

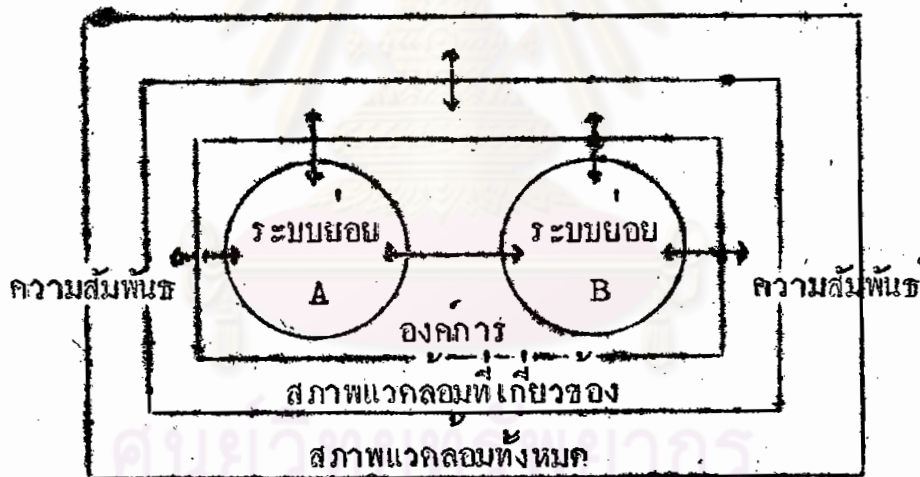
บทที่ 1

บทนำ



องค์การ เป็นระบบทางสังคมอย่างหนึ่ง ประกอบด้วยหน่วยย่อยต่าง ๆ จำนวนหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวพันและมีผลกระทบต่อกันเสมอ ทั่วองค์การอยู่ในสภาพที่เปรียบประดุจระบบเปิด (open system) มีความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา (dynamic) และปรับตัวเอง (adaptability) ให้อยู่ในสภาพที่สมดุลกับสภาพแวดล้อม (environments)¹ (ดังภาพประกอบ ก)

ภาพประกอบ ก

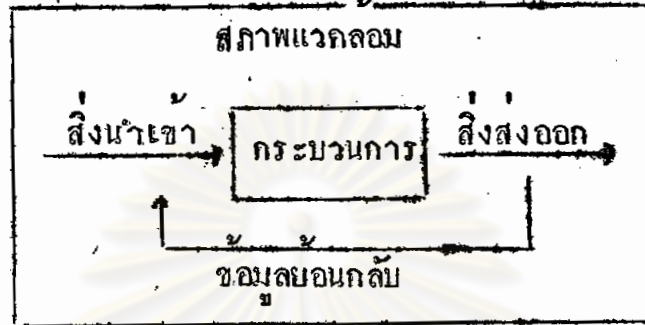


ความเคลื่อนไหวขององค์การประกอบไปด้วยสิ่งนำเข้า (inputs), กระบวนการ (process), สิ่งส่งออก (outputs), ข้อมูลย้อนกลับ (feedbacks) และ

¹ ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (กรุงเทพฯ ๖ : โรงพิมพ์เจริญพัฒนา, 2522), หน้า 36 - 45.

สภาพแวดล้อม (environments)¹ (ถึงภาพประกอบ ข)

ภาพประกอบ ข



ถึงนั้นองค์การที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะมีขีดความสามารถ (capacity) ในการบรรลุเป้าหมายสำคัญในเรื่องการมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ (integration) ผลผลิตขององค์การ (productivity) แล้ว องค์การยังต้องสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) อีกด้วย² องค์การจึงเป็นเสมือนระบบที่มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ³ (ถึงภาพประกอบ ข)

¹ สมยศ นาวิกาน และ ณัฐดี รุมาคม, องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2520), หน้า 265 - 268.

² พิทยา บวรวัฒนา, "กรอบการมององค์การ," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 18 (มกราคม 2521) : 1 - 24.

³ สมยศ นาวิกาน และ ณัฐดี รุมาคม, เรื่องเดียวกัน.

ภาพประกอบที่



ไม่เช่นนั้นแล้วองค์กรก็ไม่สามารถอยู่ได้ และนี่คือปัญหาที่เกิดขึ้นแก่องค์การทั่ว ๆ ไป ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และคาดว่าจะเรื้อรังไปถึงอนาคตด้วย ยิ่งเป็นระบบราชการ (bureaucracy) มากเพียงใด ก็ยิ่งประสบปัญหาและอุปสรรคที่เจ้านักการไปสู่ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) มากขึ้น

รัฐบาลไทยสมัยปัจจุบัน ได้จัดตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินขึ้นมา เพื่อปฏิรูประบบราชการใหม่มีประสิทธิภาพในการรับใช้ประชาชน จัดหน่วยงานใหม่เป็นระบบ มีหน่วยงานซ้ำซ้อนกัน และให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (effectiveness) คณะกรรมการฯ ดังกล่าวได้เสนอแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการ และอัตรากำลังในกระทรวง ทบวง กรม ของฝ่ายพลเรือนขึ้นมา เพื่อให้กระทรวง ทบวง กรมถือปฏิบัติ² โดยมีเนื้อหาเน้นถึงการชะลอการเพิ่มจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง ตลอดจนการขยายส่วนราชการของรัฐ และการเร่งพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการและลูกจ้าง

¹ วรเชษ จันทรรต, "การพัฒนาองค์กร : การวินิจฉัยปัญหาและแนวทางแก้ไข," เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, [ม.ป.ป.] : 1.

² ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. 0203/ว.245 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2523.

ตลอดจนการขยายส่วนราชการของรัฐ และการเร่งพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการและลูกจ้างที่มีอยู่ สำหรับการขยายส่วนราชการก็ให้ขยายบริการในส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น ตามหลักการที่มุ่งบริการประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ สำหรับในส่วนกลางให้ขยายเฉพาะเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหาร เท่านั้น

ผู้เขียน เป็นข้าราชการพลเรือนในกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์การหนึ่งที่มีปัญหา มาก ไม่ว่าจะพิจารณาในแง่ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก (external constituencies) หรือในเรื่องปัญหาภายใน (internal constituencies) ของกระทรวงเอง¹ และโดยที่ระบบราชการไทยเป็นระบบที่มีความมั่นคงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมภายนอกที่แปรปรวนมากมาหลายยุคสมัยแล้ว ผู้เขียนจึงมุ่งศึกษาเฉพาะปัญหาภายในของกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น และจากการที่ผู้เขียนได้มีประสบการณ์ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการในส่วนภูมิภาคมาเป็นเวลานานพอสมควร ทำให้ทราบว่า ปัญหาการประสานงาน เป็นปัญหาที่สำคัญมากประการหนึ่งในบรรดาปัญหาการบริหารภายในกระทรวงสาธารณสุข² ผู้เขียนจึง เลือกรับศึกษาเฉพาะปัญหาคานการประสานงานเท่านั้น

ความสำคัญของหน่วยที่ทำการศึกษา

ตามที่ไถ่กล่าวมาแล้วว่า การศึกษาปัญหาของระบบราชการไทย สามารถพิจารณาได้ในสองประเด็นใหญ่ ๆ คือ ปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกระบบ (external constituencies) และปัญหาที่เกิดจากภายในระบบราชการเอง (internal constituencies) ในที่นี้จะศึกษาเฉพาะปัญหาที่เกิดจากภายในระบบราชการเอง (internal constituencies) โดยจะยกเอาปัญหาการบริหารภายในกระทรวงสาธารณสุขมาเป็นกรณีศึกษา และจะมุ่งศึกษาเฉพาะปัญหาคานการประสานงานเท่านั้น นอก

¹ อภัย เลาหวิเชียร, "ระบบราชการไทยในทศวรรษ 1980," วารสารสังคมศาสตร์

4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2523), 17 : 17

² รื่องเดียวกัน.

จากนี้จะหยิบยก เฉพาะปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง
 สาธารณสุข (ส.ป. สาธารณสุข) กับโรงพยาบาลจังหวัด (รพจ.) ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ใน
 ส่วนภูมิภาคมาศึกษา โดยวิเคราะห์จากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (หรือที่
 เรียกกันว่า "พอมาน") ของโรงพยาบาลจังหวัดทั่วประเทศ ทั้งนี้ เพราะเจ้าหน้าที่บริหาร
 งานทั่วไปเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคที่ทำหน้าที่ประสานงานกับส่วนกลาง และ
 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานของโรงพยาบาลจังหวัดอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งเป็น
 ผู้มีบทบาทสำคัญในการบำรุงขวัญหรือทำลายขวัญของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 คราวในโรงพยาบาลจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนรวมกันถึง 41,989 คน (สำรวจเมื่อ
 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2523)¹ ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปประสบปัญหาในการประ
 สานงานกับส่วนกลาง โดยเฉพาะกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง
 สาธารณสุขก็ย่อมจะเป็นผลร้ายต่อเจ้าหน้าที่ของทางราชการ เป็นจำนวนมาก และจะมีส่วน
 สำคัญในอันที่จะบั่นทอนประสิทธิภาพในการกำเนิการตามนโยบายด้านสาธารณสุขของรัฐบาล
 ด้วย การศึกษาถึงปัญหาการประสานงานจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปจึงมี
 ความสำคัญและเป็นประโยชน์ที่จะสร้างความเข้าใจในปัญหาที่น้อย ทั้งนี้ เพื่อการ แก้ไขปรับ
 ปรุงสิ่งที่บกพร่อง และเพื่อส่งเสริมการประสานงานในส่วนที่ค้อยอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็น
 การเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน ในส่วน
 ภูมิภาคให้สูงขึ้น และเป็นข้อคิดที่จะนำไปปรับปรุงระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น
 ด้วย

จุดมุ่งหมายของวิทยานิพนธ์

ก. เพื่อทราบถึงปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง

¹ ฝ่ายอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ได้ทำการสำรวจจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด เมื่อ
 เดือนตุลาคม 2523 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์ตำแหน่งสำหรับชออนุมัติ กพ.
 กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ประจำปี 2525 - 2526.

ทรงสาธารณสุข กับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค

ข. เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข กับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค

ค. เพื่อให้เห็นความสำคัญของการประสานงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานระหว่างหน่วยงานของรัฐในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

ง. เพื่อสนับสนุนแนวความคิดที่ว่า ปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้ระบบราชการไทยหย่อนประสิทธิภาพก็คือ การขาดการประสานงานที่กระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

ขอบเขตของวิทยานิพนธ์

โดยที่ปัญหาการประสานงาน (coordination) เป็นปัญหาภายในระบบราชการที่ทุกกระทรวง พ่วง กรมประสบอยู่ในเวลานี้ และเนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีข้าราชการในสังกัดเป็นจำนวนมาก ผู้เขียนจึงนำมาศึกษา โดยยกเอาเฉพาะปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข กับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคมาเป็นกรณีศึกษา

สมมติฐานของการศึกษา

การศึกษาปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขกับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคโดยวิเคราะห์จากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัดทั่วประเทศนี้ ผู้เขียนได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้

ก. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

1. อายุการทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2. อายุราชการของเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป
3. การศึกษาของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
4. ฐานะของโรงพยาบาลจังหวัดที่เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติราชการอยู่

5. ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง

ข. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่

- 1. การประสานงานในด้านการวางแผน ประกอบด้วย
 - ก) การจัดแผนผัง
 - ข) การกำหนดหน้าที่การงาน
- 2. การประสานงานในลักษณะการติดต่อสื่อสาร วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง
 - ก) การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ
 - ข) การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ
- 3. การประสานงานในด้านการประสานความคิดเห็น ประกอบด้วย
 - ก) การตั้งคณะกรรมการ
 - ข) การชุมนุมผู้บังคับบัญชา
- 4. การประสานงานในด้านการควบคุมประกอบด้วย
 - ก) การติดตามและประเมินผล
 - ข) วิธีการงบประมาณ
- 5. การประสานงานในด้านการส่งเสริมกำลังใจและการบำรุงขวัญ ประกอบด้วย
 - ก) การรับฟังปัญหาและการหาวิธีการแก้ไข
 - ข) การส่งเสริมอาชีพและทักษะโดย
 - ๑) การอบรมและพัฒนาบุคคล
 - 2) การจัดหน่วยแนะแนวทางวิชาการ

ค. ไคตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้ คือ

- 1. ยิ่งอายุการทำงานในโรงพยาบาลมากขึ้น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปยิ่งมีความเห็นว่า ปัญหาการประสานงานในด้านการวางแผนระหว่างกองการเจ้าหน้าที่กับโรงพยาบาลจังหวัดมีน้อย
- 2. ยิ่งอายุราชการมากขึ้น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปยิ่งมีความเห็นว่า การประสานงานในด้านการวางแผนระหว่างกองการเจ้าหน้าที่กับโรงพยาบาลจังหวัดมีน้อย

× 23. ยิ่งการศึกษาสูงขึ้น เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไปยิ่งมีความเห็นว่าปัญหาการประสานงานในด้านการเสริมสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญระหว่างกองการ เจาหน้าที่กับโรงพยาบาลจังหวัดมีมาก

× 24. ยิ่งโรงพยาบาลจังหวัดมีขนาดใหญ่ เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไปยิ่งมีความเห็นว่า ปัญหาการประสานงานในด้านการเสริมสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญระหว่างกองการ เจาหน้าที่กับโรงพยาบาลจังหวัดมีน้อย

× 25. ยิ่งมีความสัมพันธ์แบบไม่ เป็นทางการกับกองการ เจาที่มาก เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไปยิ่งมีความเห็นว่า ปัญหาการประสานงานในด้านการเสริมสร้างกำลังใจและการบำรุงขวัญระหว่างกองการ เจาหน้าที่กับโรงพยาบาลจังหวัดมีน้อย

วิธีการศึกษาและวิจัย

การศึกษาปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขกับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค โดยศึกษาจากพฤติกรรมของ เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไป ของโรงพยาบาลจังหวัดทั่วประเทศนี้ ผู้เขียนใช้การศึกษา 2 วิธี คือ

ก. การวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยการศึกษาทฤษฎี และแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานและหลักการประสานงานในระบบราชการจากหนังสือสมุคคณรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหนังสือสมุคคณรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับกองการ เจาหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลจังหวัด จากฝ่ายแผนงานและโครงการของกองโรงพยาบาลภูมิภาค และกองสาธารณสุขภูมิภาค เอกสารการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข จากกองฝึกอบรม รวมทั้งเอกสารของกองการ เจาหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขและสำนักงาน ก.พ. ควบ

ข. การวิจัยสนาม (field research) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของ เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัดทั่วประเทศคือปัญหาการประสานงานระหว่าง

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขกับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคนี้ ผู้เขียนได้
 ใช้การออกแบบสอบถาม (questionnaire) เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นผู้รับ
 ปรึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลจังหวัดโดยตรง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 89 คน
 (จำนวน 89 คนนี้เป็นตำแหน่งที่มีตัวบุคคลปฏิบัติงานจริงอยู่ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2523)
 เป็นหลัก และใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข
 (focus interview) อาทิเช่น ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
 กระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เจาหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการ
 บริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มนักวิชาการที่ศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับปัญหา
 การบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุขโดยตรง

เกี่ยวกับการออกแบบสอบถาม ผู้เขียนได้ดำเนินการดังนี้

1. ตัวแปร ได้กำหนดตัวแปรอิสระไว้ 5 ตัวแปร คือ อายุการดำรงตำแหน่ง
 เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัด, อายุราชการ, การศึกษา,
 ฐานะของโรงพยาบาลจังหวัดที่เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไปประจำอยู่ และระดับความสัมพันธ์
 แบบไม่เป็นทางการของเจาหน้าที่บริหารงานทั่วไปกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง
 กระทรวงสาธารณสุข สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการประสานงานด้านการ
 วางแผน, ^(๑) ปัญหาการประสานงานด้านการติดต่อสื่อสาร, ปัญหาการประสานงานด้านการ
 ประสานความคิดเห็น, ^(๒) ปัญหาการประสานงานด้านการควบคุมและปัญหาการประสานงานด้าน
 การเสริมสร้างกำลังใจและการบำรุงขวัญ

2. ประชากรวิจัย ได้แก่เจาหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัด
 ทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 89 คน จำแนกตามอัตรากำลังที่มีอยู่จริง (ทั้งที่มีตัวบุคคล
 และที่เป็นตำแหน่งว่าง คือไม่มีตัวบุคคลในเวลา) ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัดทั่วประเทศ

เขต	1	2	3	4	5	6	7	8	9
โรงพยาบาลขนาด 61-120 เตียง	1	0	0	0	1	0	3	1	1
โรงพยาบาลขนาด 121-240 เตียง	10	0	2	4	5	10	10	6	4
โรงพยาบาลขนาด 241-360 เตียง	13	10	4	9	4	6	6	7	10
โรงพยาบาลขนาด 360 เตียงขึ้นไป	2	5	8	6	7	4	6	2	4
รวม 171 ตำแหน่ง	26	15	14	19	17	20	25	16	19

ที่มา : บัญชีกระจายอัตราเงินเดือนข้าราชการประจำปีงบประมาณ 2523 ของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

3. แบบสอบถาม ผู้เขียนได้สร้างแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ ส่วนแรกเป็นคำถามเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับตัวประชากรวิจัย ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการประสานงาน และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานงานดังกล่าว พร้อมกับขอเสนอแนะในการแก้ปัญหา สำหรับในส่วนแรกนั้น ผู้เขียนได้ตั้งคำถามปิด (close-end question) ซึ่งมีทั้งแบบให้เติมข้อความลงในช่องว่าง และแบบให้เลือกตอบ ในส่วนที่ 2 ผู้เขียนใช้แบบ Likert scale โดยแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ มีการให้หน้าหนักคำตอบระหว่าง 0 ถึง 4 โดยให้หน้าหนักคำตอบเป็นดังนี้ มากที่สุด = 4, มาก = 3, ปานกลาง = 2, น้อย = 1 และน้อยที่สุด = 0 ทั้งนี้กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ และในส่วนที่ 3 นั้น ได้ตั้งคำถามเปิด (open-end question) เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่

4. การทดสอบแบบสอบถาม ผู้เขียนได้แจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่บริหาร

¹ รายละเอียดแบบสอบถามอยู่ในผนวก 2

งานทั่วไปจำนวน 10 คน หรือประมาณร้อยละ 10 ของประชากรวิจัย แล้วปรับปรุงคำถามจากการวิจารณ์ของผศอบ และจากคำตอบในข้อที่ซ้ำกัน จากนั้นได้แจกแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปจำนวน 20 คน ต่อมาอีก 1 สัปดาห์จึงแจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปกลุ่มเดิมจำนวน 20 คน ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากนั้นได้นำคำตอบมาคำนวณค่าความน่าเชื่อถือ โดยใช้สูตรดังนี้ คือ

$$\frac{2A - B}{2A}$$

A = จำนวนคำถามทั้งหมดที่ถามต่อผศอบแบบสอบถามทุกคนรวมกัน

B = จำนวนคำตอบในการทดสอบครั้งที่ 2 ที่แตกต่างไปจากเดิม

จากการคำนวณพบว่า มีคำถามรวม 50 ข้อ มีเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัดที่ทำการทดสอบแบบสอบถาม 20 คน และจำนวนคำตอบที่แตกต่างจากเดิมมี 185 ข้อ คำนวณแล้วพบว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.905.

5. การแจกแบบสอบถาม

ผู้เขียนได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัดทั่วประเทศ ที่มีตัวจริงตามบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนข้าราชการประจำงบประมาณ 2523 จำนวน 89 คน (มีอัตรา 171 อัตรา แต่ตำแหน่งนี้ว่างอยู่ 82 อัตรา) ต่อมาอีก 1 สัปดาห์ ผู้เขียนได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้ประชากรวิจัยอีกครั้งหนึ่ง และในเวลาอีก 1 สัปดาห์ จึงรวบรวมแบบสอบถามได้ 65 ฉบับ หรือ 73%

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เน้นการศึกษาระดับความเข้ม (degree) ของความคิด และพฤติกรรมการประสานงานของประชากรวิจัยกับปัญหาการประสานงานระหว่างโรงพยาบาลจังหวัดและกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการคำนวณสหสัมพันธ์ (correlation) โดยใช้แบบ Spearman's Rank Correlation.

สำหรับการสัมภาษณ์โดยตรง (focus interview) นั้น ผู้เขียนได้สัมภาษณ์
ผู้มีรายนามและตำแหน่งดังต่อไปนี้

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

นายมนุ สนธิพันธ์ อธิบดีผู้อำนวยการกอง (บุคลากร 8)

นางสมทรง ชรรmgrองอาคม หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลัง (บุคลากร 7)

นายประศาสตร์ บุญศิริชัย หัวหน้าฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง

(บุคลากร 6)

นายสมพงษ์ สุกสงวน หัวหน้าฝ่ายลูกจ้าง (บุคลากร 6)

นางวันทรีย์ รังษุณี หัวหน้ากลุ่ม 1 ฝ่ายลูกจ้าง (บุคลากร 5)

นางพรอษา อยุดี หัวหน้างานการสอบ ฝ่ายสอบและฝึกอบรม (บุคลากร 5)

น.ส. เบ็นจิต ละอองทอง หัวหน้ากลุ่ม 1 ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง

(บุคลากร 4)

นางกาญจนา ทองยอย หัวหน้ากลุ่ม 4 ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง (บุคลากร 4)

นางอร่า คำณัฒ หัวหน้ากลุ่ม 5 ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง (บุคลากร 4)

นางสำเนียง รัตนวิไลวรรณ หัวหน้ากลุ่ม 4 ฝ่ายอัตรากำลัง (บุคลากร 4)

น.ส. พรรณี กัทรพงษ์พันธ์ หัวหน้ากลุ่ม 5 ฝ่ายอัตรากำลัง (บุคลากร 4)

บุคคลภายนอก ใกล้เคียง

นายณรงค์ รังษุณี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ฝ่ายโครงการและ
งบประมาณ กองแผนงานสาธารณสุข

นายเจกน ปฏิเวทธิคุณ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 5 ฝ่ายฝึกอบรมคณะกรรมการ
กองฝึกอบรม

นายประสิทธิ์ สุขไชย เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองตำแหน่งและอัตรา
เงินเดือนที่ 3 สำนักงาน ก.พ.

ดร. พิทยา บรรณวัฒนา อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ก. ได้เข้าใจถึงปัญหาการประสานงานระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค เมื่อศึกษาจากทัศนคติของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานโดยตรงกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข

ข. ได้แนวทางหรือวิธีการในการแก้ไขปัญหาการประสานงานทั้งที่เกิดจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลจังหวัด

ค. เป็นการสนับสนุนแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานที่ว่า การประสานงานเป็นขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานที่มีความสำคัญอย่างมาก และจะขาดเสียไม่ได้

คำย่อ

ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้ใช้คำย่อบางคำ เพื่อความเหมาะสมในการพิมพ์คำยาว ๆ ลงในเนื้อที่อันจำกัด คำย่อเหล่านี้มีดังนี้ คือ

- ก. กอง จ. สป. สส. หมายถึง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ข. รพจ. หมายถึง โรงพยาบาลจังหวัด
- ค. สสจ. หมายถึง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- ง. จ. บริหารงานทั่วไป หมายถึง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

โครงร่างของวิทยานิพนธ์

007091

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีโครงร่างดังต่อไปนี้
บทที่

1. บทนำ
2. ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง
 - ก. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน

- ข. การประสานงานกับการบริหารราชการแผ่นดิน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวง : กองการเจ้าหน้าที่ และโรงพยาบาลจังหวัด (พิจารณาจากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่)
 4. ปัญหาการประสานงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระหว่างกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขกับโรงพยาบาลจังหวัด
 5. การศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของโรงพยาบาลจังหวัดต่อปัญหาการประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
 6. บทสรุป และขอเสนอแนะ

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย