน่วยบริการ
  - 8. กลุ่มงานทันตสาธารณสุข มีภารกิจงานตามกรอบโครงสร้าง ๓ ดังนี้
    - 8.1 งานพัฒนากลยุทธ์ด้านทันตสาธารณสุข
    - 8.2 งานพัฒนาระบบทันตสุขภาพ
    - 8.3 งานส่งเสริมและป้องกันทันตสุขภาพตามกลุ่มอายุ
    - 8.4 งานวิชาการทันตสาธารณสุข
    - 8.5 งานส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนทันตสาธารณสุข
  - 9. กลุ่มงานนิติการ มีภารกิจงานตามกรอบโครงสร้าง ๓ ดังนี้
    - 9.1 งานให้คำปรึกษาความเห็นทางกฎหมาย
    - 9.2 งานนิติกรรมและสัญญา
    - 9.3 งานดำเนินการทางวินัยและเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
    - 9.4 งานรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์
    - 9.5 งานดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง คดีปกครอง คดีตามกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค
- ด้านสาธารณสุข
- 9.6 งานพิจารณาตรวจสอบคำอุทธรณ์
  - 9.7 งานเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย
  - 9.8 งานบังคับคดีตามคำพิพากษาคำสั่ง
  - 9.9 งานดำเนินมาตรการทางปกครอง
  - 9.10 งานดำเนินเปรียบเทียบคดี
  - 9.11 งานไต่ถามข้อพิพาท

- 9.12 งานความรับผิดชอบทางละเมิด
- 9.13 งานด้านกฎหมายทั่วไปหรืออื่น ๆ
10. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล มีภารกิจงานตามกรอบโครงสร้าง ฯ ดังนี้
- 10.1 งานวางแผนกำลังคน
- 10.2 งานบริหารทรัพยากรบุคคล
- 10.3 งานประเมินผลสัมฤทธิ์ งานประเมินค่างาน
- 10.4 งานฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล
- 10.5 งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
- 10.6 งานทะเบียนประวัติและบัตร
- 10.7 งานประเมินคุณสมบัติบุคคลและผลงานขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 10.8 งานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจบุคคล
- 10.9 งานนิเทศ ติดตาม ประเมินผลทรัพยากรบุคคล
- 10.10 งานพัฒนาบุคลากรด้านบริหาร

#### โรงพยาบาลชุมชน (รพช.)

เป็นหน่วยบริการสุขภาพที่ให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับอำเภอ มีเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 10 เตียง ไปจนถึง 150 เตียง ครอบคลุมประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป มีแพทย์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่น ๆ ปฏิบัติงานประจำ การให้บริการจะเน้นหนักในด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าสถานบริการในระดับต้น โรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดคราด มีจำนวน 6 แห่ง เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก ได้แก่

#### โรงพยาบาลเขาสมิง

ขนาด 30 เตียง ประกอบด้วย 9 กลุ่มงาน บุคลากรจำนวน 124 คน

1. กลุ่มงานการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	4	คน
2. กลุ่มงานทันตกรรม	มีบุคลากรจำนวน	10	คน
3. กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	มีบุคลากรจำนวน	2	คน
4. กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	4	คน
5. กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	มีบุคลากรจำนวน	9	คน
6. กลุ่มงานประกันสุขภาพ งานนุทุทศาสตร์ งานสารสนเทศทางการแพทย์และงานบริการแพทย์แผนไทย	มีบุคลากรจำนวน	12	คน
7. กลุ่มงานการจัดการ	มีบุคลากรจำนวน	27	คน

8. กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัวและบริการด้านปฐมภูมิ	มีบุคลากรจำนวน	7	คน
9. กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแหลมจ้อบ	มีบุคลากรจำนวน	49	คน
ขนาด 30 เตียง ประกอบด้วย 11 กลุ่มงาน บุคลากรจำนวน 115 คน			
1. กลุ่มงานเทคนิคบริการ (แพทย์)	มีบุคลากรจำนวน	3	คน
2. ฝ่ายบริหารทั่วไป	มีบุคลากรจำนวน	23	คน
3. ศูนย์คุณภาพ	มีบุคลากรจำนวน	2	คน
4. ศูนย์สารสนเทศและเวชระเบียน	มีบุคลากรจำนวน	5	คน
5. กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ (งานชันสูตร)	มีบุคลากรจำนวน	3	คน
6. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ (งานทันตกรรม)	มีบุคลากรจำนวน	9	คน
7. กลุ่มงานเทคนิคบริการ	มีบุคลากรจำนวน	7	คน
8. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน	มีบุคลากรจำนวน	12	คน
9. ศูนย์บริการหลักประกันสุขภาพ	มีบุคลากรจำนวน	4	คน
10. งานแพทย์แผนไทย	มีบุคลากรจำนวน	4	คน
11. กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลบ่อไร่	มีบุคลากรจำนวน	43	คน
ขนาด 30 เตียง ประกอบด้วย 9 กลุ่มงาน บุคลากรจำนวน 120 คน			
1. กลุ่มงานการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	3	คน
2. กลุ่มงานการจัดการ	มีบุคลากรจำนวน	25	คน
3. กลุ่มงานการพยาบาล	มีบุคลากรจำนวน	52	คน
4. กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	มีบุคลากรจำนวน	8	คน
5. กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	7	คน
6. กลุ่มงานทันตกรรม	มีบุคลากรจำนวน	8	คน
7. กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัวและบริการด้านปฐมภูมิ	มีบุคลากรจำนวน	13	คน
8. กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	มีบุคลากรจำนวน	1	คน



9. กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	3	คน
โรงพยาบาลคลองใหญ่			
ขนาด 30 เตียง ประกอบด้วย 8 กลุ่มงาน บุคลากรจำนวน 126 คน			
1. กลุ่มงานบริหารทั่วไป	มีบุคลากรจำนวน	30	คน
2. งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ	มีบุคลากรจำนวน	2	คน
3. งานประกันสุขภาพ	มีบุคลากรจำนวน	3	คน
4. งานแผนงาน	มีบุคลากรจำนวน	1	คน
5. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	มีบุคลากรจำนวน	22	คน
6. กลุ่มงานเทคนิคบริการ	มีบุคลากรจำนวน	13	คน
7. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	8	คน
8. กลุ่มงานการพยาบาล	มีบุคลากรจำนวน	47	คน
โรงพยาบาลเกาะช้าง			
ขนาด 30 เตียง ประกอบด้วย 7 กลุ่มงาน บุคลากรจำนวน 72 คน			
1. กลุ่มงานการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	3	คน
2. กลุ่มงานบริหารทั่วไป	มีบุคลากรจำนวน	24	คน
3. กลุ่มงานประกันสุขภาพ	มีบุคลากรจำนวน	3	คน
4. กลุ่มงานเวชปฏิบัติชุมชน	มีบุคลากรจำนวน	7	คน
5. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	4	คน
6. กลุ่มงานเภสัชกรรม	มีบุคลากรจำนวน	9	คน
7. กลุ่มงานการพยาบาล	มีบุคลากรจำนวน	22	คน
โรงพยาบาลเกาะกูด			
ขนาด 30 เตียง ประกอบด้วย 4 กลุ่มงาน บุคลากรจำนวน 35 คน			
1. กลุ่มงานการพยาบาล	มีบุคลากรจำนวน	8	คน
2. กลุ่มงานเวชปฏิบัติและครอบครัว	มีบุคลากรจำนวน	6	คน
3. กลุ่มงานบริการทางการแพทย์	มีบุคลากรจำนวน	5	คน
4. กลุ่มงานบริหารทั่วไป	มีบุคลากรจำนวน	16	คน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภักดี ศรีเมือง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชาชนมีความคิดต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรมด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่าและด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามลำดับ 2) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดต่อการนำหลักธรรมาภิบาลด้านความคุ้มค่าและด้านนิติธรรมบริหารงานแตกต่างกัน และประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่าด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ และด้านนิติธรรมบริหารงานแตกต่างกัน

จิตรวรรณ หวังศุภกิจโกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านหลักนิติธรรม รองลงมาคือด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักการมีส่วนร่วม และพบผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพและรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีไม่แตกต่างกัน

เดือนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ระดับปานกลางทุกด้าน ประเด็นที่บุคลากรมีทัศนะระดับมาก ได้แก่ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ธรรมาภิบาลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือหลักความรับผิดชอบต่อสังคม กำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้บริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ธรรมาภิบาลให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีคุณภาพ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน

อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนมสนิมจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น

ของประชาชนต่อการบริหารจัดการคุณลักษณะภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรมหลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อคุณลักษณะของประชาชนที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และคุณลักษณะที่แตกต่างของประชาชนซึ่งประกอบด้วย อายุ เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

กุลวัชร หงษ์ภู (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรจัดอันดับความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลอันดับ 1 หลักความเป็นธรรม (Equity) อันดับ 2 หลักความโปร่งใส (Transparency) และอันดับ 3 หลักความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรภายในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในทางบวกต่อธรรมาภิบาลในองค์การไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในทางบวกต่อธรรมาภิบาลในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิณณภักดิ์ ศรีศิลารักษ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรชนะ ของพนักงาน ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในทรรชนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

พระสมนึก ธีรบุญโญ (กลับน้อม) (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ

ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพ และรายได้ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สาขา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับหลักคุณธรรมและหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ สูงกว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา ส่วนด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วมและ หลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
4. ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม และ หลักความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ด้านหลักนิติธรรมประชาชนที่มีอาชีพรับราชการกับอาชีพค้าขายมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากกว่า ประชาชนที่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน ส่วนด้านหลักความรับผิดชอบ ประชาชนที่ประกอบอาชีพ เกษตรกร และอาชีพรับจ้างหรืออาชีพอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพ พนักงานเอกชนส่วนด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และ หลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุพจน์ เจริญจำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าวรลักษณ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง เพื่อบริียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง เพชร และเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปางเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานของตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปางเพชร พบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของประชาชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของพนักงานบริหารส่วนตำบล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีตามหลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการ ตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน

พระปรเมศวร์ ปญญาวชิโร (แจ่มแจ้ง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนในด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุราชการ รายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ รายได้ ส่วนอายุและสถานภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระมหาลำพึง ชีรปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ที่มีอายุต่างกัน มีตำแหน่งแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และมีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีฯ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลทรายขาว เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยมีความคิดเห็น เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับดีมากที่สุด ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับ ดีมาก ตามลำดับ และด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับดีมา ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล ทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 สรุปการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เพศ	จิตรวรรณ หวังศุภกิจ โกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการที่ดีไม่แตกต่างกัน อนรรตน์ จักรเจริญพรชัย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของ ประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอ พนมสนิม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรมหลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อ คุณลักษณะของประชาชนที่แตกต่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ เป็นปัจจัยที่มี

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
	วิโรจน์ สาขา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน
	พระคนพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน
	พระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จำแนกตามบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน
	พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน
	สุพจน์ เจริญขำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกำแพงเพชร ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
อายุ	<p>จิตรวรรณ หวังสุภกิจ โกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว พบว่าประชาชนที่มีอายุต่างก็มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีไม่แตกต่างกัน</p> <p>เดือนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมชาติในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนคติของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อธรรมชาติในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน</p> <p>ฉัตรชัย ศรีศิริรักษ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารที่ดีตามหลักธรรมชาติของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรณะของพนักงาน ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการบริหารที่ดีตามหลักธรรมชาติในทรรณะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมชาติของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05</p> <p>วิโรจน์ สาขา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมชาติของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมชาติโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับหลักคุณธรรมและหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน</p>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	<p>พระคณพัศ กิตติสาโร (ประกอบเตียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน</p> <p>พระมหาลำพิ่ง ชีรปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของ โรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัด นครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของ โรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จำแนกตาม บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน</p> <p>พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัด จันทบุรีประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน</p> <p>สุพจน์ เจริญขำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่า ลักขบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีทัศนะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน</p>
ระดับการศึกษา	<p>จิตรวรรณ หวังสุภกิจ โกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีไม่แตกต่างกัน</p> <p>เดือนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาล ในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติ วิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันนิติ วิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อธรรมาภิบาล ในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน</p>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	<p>กุลวัชร หงษ์คู่ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมเนียมปฏิบัติกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรภายในเทศบาลนครสมุทรสาคร ที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติ ในทางบวกต่อธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01</p>
	<p>วิโรจน์ สาขา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่าง สำหรับรายด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาส่วนด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน</p> <p>พระคนพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน</p>
	<p>พระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จำแนกตามบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน</p>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	<p>พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัด จันทบุรี ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน</p> <p>สุพจน์ เจริญขำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอ ขาวฉกร์เกษมบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน</p>
ตำแหน่ง	<p>เตือนใจ อุทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาล ในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนคติของบุคลากรสถาบัน นิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบัน นิติวิทยาศาสตร์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาล ในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน</p> <p>กุลวัชร หงษ์ภู (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลกับ การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนคร สมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรภายในเทศบาลนครสมุทรสาคร ที่มีตำแหน่งงาน และฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับ ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในทางบวกต่อธรรมาภิบาลในองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01</p> <p>ฉันทกฤดี ศรีศิลารักษ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรชนะ ของพนักงาน ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการบริหารที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาลในทรรชนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะ ประชากรศาสตร์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05</p>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
<p>ประสบการณ์ทำงาน</p>	<p>พระมหาลำพิ่ง ชีรปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จำแนกตามบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน</p> <p>เดือนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนคติของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน</p> <p>กุลวัชร หงษ์ถู (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรภายในเทศบาลนครสมุทรสาคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในทางบวกต่อธรรมาภิบาลในองค์การไม่แตกต่างกัน</p> <p>พระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน</p> <p>พระมหาลำพิ่ง ชีรปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จำแนกตามบุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน</p>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
รายได้	<p>จิตรวรรณ หวังศุภกิจโกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีไม่แตกต่างกัน</p> <p>จินณภักดิ์ ศรีศิริรักษ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในทรรศนะของพนักงาน ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในทรรศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05</p> <p>พระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตาม รายได้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน</p> <p>พระสมนึก ชีรปญโญ (กลับน้อม) (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” บุคลากรที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา อำเภอบางกรวยจังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน</p> <p>พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน</p>

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด  
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข  
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาล  
ชุมชน จังหวัดตราด เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด  
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ  
วิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นผู้บริหาร ทันตแพทย์  
เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงาน  
ทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงาน  
ธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำนวน 104 คน ได้แก่

ผู้บริหาร	จำนวน	4	คน
ทันตแพทย์	จำนวน	1	คน
เภสัชกร	จำนวน	5	คน
พยาบาลวิชาชีพ	จำนวน	1	คน

นิติกร	จำนวน	1	คน
นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน	37	คน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	4	คน
นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	2	คน
นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	2	คน
นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	2	คน
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	2	คน
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	จำนวน	2	คน
เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	6	คน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	2	คน
เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	2	คน
นายช่างโยธา	จำนวน	1	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	9	คน
ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	21	คน
	รวม	104	คน

รวมถึงโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเขาสมิง โรงพยาบาลแหลมฉบัง โรงพยาบาลบ่อไร่ โรงพยาบาลคลองใหญ่ โรงพยาบาลเกาะช้าง และโรงพยาบาลเกาะกูด

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โดยทำการเลือกทั้งหมด (Census) เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนน้อย (104 คน)

3. กลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลชุมชน 6 แห่ง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามโรงพยาบาลชุมชน 6 แห่ง จำนวนรวม 592 คน นำมาคำนวณตามวิธีการของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% แล้วนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายให้กลุ่มเป้าหมายที่คัดเลือกไว้ วิธีสุ่มตัวอย่าง สุ่มจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน 6 แห่ง ดังในตารางที่ 3

การใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อ	$n$	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	=	จำนวนหน่วยประชากร
	$e$	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มที่ยอมรับได้ (0.05%)



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

แทนค่า n =  $\frac{592}{1 + 592(0.05)^2}$

$$= 238 \text{ คน}$$

ส่วนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลชุมชนที่เก็บข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional to Size) ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลชุมชน ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลชุมชน

ลำดับ	ชื่อโรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงพยาบาลเขาสมิง	124	50
2	โรงพยาบาลแหลมงอบ	115	46
3	โรงพยาบาลบ่อไร่	120	48
4	โรงพยาบาลคลองใหญ่	126	51
5	โรงพยาบาลเกาะช้าง	72	29
6	โรงพยาบาลเกาะกูด	35	14
	รวม	592	238

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด เป็นแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็น มี 4 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) โดยมี

รายละเอียดคำถาม ทั้งสิ้น 30 ข้อ ประกอบด้วยหลักกรรมาภิบาล ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านหลักนิติธรรม	จำนวน	5	ข้อ
2. ด้านหลักคุณธรรม	จำนวน	5	ข้อ
3. ด้านหลักความโปร่งใส	จำนวน	5	ข้อ
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	จำนวน	5	ข้อ
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	จำนวน	5	ข้อ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	จำนวน	5	ข้อ

โดยกำหนดแบบตัวเลขมาตรวัดประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 162) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	เห็นด้วย
4	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัย ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจึงนำมากำหนดขอบข่าย

ในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิด คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงาน ตามหลักกรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด และตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 3.1 นายแพทย์ชุมพล สุวรรณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

- 3.2 ดร. รังสรรค์ ม่วงโสรัส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี

### 3.3 คร. ภิญญา นิลฉันทร์ ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาศาสตร์

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรสาธารณสุข ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของเครื่องมือโดยภาพรวมเท่ากับ .94

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
2. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราดและผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน
3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามเพื่อถามบุคลากรสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 342 ชุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอนโดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปตารางประกอบ
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด สถิติที่ใช้ คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดตราด โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และ ใช้สถิติ One-way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least Significant Difference Test)

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 162)

$$\begin{aligned} \text{สูตรอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีความเห็นว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง มีความเห็นว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง มีความเห็นว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดีน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง มีความเห็นว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่ดี

### ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึง 30 เมษายน พ.ศ. 2556 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 2 เดือน

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด จำนวน 104 คน และในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด 6 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเขาสมิง โรงพยาบาลแหลมงอบ โรงพยาบาลบ่อไร่ โรงพยาบาลคลองใหญ่ โรงพยาบาลเกาะช้าง และโรงพยาบาลเกาะกูด จำนวน 238 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 342 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (342 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	73	21.35
หญิง	269	78.65

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (342 คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
20 ขึ้นไป ถึง 30 ปี	88	25.73
30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี	107	31.29
40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี	100	29.24
50 ปีขึ้นไป	47	13.74
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	4	1.17
มัธยมศึกษา	17	4.97
อนุปริญญา หรือ ปวส.	64	18.71
ปริญญาตรี	230	67.25
สูงกว่าปริญญาตรี	27	7.90
ตำแหน่งในสายงาน		
ประเภทวิชาการ	164	47.95
ประเภททั่วไป	66	19.30
ประเภทพนักงานราชการ/ ลูกจ้าง	112	32.75
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	23	6.73
1 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี	77	22.51
5 ปีขึ้นไป ถึง 10 ปี	52	15.21
10 ปีขึ้นไป ถึง 15 ปี	47	13.74
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	143	41.81
อายุ		
20 ขึ้นไป ถึง 30 ปี	88	25.73
30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี	107	31.29
40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี	100	29.24
50 ปีขึ้นไป	47	13.74

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (342 คน)	ร้อยละ (100.00)
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	67	19.59
10,000 บาทขึ้นไป ถึง 20,000 บาท	104	30.41
20,000 บาทขึ้นไป ถึง 30,000 บาท	92	26.90
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	79	23.10

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.65 และเพศชาย ร้อยละ 21.35 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี ร้อยละ 31.29 รองลงมา คือ อายุ 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี ร้อยละ 29.24 อายุ 20 ปีขึ้นไป ถึง 30 ปี ร้อยละ 25.73 และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.74 ตามลำดับ ศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.25 รองลงมาศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวศ. ร้อยละ 18.71 ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.90 ศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 4.97 และศึกษา ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 1.17 ตามลำดับ มีตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ร้อยละ 47.95 รองลงมา คือ ตำแหน่งประเภทพนักงานราชการ/ ลูกจ้าง ร้อยละ 32.75 และตำแหน่งในสายงาน ประเภททั่วไป ร้อยละ 19.30 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.81 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี ร้อยละ 22.51 ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป ถึง 10 ปี ร้อยละ 15.21 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ถึง 15 ปี ร้อยละ 13.74 และประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 6.73 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ถึง 20,000 บาท ร้อยละ 30.41 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ถึง 30,000 บาท ร้อยละ 26.90 รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 23.10 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 19.59 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักนิติธรรม -

ด้านหลักนิติธรรม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การบริหารงานของ สสจ. มีความชัดเจน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ	16 (4.68)	244 (71.35)	76 (22.22)	6 (1.75)	2.79	0.54	ดีมาก	1
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรสาธารณสุขด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ	16 (4.68)	185 (54.09)	123 (35.97)	18 (5.26)	2.58	0.67	ดีมาก	5
3. การพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นยึดตามกฎหมาย กฎระเบียบของข้าราชการเป็นหลักโดยไม่เลือกปฏิบัติ	21 (6.14)	199 (58.19)	112 (32.75)	10 (2.92)	2.67	0.63	ดีมาก	3
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้	19 (5.56)	190 (55.55)	121 (35.38)	12 (3.51)	2.63	0.64	ดีมาก	4
5. สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทางราชการ	22 (6.43)	223 (65.20)	90 (26.32)	7 (2.05)	2.76	0.59	ดีมาก	2
ภาพรวม					2.69	0.49	ดีมาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักนิติธรรม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.69$ ,  $SD = .49$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในเรื่องการบริหารงานของ สสจ.มีความชัดเจน ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ อยู่ในระดับดีมาก



( $\bar{X} = 2.79$ ,  $SD = .54$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.76$ ,  $SD = .59$ ) การพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นยึดตามกฎหมาย กฎระเบียบของข้าราชการเป็นหลักโดยไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.67$ ,  $SD = .63$ ) เปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมมีผลบังคับใช้ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.63$ ,  $SD = .64$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรสาธารณสุขด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.58$ ,  $SD = .67$ )

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักคุณธรรม

ด้านหลักคุณธรรม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม	23 (6.73)	223 (65.20)	90 (26.32)	6 (1.75)	2.77	0.59	ดีมาก	1
2. บุคลากรของ สสจ. มีความซื่อสัตย์ สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม	14 (4.09)	216 (63.16)	106 (31.00)	6 (1.75)	2.69	0.57	ดีมาก	4
3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมต่อทุกคน โดยไม่มีอคติ	13 (3.80)	198 (57.89)	123 (35.97)	8 (2.34)	2.63	0.59	ดีมาก	5
4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงต่อ เวลา และทำคนเป็นตัวอย่างที่ดี	11 (3.22)	223 (65.20)	101 (29.53)	7 (2.05)	2.69	0.56	ดีมาก	3
5. บุคลากร บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	9 (2.63)	245 (71.64)	84 (24.56)	4 (1.17)	2.76	0.51	ดีมาก	2
ภาพรวม					2.71	0.46	ดีมาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักคุณธรรม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.71$ ,  $SD = .46$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในเรื่อง ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.77, SD = .59$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง บุคลากร บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.76, SD = .51$ ) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.69, SD = .56$ ) บุคลากรของ สสจ. มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.69, SD = .57$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมต่อทุกคน โดยไม่มีอคติ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.63, SD = .59$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักความโปร่งใส	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คำนึงงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูลโปร่งใส	14 (4.09)	220 (64.33)	98 (28.66)	10 (2.92)	2.69	0.59	ดีมาก	3
2. ประกาศให้บุคลากรในองค์กรรับทราบเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ	19 (5.56)	187 (54.68)	126 (36.84)	10 (2.92)	2.63	0.64	ดีมาก	5
3. กระบวนการทำงานของ สสจ. เปิดเผยตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา	14 (4.09)	221 (64.62)	102 (29.83)	5 (1.46)	2.71	0.56	ดีมาก	2
4. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อ สสจ. มีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง	15 (4.39)	234 (68.42)	92 (26.90)	1 (0.29)	2.77	0.52	ดีมาก	1
5. จัดให้มีกลไกตรวจสอบผลการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป	18 (5.26)	191 (55.85)	125 (36.55)	8 (2.34)	2.64	0.62	ดีมาก	4
ภาพรวม					2.71	0.56	ดีมาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า บุคลากรสาธารณสุข

มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.71$ ,  $SD = .56$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในเรื่อง ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อ สสจ.มีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.77$ ,  $SD = .52$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่อง กระบวนการทำงานของสสจ. เปิดเผยตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.71$ ,  $SD = .56$ ) ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูลโปร่งใส อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.69$ ,  $SD = .59$ ) จัดให้มีกลไกตรวจสอบผลการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.64$ ,  $SD = .62$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ประกาศให้บุคลากรในองค์กรรับทราบเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.63$ ,  $SD = .64$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อ สสจ.	14 (4.09)	165 (48.25)	150 (43.86)	13 (3.80)	2.53	0.64	ดีมาก	5
2. บุคลากรของ สสจ. มีอิสระในความคิด และสามารถแสดงความคิดเห็นได้	17 (4.97)	223 (65.20)	95 (27.78)	7 (2.05)	2.68	0.60	ดีมาก	4
3. เปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย	17 (4.97)	223 (65.20)	95 (27.78)	7 (2.05)	2.73	0.58	ดีมาก	3
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	16 (4.68)	231 (67.55)	89 (26.02)	6 (1.75)	2.75	0.56	ดีมาก	2
5. มีการแต่งตั้งตัวแทนบุคลากรเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง	20 (5.85)	244 (71.34)	71 (20.76)	7 (2.05)	2.81	0.56	ดีมาก	1
ภาพรวม					2.70	0.46	ดีมาก	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.70, SD = .46$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในเรื่อง มีการแต่งตั้งตัวแทนบุคลากรเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.81, SD = .56$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.75, SD = .56$ ) เปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.73, SD = .58$ ) บุคลากรของ สสจ. มีอิสระในความคิดและสามารถแสดงความคิดเห็น ได้ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.68, SD = .60$ ) และลำดับสุดท้าย คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อ สสจ. อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.53, SD = .64$ )

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักความรับผิดชอบ

ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีการนำโครงการ กิจกรรม หรือ แผนงานที่แถลงไว้ไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม	16 (4.68)	247 (72.22)	76 (22.22)	3 (0.88)	2.81	0.52	ดีมาก	2
2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	45 (13.16)	254 (74.27)	40 (11.69)	3 (0.88)	2.99	0.53	ดีมาก	1
3. การให้บริการต่างๆ ของ สสจ. ให้ความรับผิดชอบต่อสนองความต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน	16 (4.68)	231 (67.55)	89 (26.02)	6 (1.75)	2.75	0.56	ดีมาก	4

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านหลักความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำทั้งผลดีผลเสียและสามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้	12 (3.51)	226 (66.08)	99 (28.95)	5 (1.46)	2.72	0.55	ดีมาก	5
5. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน	17 (4.97)	239 (69.88)	83 (24.27)	3 (0.88)	2.79	0.53	ดีมาก	3
ภาพรวม					2.81	0.44	ดีมาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม ด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.81$ ,  $SD = .44$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในเรื่อง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.99$ ,  $SD = .53$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง มีการนำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่แถลงไว้ไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.81$ ,  $SD = .52$ ) มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.79$ ,  $SD = .53$ ) การให้บริการต่าง ๆ ของ สสจ. ให้ด้วยความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.75$ ,  $SD = .56$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำทั้งผลดีผลเสียและสามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.72$ ,  $SD = .55$ )

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากร  
 สาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข  
 จังหวัดตราดแลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักความคุ้มค่า	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและหน่วยงาน	17 (4.97)	229 (66.96)	90 (26.32)	6 (1.75)	2.75	0.57	ดีมาก	2
2. มีการณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน	31 (9.06)	241 (70.47)	60 (17.55)	10 (2.92)	2.86	0.60	ดีมาก	1
3. การจัดสรรตำแหน่งบุคลากรมีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่	24 (7.02)	177 (51.75)	124 (36.26)	17 (4.97)	2.61	0.69	ดีมาก	5
4. การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้รับ	19 (5.56)	201 (58.77)	113 (33.04)	9 (2.63)	2.67	0.62	ดีมาก	3
5. การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	20 (5.85)	199 (58.18)	107 (31.29)	16 (4.68)	2.65	0.66	ดีมาก	4
ภาพรวม					2.71	0.52	ดีมาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.71$ ,  $SD = .52$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในเรื่อง มีการณรงค์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.86$ ,  $SD = .60$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเรื่อง ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและหน่วยงาน อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.75$ ,  $SD = .57$ ) การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้รับ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.67$ ,  $SD = .62$ ) การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.65$ ,  $SD = .66$ ) และลำดับสุดท้าย คือการจัดสรรตำแหน่งบุคลากรมีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่

อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.61, SD = .69$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการ  
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ  
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม

ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านหลักนิติธรรม	2.69	0.49	ดีมาก	6
2. ด้านหลักคุณธรรม	2.71	0.46	ดีมาก	2
3. ด้านหลักความโปร่งใส	2.71	0.56	ดีมาก	4
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	2.70	0.46	ดีมาก	5
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	2.81	0.44	ดีมาก	1
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	2.71	0.52	ดีมาก	3
ภาพรวม	2.72	0.40	ดีมาก	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น  
ของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด  
ตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็น  
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาล  
ชุมชน จังหวัดตราด อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.72, SD = .40$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้  
ดังนี้

บุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก  
( $\bar{X} = 2.81, SD = .44$ ) โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม  
อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.71, SD = .46$ ) ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.71,$   
 $SD = .52$ ) ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.71, SD = .56$ ) ด้านหลักการมีส่วนร่วม  
อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 2.70, SD = .46$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดีมาก

( $\bar{X} = 2.69$ ,  $SD = .49$ )

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราดแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	73	2.79	0.39	1.668	0.096
หญิง	269	2.70	0.40		

จากตารางที่ 13 การเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.096 แสดงว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราดแตกต่างกัน



ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.164	1.055	6.951	0.000*
ภายในกลุ่ม	338	51.275	0.152		
รวม	341	54.439			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference Test) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 ขึ้นไปถึง 30 ปี	30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี	40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
20 ขึ้นไปถึง 30 ปี	2.87	-	- 0.15*	- 0.25*	- 0.19*
30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี	2.72		-	0.10	0.05
40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี	2.61			-	0.06
50 ปีขึ้นไป	2.67				-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least Significant Difference) พบว่า อายุต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

อายุ 20 ขึ้นไป ถึง 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกับอายุ 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี

อายุ 20 ขึ้นไป ถึง 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างอายุ 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี

อายุ 20 ขึ้นไป ถึง 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างอายุ 50 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.803	0.201	1.261	0.285
ภายในกลุ่ม	337	53.636	0.159		
รวม	341	54.439			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.592	0.796	5.108	0.007*
ภายในกลุ่ม	339	52.847	0.156		
รวม	341	54.439			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference Test) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	ประเภทพนักงานราชการ/ ลูกจ้าง
ประเภทวิชาการ	2.67	-	0.02	-0.15*
ประเภททั่วไป	2.68		-	-0.13*
ประเภทพนักงานราชการ/ ลูกจ้าง	2.81			-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least Significant Difference) พบว่า ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด แตกต่างกับตำแหน่งประเภทประเภทพนักงานราชการ/ ลูกจ้าง

ตำแหน่งประเภททั่วไป มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด แตกต่างกับตำแหน่งประเภทประเภทพนักงานราชการ/

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	3.529	0.882	5.840	0.000*
ภายในกลุ่ม	337	50.910	0.151		
รวม	341	54.439			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference Test) ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี	5 ปีขึ้นไป ถึง 10 ปี	10 ปีขึ้นไป ถึง 15 ปี	ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.99	-	0.17	-0.29*	-0.28*	-0.35*
1 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี	2.82		-	0.13	0.11	-0.19*
5 ปีขึ้นไป ถึง 10 ปี	2.69			-	0.02	0.06
10 ปีขึ้นไป ถึง 15 ปี	2.71				-	0.07
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	2.63					-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least Significant Sifference) พบว่า ประสิทธิภาพทำงานต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

ประสิทธิภาพทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด แตกต่างกับประสิทธิภาพทำงาน 5 ปีขึ้นไป ถึง 10 ปี

ประสิทธิภาพทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด แตกต่างกับประสิทธิภาพทำงาน 10 ปีขึ้นไป ถึง 15 ปี

ประสิทธิภาพทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด แตกต่างกับประสิทธิภาพทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

ประสิทธิภาพทำงาน 1 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด แตกต่างกับประสิทธิภาพทำงาน ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.287	0.762	4.940	0.002*
ภายในกลุ่ม	338	52.152	0.154		
รวม	341	54.439			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference Test) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาทขึ้นไป ถึง 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป ถึง 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.87	-	-0.18*	-0.17*	-0.24*
10,000 บาทขึ้นไป ถึง 20,000 บาท	2.69		-	0.01	0.07
20,000 บาทขึ้นไป ถึง 30,000 บาท	2.70			-	0.07
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	2.63				-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least Significant Difference) พบว่า รายได้ต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด แตกต่างกับรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ถึง 20,000 บาท

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด แตกต่างกับรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ถึง 30,000 บาท

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด

แตกต่างกันกับรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. บุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. บุคลากรสาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด เป็นผลมาจากกระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาระบบบริการสุขภาพประชาชนให้เกิดความครอบคลุมทุกระดับทุกพื้นที่ โดยการกระจายของสถานบริการอย่างทั่วถึงให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียม เป็นมิตร เต็มใจเอื้ออาทร มีจิตอาสา ซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่น เป็นที่ไว้วางใจและเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงคนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงามเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีความต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมการดำเนินงานตามแนวคิดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2555-2559 ภายใต้องค์การธรรมาภิบาล (Good Governance) จำนวน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value of Money) จึงได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาบุคลากรและองค์กรสาธารณสุขในด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด จำนวน 104 คน และในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด 6 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเขาสมิง โรงพยาบาลแหลมงอบ โรงพยาบาลบ่อไร่ โรงพยาบาลคลองใหญ่ โรงพยาบาลเกาะช้าง และโรงพยาบาลเกาะกูด จำนวน 238 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 342 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference Test) นำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

## สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.65 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี ร้อยละ 31.29 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.25 โดยส่วนใหญ่ มีตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ร้อยละ 47.95 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.81 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ถึง 20,000 บาท ร้อยละ 30.41

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในด้านหลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับดีมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับดีมาก ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับดีมาก ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับดีมาก ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับดีมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับดีมาก

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

จากการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ในภาพรวม บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิตรวรรณ หวังศุภกิจโกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุพจน์ เจริญขำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำทะเมนชัยบุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำทะเมนชัยบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพระปรเมศวร์ ปญญาวชิโร (แจ่มแจ้ง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอ บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระมหาคำพิง์ ชีรปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม พบว่า บุคลากรของโรงเรียน นวมินทราชูทิศมัธยม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน แต่ขัดแย้งกับภักดี ศรีเมือง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบล นาทราช ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชาชนมีความคิดต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับเดือนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีทัศนะต่อธรรมาภิบาล ในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ระดับปานกลางทุกด้าน และขัดแย้งกับพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบล ทราชยาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทราชยาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด อยู่ในระดับดีมาก นั้น ส่วนหนึ่งมาจากกระทรวงสาธารณสุขเห็นความสำคัญในการสนับสนุน ให้บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดย ได้มีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสาธารณสุขสามารถนำหลักคุณธรรมไปใช้ ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง อีกทั้งเป็นนโยบายในการกำกับดูแลองค์กร มีกรอบมาตรฐาน ในการกำกับประพฤติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานข้าราชการ จึงส่งผลให้บุคลากร สาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตราด อยู่ในระดับดีมาก

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด รายด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด เป็นหน่วยงานที่ยึดหลักการบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
2. ด้านหลักคุณธรรม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ได้มีการบริหารงานให้ เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายที่กำหนด โดยมีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง กระบวนการทำงาน ที่ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเปิด โอกาสให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมเป็นตัวแทน ในการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงาน การวางแผนและการกำหนดคน นโยบาย
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีการนำโครงการ กิจกรรมหรือแผนงาน ในการนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน

6. ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด มีนโยบายริเริ่มส่งเสริมให้บุคลากรประหยัดพลังงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งงบประมาณอย่างคุ้มค่าเมื่อเทียบกับผลงาน

## 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด โดยการนำข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุขมาทดสอบหาความแตกต่างกับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิตรวรรณ หวังศุภกิจโกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดี ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิโรจน์สาขา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพระคนพศ กิตติศาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพระมหาลำฟ้า

ธีรปญโญ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จำแนกตามบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน และสอดคล้องกับพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสุพจน์ เจริญขำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับอนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ตามลำดับดังนี้ หลักนิติธรรมหลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อคุณลักษณะของประชาชนที่แตกต่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราดแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเดือนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับจินฉัตรศรีศิริลาภ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรสนะ ของพนักงาน ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในทรรสนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แต่ขัดแย้งกับ จิตรวรรณ หวังสุภกิจ โกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อ

การบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับวิโรจน์ สาขา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับหลักคุณธรรมและหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับพระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับพระมหาลำพิ่ง ชีรปญโญ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จำแนกตามบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน และขัดแย้งกับพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับสุพจน์ เจริญขำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่า จันทบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีทัศนะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

### 2.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิตรวรรณ หวังสุภกิจ โกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิโรจน์ สาขา (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาส่วนด้านหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพระมหาลำพิ่ง ธีรบุญโญ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จำแนกตามบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน และสอดคล้องกับพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรีประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสุพจน์ เจริญขำ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอนามูร์ลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับเดือนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนคติของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน และขัดแย้งกับกุลวัชร หงษ์กู (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรภายในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในทางบวกต่อธรรมาภิบาลในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเดือนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนคติของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับกุลวัชร หงษ์คู่ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรภายในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มี ตำแหน่งงาน และฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในทางบวกต่อธรรมาภิบาลในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับจิณณภักดิ์ ศรีศิริลาภ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในทรรณะ ของพนักงาน ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในทรรณะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แต่ขัดแย้งกับพระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จำแนกตามบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.5 ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มี ประสิทธิภาพทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเคื่อนใจ ฤทธิจักร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนคติของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับกุลวัชร หงษ์คู่ (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรภายในเทศบาลนครสมุทรสาครที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติในทางบวกต่อธรรมาภิบาลในองค์การไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับพระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับ พระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา (2554,

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จำแนกตามบุคลากร ที่มี ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.6 รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มี รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉิมฉกัณฑ์ ศรีศิริรักษ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรณะ ของพนักงาน ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการบริหารที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาลในทรรณะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 แต่ขัดแย้งกับจิตรวรรณ หวังสุภกิจ โกศล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนที่มี ต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว พบว่าประชาชน ที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับพระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเสียง) (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง จำแนกตาม รายได้ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับพระสมนึก ชีรปัญญา (กลับน้อม) (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” บุคลากรที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ควรกำหนดนโยบายการประเมินผล

มาตรการการควบคุม กำกับ ติดตาม และกลไกในการตรวจสอบการทำงานของบุคลากร โดยเน้นด้านหลักนิทรรศการ การบริหารงานด้วยความเสมอภาค

2. ผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริม การเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน การกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ และข้อบังคับ ในการนำไปสู่การปฏิบัติ

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริม ให้บุคลากรสาธารณสุข ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดตามกฎหมาย ข้อกำหนด กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ควรนำข้อคิดเห็นที่รับฟังจากบุคลากรสาธารณสุข มาใช้ในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการบริหาร การปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดตราด

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ (Benchmarking) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับ เช่น โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงาน สาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

## บรรณานุกรม

- กฤษ เพิ่มทันจิตต์. (2549). *หลักการและแนวทางการบริหารงานยุคใหม่ ภายใต้ภูมิทัศน์การแข่งขันใหม่* ข้อสังเกตเชิงวิจารณ์ ภายใต้กรอบคุณค่าทางสังคมและพุทธธรรมและแนวทางการบริหารแนวพุทธ. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2555). *การบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กุลวัชร หงส์ดู. (2553). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร*. วันที่ค้นข้อมูล 24 สิงหาคม 2555, เข้าถึงได้จาก [http://elib3.ect.go.th/Multim/Aped/Aped01\\_03.pdf](http://elib3.ect.go.th/Multim/Aped/Aped01_03.pdf)
- คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2555-2559*. นนทบุรี: ยุทธรินทร์การพิมพ์.
- คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2549). *สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตรวรรณ หวังศุภกิจโกศล. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินฉกดิ์ ศรีศิริรักษ์. (2553). *การบริหารที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในทรรศนะของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชนกสุดา เพ็ชรไทย. (2551). *ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในพื้นที่ป่าชายเลน: กรณีศึกษา ตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการวางแผนและการจัดการการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนะศักดิ์ ขวบูรณ์. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี การปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ชำนาญ อินทร์ชัย. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เดือนใจ ฤทธิจักร. (2550). *ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. (2551). *PA600: Public Management 1/2008*. วันที่ค้นข้อมูล 26 ธันวาคม 2555, เข้าถึงได้จาก [http://www.nidampa24.com/attachments/article/59/PA600\(Thaweesak\)\\_1\\_2008.pdf](http://www.nidampa24.com/attachments/article/59/PA600(Thaweesak)_1_2008.pdf)
- ธิดา พุทธิ. (2550). *ความคิดเห็นของนักทอ่งเที่ยวชาวไทยที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลา จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการจัดการนันทนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิดารัตน์ ปลื้มจิตต์. (2551). *การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริการซ่อมบำรุงและดูแลรักษาคอมพิวเตอร์ที่ให้บริการในตึกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขารัฐกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรภักดิ์ นวรัตน์ ณ อยุธยา. (2547). *การตลาดสำหรับการบริการ: แนวคิดและกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประมวล รุจน์เสรี. (2541). *Good Governance การบริหารที่ดีในนายอำเภอในพื้นที่*. ม.ป.ท.
- ประยูร รมมจิตต์โต. (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- ผดู่ ผ่องศรีบุบผา. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพของการบริการ และความภักดีต่อการบริการ*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานิเทศศาสตร์ธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล รัตนพิทักษ์. (2555). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. วันที่ค้นข้อมูล 7 กุมภาพันธ์ 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.local.moi.go.th>
- พรเพ็ญ เพชรสูงศิริ. (2531). *การวัดทัศนคติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พระคณพศ กิตติสาโร (ประกอบเส็ง). (2554). การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจรูญ ชีรปญโญ (เวฬุวาปี). (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2550). พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล. พุทธจักร, 61(8), 1-6.
- พระปรเมศวร์ ปญญาวิชโร (แจ่มแจ้ง). (2554). ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาลำพึง ชีรปญโญ (เพ็ญภู). (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระวิฑูรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม). (2554). การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมนึก ชีรปญโญ (กลับน้อม). (2553). การบริหารราชการส่วนภูมิภาคตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพศาล หวังพานิช. (2531). วิถีวิจัย. กรุงเทพฯ: งานส่งเสริมและตำรา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภักดี ศรีเมือง. (2549). การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2542).  
*การสร้างธรรมาภิบาล*. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5360081&Ntype=3>
- บุวดี มีพรปัญญาทวิโชค. (2553). *การเปรียบเทียบระดับคุณภาพการบริการของร้านกาแฟพรีเมียม  
 แฟรนไชส์ของต่างประเทศกับแฟรนไชส์ของไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์  
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์,  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542.  
 (2542, 10 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 26.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. วันที่ค้นข้อมูล 12 มิถุนายน  
 2555, เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. กรุงเทพฯ:  
 ไทยวัฒนาพานิช.
- วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา. (2555). *แนวคิดและหลักการบริหารงานสาธารณสุข*. วันที่ค้นข้อมูล 20  
 มิถุนายน 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.ckc.ac.th/learning/Ph/Ph11.pdf>
- วิโรจน์ สาขา. (2553). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล  
 ของเทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
 มหาสารคาม.
- สรายุทธ กันหลง. (2554). *รัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่และการบริหารสาธารณะแนวใหม่*.  
 วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2555, เข้าถึงได้จาก [http://yuthxx.multiply.com/  
 journal/item/405/405](http://yuthxx.multiply.com/journal/item/405/405)
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุพจน์ เจริญจำ. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 ป่ามะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร  
 มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- สุวรรณณี กฤษณเกรียงไกร. (2553). *คุณภาพการให้บริการหน้าเคาน์เตอร์ บมจ. ธนาคารกรุงไทย สาขาบางบอน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด. (2554). *สรุปผลการตรวจนิเทศจังหวัดตราด รอบ 2. ตราด: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด.*
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัช. (2549). ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร. ใน *การประชุมวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2555, เข้าถึงได้จาก <http://mpa2011.blogspot.com/2011/03/new-public-management-npm.html>*
- อนุรัตน์ จักรเจริญพรชัย. (2550). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล หมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อาทนีย์ ทองสถิตย์. (2553). *ศาลาวิชาการริมทางหลวง. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2555, เข้าถึงได้จาก [http://artanee.blogspot.com/2012/01/blog-post\\_25.html](http://artanee.blogspot.com/2012/01/blog-post_25.html)*
- อรกัญญา วิฑูรย์. (2553). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การบริหารภาครัฐ. นนทบุรี: สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- Denhardt, R. (2007). Bureaucratic socialization and organizational accommodation. *Administrative Science Quarterly, 13*(3), 441-450.
- Fayol, H. (1964). *General and Industrial Management.* London: Pitmand.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Papers on the Science of Administration.* New York: Institute of Public Administration.
- Morgarn, C. T., & King, R. A. (1986). *Introduction to Psychology.* New York: McGraw Hill.
- Oskamp, S. (1977). *Attitudes and Opinions.* NJ: Prentice-Hall.
- Remmer, V. P. (1996). *Introduction to Psychology.* New York: McGraw-Hill.
- Taylor, F. W. (1911). *Shop Management.* New York: Harper.
- Webster, B. (1973). *Webster's New World Dictionary.* New York: Compact School the World.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (2<sup>nd</sup> ed.). Tokyo: John Weatherherhill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล  
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด

2. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงและโปรดตอบคำถามทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ในการประมวลผล

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 20 ปี

2) 20 ขึ้นไป ถึง 30 ปี

3) 30 ปีขึ้นไป ถึง 40 ปี

4) 40 ปีขึ้นไป ถึง 50 ปี

5) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ประถมศึกษา

2) มัธยมศึกษา

3) อนุปริญญา หรือ ปวส.

4) ปริญญาตรี

5) สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ตำแหน่งในสายงาน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) ประเภทบริหาร                 | <input type="checkbox"/> 2) ประเภทอำนวยการ |
| <input type="checkbox"/> 3) ประเภทวิชาการ                | <input type="checkbox"/> 4) ประเภททั่วไป   |
| <input type="checkbox"/> 5) ประเภทพนักงานราชการ/ ลูกจ้าง |  |

## 5. ประสบการณ์ทำงาน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 1 ปี         | <input type="checkbox"/> 2) 1 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี   |
| <input type="checkbox"/> 3) 5 ปีขึ้นไป ถึง 10 ปี | <input type="checkbox"/> 4) 10 ปีขึ้นไป ถึง 15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5) ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป  |   |

## 6. รายได้ของท่านต่อเดือน

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท              |
| <input type="checkbox"/> 2) 10,000 บาทขึ้นไป ถึง 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3) 20,000 บาทขึ้นไป ถึง 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป        |

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตาม  
หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และโรงพยาบาลชุมชน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นท้ายข้อ ข้อละเพียง 1 คำตอบ

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)*	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านหลักนิติธรรม</b>				
1	การบริหารงานของ สสจ. มีความชัดเจนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ				
2	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรสาธารณสุขด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ				
3	การพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นยึดตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของ ข้าราชการเป็นหลัก โดยไม่เลือกปฏิบัติ				
4	เปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้				
5	สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของ ทางราชการ				
	<b>ด้านหลักคุณธรรม</b>				
6	ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของ คุณธรรมและจริยธรรม				
7	บุคลากรของ สสจ. มีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและ จริยธรรม				
8	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมต่อทุกคน โดยไม่มีอคติ				
9	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร ตรงต่อ เวลา และทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี				
10	บุคลากร บริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม				
	<b>ด้านหลักความโปร่งใส</b>				
11	ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ มีข้อมูล โปร่งใส				
12	ประกาศให้บุคลากร ในองค์การรับทราบเกี่ยวกับสิทธิ ในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ				

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	กระบวนการทำงานของ สสจ. เปิดเผยตรงไปตรงมาพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา				
14	ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อ สสจ. มีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง				
15	จัดให้มีกลไกตรวจสอบผลการดำเนินงานและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป				
	<b>ด้านหลักการมีส่วนร่วม</b>				
16	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อ สสจ.				
17	บุคลากรของ สสจ. มีอิสระในความคิดและสามารถแสดงความคิดเห็นได้				
18	เปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย				
19	เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างครบถ้วนสมบูรณ์				
20	มีการแต่งตั้งตัวแทนบุคลากรเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง				
	<b>ด้านหลักความรับผิดชอบ</b>				
21	มีการนำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่แถลงไว้ไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม				
22	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน				
23	การให้บริการต่าง ๆ ของ สสจ. ให้ด้วยความรับผิดชอบต่อสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน				
24	ยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำทั้งผลดีผลเสีย และสามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้				
25	มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งงาน				

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านหลักความคุ้มค่า				
26	ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและหน่วยงาน				
27	มีการเร่งรัดให้บุคลากรประหยัดพลังงาน				
28	การจัดสรรตำแหน่งบุคลากรมีความเหมาะสมและความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่				
29	การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้รับ				
30	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”



ภาคผนวก ข

แบบบันทึกการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ

แบบบันทึกการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ

\*\*\*\*\*

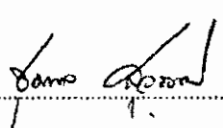
ชื่อโครงการวิจัย : เรื่อง .....ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงาน.....  
.....ตามหลักทฤษฎีบทของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด...  
.....และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด.....  
.....  
.....

ชื่อผู้วิจัย : .....นายจิรบุรุษ ประสิทธิ์นาวา.....

ผลการตรวจสอบ

- เหมาะสมดีแล้ว  
 ยังไม่เหมาะสมควรปรับปรุงดังนี้

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

ลงชื่อ.....  ..... ผู้เชี่ยวชาญ  
( นายชุมพล สุวรรณ )

ตำแหน่ง...นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด...

วันที่... 30 ..... มกราคม ..... 2556 .....

## แบบบันทึกการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ

\*\*\*\*\*

ชื่อโครงการวิจัย : เรื่อง .....ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงาน.....  
 ..... ตมทตักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด.....  
 .....และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด.....  
 .....  
 .....

ชื่อผู้วิจัย : .....นายจิรยุทธ ประสทธินาวา.....

### ผลการตรวจสอบ

เหมาะสมดีแล้ว

ยังไม่เหมาะสมควรปรับปรุงดังนี้

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

ลงชื่อ..........ผู้เชี่ยวชาญ  
 (ดร.ปิณโฏ นิลจันท์)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาศาสตร์.....

วันที่..... 30 / มกราคม 2556 .....

**ภาคผนวก ค**

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล



วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ๕๗ ม.๑ ต.โขมง  
อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ๒๒๑๗๐

๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล  
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

ด้วย นายจิรยุทธ์ ประสิทธิ์ินาวา นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี รุ่นที่ ๑๔ ได้รับอนุญาตให้ทำปัญหาพิเศษทางการบริหาร เรื่อง “ความคิดเห็นของ  
บุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและ  
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด” ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธส ซึ่งการทำปัญหาพิเศษ  
ดังกล่าวนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ยังเป็นประโยชน์ต่อการนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการ  
การปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ต่อไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี จึงขอความประสงค์  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด (เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี  
โทร. ๐-๓๙๓๑-๐๐๐๐ ต่อ ๑๑๒๐-๑๑๒๑



วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ๕๗ ม.๑ ต.โขมง  
อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ๒๒๑๗๐

๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

ด้วย นายจิริยุทธ์ ประสิทธิ์ินามา นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี รุ่นที่ ๑๔ ได้รับอนุญาตให้ทำปัญหาพิเศษทางการบริหาร เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด” ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธร ซึ่งการทำปัญหาพิเศษดังกล่าวนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ยังเป็นประโยชน์ต่อการนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ต่อไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี จึงขอความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๑๐๕ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี



วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ๕๗ ม.๑ ต.โพนง  
อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ๒๒๑๗๐

๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่

ด้วย นายจิรยุทธ์ ประสิทธิ์นาวา นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี รุ่นที่ ๑๔ ได้รับอนุญาตให้ทำปัญหาพิเศษทางการบริหาร เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด” ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธร ซึ่งการทำปัญหาพิเศษดังกล่าวนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ยังเป็นประโยชน์ต่อการนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ต่อไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี จึงขอความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผ.ศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี



วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ๕๗ ม.๑ ต.โฆม่ง  
อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ๒๒๑๗๐

๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาสมิง

ด้วย นายจิรยุทธ์ ประสิทธิ์นาวา นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี รุ่นที่ ๑๔ ได้รับอนุญาตให้ทำปัญหาพิเศษทางการบริหาร เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด” ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสรัส ซึ่งการทำปัญหาพิเศษดังกล่าวนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ยังเป็นประโยชน์ต่อการนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ต่อไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี จึงขอความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๕๐๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี

โทร. ๐-๓๙๓๑-๐๐๐๐ ต่อ ๑๑๒๐-๑๑๒๑





วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ๕๗ ม.๑ ต.โขมง  
อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ๒๒๑๗๐

๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ่อไร่

ด้วย นายจิรยุทธ์ ประสิทธิ์อินทาวา นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี รุ่นที่ ๑๔ ได้รับอนุญาตให้ทำปัญหาพิเศษทางการบริหาร เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด” ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสรัส ซึ่งการทำปัญหาพิเศษดังกล่าวนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ยังเป็นประโยชน์ต่อการนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ต่อไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี จึงขอความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๕๕.. ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี

โทร. ๐-๓๙๓๑-๐๐๐๐ ต่อ ๑๑๒๐-๑๑๒๑



วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ๕๗ ม.๑ ต.โฆม่ง  
อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ๒๒๑๗๐

๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมงอบ

ด้วย นายจิรยุทธ์ ประสิทธิ์นาวา นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี รุ่นที่ ๑๔ ได้รับอนุญาตให้ทำปัญหาพิเศษทางการบริหาร เรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด" ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธส ซึ่งการทำปัญหาพิเศษดังกล่าววนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ยังเป็นประโยชน์ต่อการนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ต่อไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี จึงขอความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๕๒. ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี

โทร. ๐-๓๙๓๓-๐๐๐๐ ต่อ ๑๑๒๐-๑๑๒๑



วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ๕๗ ม.๑ อ.โขง  
อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ๒๒๑๗๐

๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะช้าง

ด้วย นายจิรยุทธ ประสิทธิ์นาวา นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี รุ่นที่ ๑๔ ได้รับอนุญาตให้ทำปัญหาพิเศษทางการบริหาร เรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด" ทั้งนี้ในความดูแลของ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสธร ซึ่งการทำปัญหาพิเศษดังกล่าวนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ยังเป็นประโยชน์ต่อการนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ต่อไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี จึงขอความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๒๕๐ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอกลงกต)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี

โทร. ๐-๓๙๓๑-๐๐๐๐ ต่อ ๑๑๒๐-๑๑๒๑



วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ๕๗ ม.๑ ต.โขมง  
อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ๒๒๑๗๐

๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะกูด

ด้วย นายจिरยุทธ์ ประสิทธิ์ินาวา นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี รุ่นที่ ๑๔ ได้รับอนุญาตให้ทำปัญหาพิเศษทางการบริหาร เรื่อง "ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดและโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตราด" ทั้งนี้อยู่ในความดูแลของ ดร.รังสรรค์ ม่วงโสรัส ซึ่งการทำปัญหาพิเศษดังกล่าวนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งทางการศึกษา ยังเป็นประโยชน์ต่อการนำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ต่อไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี จึงขอความประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๑๕๕ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี

โทร. ๐-๓๙๓๑-๐๐๐๐ ต่อ ๑๑๒๐-๑๑๒๑