หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ ๕

บทสรุปวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นเสมอในทุกสังคม สิ่งที่มีชีวิตต้องการความเปลี่ยนแปลงเพื่อเกิดสิ่งที่ดีกว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นคำที่มีความหมายเป็นกลาง ๆ อันหมายถึงการเจริญเติบโต ซึ่งหมายถึงการเกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงในระดับการปฏิบัติการ (Growth involves changes in performance level) การพัฒนาซึ่งพิจารณาได้จากการเปลี่ยนแปลงระบบที่ปฏิบัติการ (Development is changes in the system which performs) และการเปลี่ยนแปลงรูปที่หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ (Transformation is changes in enviromental factors)[๑] การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานย่อมมีปัจจัยเกี่ยวข้องกับความหมายดังกล่าวอยู่เสมอ

การบริหารงานของรัฐบาลสมัยใหม่ในทุกประเทศ รัฐบาลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากมายเพราะพลเมืองมากขึ้น ความก้าวหน้าทางวิชาการมีมากขึ้น การติดต่อข่ายการประสานงานมีมากขึ้น จำนวนหน่วยงานของฝ่ายบริหารจึงต้องเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว เมื่อมีหน่วยงานในการบริหารงานมากขึ้น ปัญหาการบริหารงานก็เพิ่มมากขึ้นด้วย

---

[๑] อมร รักษาสัตย์ และ ชัตติยา กรรณสูตร (เรียบเรียง), ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๘), หน้า ๘-๙.

การบริหารงานในปัจจุบันอาจจัดได้ว่าเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากได้มีการนำวิทยาการแผนใหม่มาใช้ในการบริหารงานอย่างมากมาย อันเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหน่วยงานทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านบุคคล ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และปรัชญาการจัดการ จากประวัติศาสตร์ของการบริหาร จะเห็นได้ว่าปรัชญาการบริหารได้เปลี่ยนแปลงตลอดมาตั้งแต่การจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human relations Approach) การจัดองค์การแผนใหม่ (Modern Organization) และการบริหารการพัฒนา (Development Administration)วิวัฒนาการของการจัดการแต่ละยุคมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานตามไปด้วย ทั้งนี้เพราะเหตุว่าองค์การจะต้องปรับปรุงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดของหน่วยงานทั้งนี้ไม่จำกัดว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่

จากแนวความคิดดังกล่าวจึงทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขการบริหารงานภายในหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม การปรับปรุงหน่วยงานบริหาร หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงและจัดโครงสร้างขององค์การเสียใหม่ เพื่อให้เหมาะสมและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น การปรับปรุงหน่วยงานราชการจึงหมายความรวมถึงการเปลี่ยนแปลงรูปใหม่ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของหน่วยงานให้ดีขึ้นในระดับกรมหรือสำนักงาน

อย่างไรก็ดี การที่จะปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆนั้นจะกระทำก็โดยมีความจำเป็นเกิดขึ้นเท่านั้น การพิจารณาถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการบริหารงานนั้นประการแรกจะต้องพิจารณาว่าหน่วยงานเป็นที่รวมของกลุ่มบุคคลที่ประสงค์จะร่วมดำเนินงานกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรการบริหารและเทคนิคการบริหารเป็นปัจจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จากที่กล่าวนี้จะเห็นได้ว่าการบริหารงานไม่น่าจะมีข้อยุ่งยากสับสน ถ้าบุคคลดี มีทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอ แต่เป็นที่ยอมรับว่าหน่วยงานต่าง ๆ ต้องประสบความล้มเหลวหรือก้าวหน้าไม่ทัดเทียมกันเพราะความแตกต่างในคุณภาพของ

ทรัพยากรการบริหารที่องค์การหรือหน่วยงานนั้นมีอยู่ โดยที่การบริหารงานต้องอาศัยปัจจัยทั้งสี่ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการเป็นองค์ประกอบเสมอ ความต้องการปัจจัยดังกล่าวมิใช่มุ่งเฉพาะด้านปริมาณเท่านั้น หากแต่มุ่งเน้นในด้านคุณภาพที่ดีที่สุด

๑. การปรับปรุงด้านคุณภาพ บุคคลนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะแม้ว่าปัจจัยอื่น ๆ จะพร้อมก็ไร้ความหมาย ทั้งนี้เพราะว่าคนเป็นปัจจัยที่เข้าไปดำเนินการให้สิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปตามความต้องการ การพัฒนาและปรับปรุงบุคคลเพื่อให้คนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอาจกระทำได้ดังนี้

๑.๑ การให้ความรู้ องค์การจะต้องปรับปรุงและส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของตนได้รับการศึกษาให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้ไปเข้ารับการศึกษาพัฒนาตามหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลขององค์การมีความรู้และมีทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ต้องรับผิดชอบอยู่

๑.๒ การพัฒนาบุคคลวิธีการนี้ หน่วยงานอาจส่งคนไปรับการพัฒนาจากหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันหรืออาจจัดพัฒนาขึ้นเองก็ได้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาบุคคลนี้เหมาะสำหรับกรณีจำเป็นเร่งด่วน หรืองานที่มีโครงการแน่นอน

๑.๓ การจัดบุคคลให้สมดุลย์กับปริมาณงาน การบริหารงานจะได้ผลดีสำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์การ จำนวนผู้ดำเนินงานจะต้องสมดุลย์กับปริมาณงาน เพราะถ้ามีปริมาณงานมากเกินไปแล้ว เจ้าหน้าที่จะทำงานไม่ทัน จึงจำเป็นต้องมีอัตราเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงาน

๒. การปรับปรุงด้านการเงิน หมายถึงการปรับปรุงการใช้เงินให้มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานมากที่สุดโดยคำนึงถึงต้นทุน ผลที่จะได้จากการลงทุนและวิเคราะห์ทางเลือกในการลงทุน นอกจากนี้ยังจะต้องปรับปรุงการใช้เงินในหน่วยงาน เช่น การจ่ายเงินเพื่อซื้อวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จะต้องให้ได้สัดส่วนกันโดยหน่วยงานจะต้องปรับปรุงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ทางการเงินให้มีความสามารถและเปลี่ยนจากแนวคิด

ที่จะคอยควบคุมแต่เพียงตัวเงินจากรายงานมาเป็นการใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย ตามโครงการพัฒนาระบบการเบิกจ่ายให้มีประสิทธิภาพไม่ให้เกิดการล่าช้า ทั้งนี้ส่วนกลางจะต้องตัดโอนงบประมาณไปให้ส่วนภูมิภาคอย่างพอเพียงด้วย

๓. การปรับปรุงการจัดการวัสดุ การบริหารด้านนี้หมายถึงการสนับสนุนการบริหาร (Administrative Support) ซึ่งจะทำให้ดีต่อเมื่อเจ้าหน้าที่มีความสามารถที่จะวิเคราะห์เลือกสรรวัสดุที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ในปริมาณที่พอเหมาะกับงานที่จะต้องปฏิบัติ นอกจากนี้จะต้องรู้จักวิธีการบำรุงรักษา การส่งกำลังทดแทน ซึ่งจะต้องสามารถจัดสนองความต้องการได้ทันที และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการบริหารนั้นจะต้องมีอยู่อย่างครบถ้วนพร้อมที่จะใช้ได้

๔. การปรับปรุงด้านการจัดการ การปรับปรุงด้านนี้มีความสำคัญมากเพราะแม้จะมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานที่ดีมีปัจจัยการบริหารอย่างพอเพียง แต่ถ้าการจัดการไม่ดีแล้วการบริหารองค์การก็จะไม่มีประสิทธิภาพ การปรับปรุงด้านการจัดการทำได้ดังนี้

๔.๑ การปรับปรุงหน่วยงาน เมื่อเห็นว่าหน่วยงานใดมีลักษณะคล้ายคลึงกันก็ให้รวมกันเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ถ้าปริมาณงานมากจนเกินความสามารถของหน่วยงานเดิมที่จะดำเนินการได้อย่างทั่วถึงอาจจะจัดตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นดำเนินการให้เหมาะสมกับงานได้

๔.๒ การวางแผนโดยการจัดทำโครงการและการบริหารงานตามโครงการจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเวลา กำลังคน วัสดุสิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสม เพื่อสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔.๓ การประสานงานระหว่างหน่วยงานต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานทุกอย่างจะสำเร็จลงด้วยดีได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติเต็มใจเสียสละ มีมานะบากบั่นที่จะทำงานนั้น ดังนั้น ไม่ว่าหน่วยงานจะมีโครงสร้างที่ดีเพียงใด มีระบบงานมีเงิน และวัสดุเพียงพออย่างใดก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติไม่มีกำลังใจที่จะทำงานแล้ว ผลงานที่ได้จะไม่มีประสิทธิผล การบริหารงานสมัยใหม่จึงมุ่งจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจโดยพิจารณาถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เนื่องจากลักษณะการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์มีปัญหาที่เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน คือ ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการประกอบกับเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ จึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยถึงปัญหาปัจจัยการบริหารงานดังกล่าวว่ามีปัญหาอย่างไร และควรแก้ไขอย่างไร การศึกษาได้ใช้การวิจัยทั้งทางเอกสารและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจปัญหาในการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดทั่วไป ทั้งนี้โดยศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์เปรียบเทียบกับปัญหาการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดโดยทั่วไป และได้จัดทำแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการอื่น ๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีทัศนคติต่อสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์อีกด้วย ส่วนคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามเพื่อทดสอบความคิดเห็นก็นำคำถามมาจากสภาพของปัญหาที่ผู้ศึกษามีประสบการณ์จากการได้ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์

ข้อพิสูจน์สมมุติฐาน

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาวิจัยเรื่องนี้คือการวิเคราะห์สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขและจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นไปตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถดำเนินการเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดและเป็นศูนย์ประสานแผนและโครงการของทุกกระทรวง ทบวง กรม ในจังหวัดได้อย่างสมบูรณ์แบบ จึงได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า

๑. สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ไม่สามารถเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานและประสานงานของผู้ว่าราชการจังหวัดที่แท้จริง เพราะประสบปัญหาในการบริหารงานของสำนักงานจังหวัด

๒. ปัญหาการบริหารงานซึ่งได้แก่การขาดแคลนทรัพยากรในการบริหารของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์คล้ายคลึงกับปัญหาในการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดทุกจังหวัด

๓. หากแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์จะเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานและประสานงานของผู้ว่าราชการจังหวัดอย่างสมบูรณ์แบบ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้วิธีการทางสถิติอัตราส่วนร้อยละ (%) ในกรณีหาร้อยละของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยว่าจะมีทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดอย่างไร โดยแยกแบบสอบถามเป็น ๒ ชุด คือ

ก. แบบสอบถามทัศนคติของหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีต่อสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์มี ๙ ข้อ (โปรดดูภาคผนวก)

ข. แบบสอบถามหัวหน้าสำนักงานจังหวัดทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดมี ๒๗ ข้อ (โปรดดูภาคผนวก)

ลักษณะคำถามของแบบสอบถามทั้ง ๒ ชุด เป็นคำถามปิดโดยให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งเพียงข้อเดียวเท่านั้น และก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้จริงผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการทดสอบกับเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์และเจ้าหน้าที่ที่ทำการปกครองจังหวัดเพชรบูรณ์รวมทั้งหมด จำนวน ๑๘ คน ทำการทดสอบ ๒ ครั้ง ในระยะเวลาห่างกัน ๓๘ วัน เพื่อหาความบกพร่องของแบบสอบถาม

ในการศึกษาวิจัยได้จัดกลุ่มประชากรที่ใช้เป็นตัวอย่างดังนี้

๑. หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน ๓๖ คน ส่งแบบสอบถามไป ๓๖ ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน ๓๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๗ ของแบบสอบถามที่ส่งไป

๒. หัวหน้าสำนักงานจังหวัด จำนวน ๖๙ คน ส่งแบบสอบถามไป ๖๙ ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน ๖๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙๖ ของแบบสอบถามที่ส่งไป

๓. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน ๘ คน การสอบถามใช้การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวและจากการสังเกตการณ์

นอกจากนั้นยังได้วิจัยทางเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นบรรทัดฐานอีกด้วย

ผลของการศึกษาวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาแล้วปรากฏว่าตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทุกประการ ทั้งนี้โดยมีข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังกลุ่มประชากรที่ใช้เป็นตัวอย่างและได้รับแบบสอบถามคืนมาดังกล่าวแล้วข้างต้น เป็นปัจจัยสนับสนุนสมมุติฐาน กับทั้งยังพบว่าปัญหาในการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์กับปัญหาการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดทั่วไปมีความคล้ายคลึงกันด้วย กล่าวคือ การบริหารงานของสำนักงานจังหวัดนั้นต้องเผชิญกับปัญหาด้านปัจจัยในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดและประมวลเป็นปัญหาเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่ตั้งไว้นั้น พบว่าการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์และการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดทั่วไปมีปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้สำนักงานจังหวัดไม่สามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารงาน และประสานงานของผู้ว่าราชการจังหวัดได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ สำนักงานจังหวัดประสบปัญหาการขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ปริมาณงานและอัตรากำลังไม่สมดุลย์กัน คนน้อยกว่างาน ทำให้การดำเนินงานล่าช้าไม่สนองตอบต่อนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด

๒. งบประมาณ งบประมาณของสำนักงานจังหวัดนอกจากเงินเดือนแล้ว มีงบประมาณหมวดค่าใช้สอยซึ่งกำหนดให้เป็นค่าใช้จ่ายในการไปราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดและกำหนดให้เป็นงวด ๆ ละ ๔ เดือน เป็นเงินงวดละ ๕,๐๐๐ บาท ซึ่งในช่วงเวลา ๔ เดือน ภาระกิจที่สำนักงานจังหวัดต้องปฏิบัติมีมากเช่น การสำรวจข้อมูล การเดินทางไปประชุมสัมมนาของเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดเป็นต้น จำนวนเงินจึงไม่เพียงพอในการใช้จ่ายทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานและงานด้านการรับรองต่าง ๆ งานบรรเทาสาธารณภัยกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินไม่มีงบประมาณหมวดสำรองจ่ายทำให้การแก้ไขปัญหาไม่ทันต่อเหตุการณ์

๓. วัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับการดำเนินงาน เครื่องเขียนแบบพิมพ์ต่าง ๆ เครื่องอัดโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร รถยนต์ เป็นต้น เครื่องเขียนแบบพิมพ์นั้นส่วนกลางจะเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อส่งไปให้ เกิดการล่าช้าและบางครั้งไม่ตรงต่อความต้องการ ฉะนั้น เมื่อขาดอุปกรณ์การทำงานจึงไม่ได้ผลเท่าที่ควร

๔. การจัดการ การบริหารงานต่าง ๆ ประสบปัญหาการไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสำนักงาน ทั้งนี้เพราะยังไม่มีกฎหมายรับรองให้อำนาจหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ฉะนั้น หัวหน้าสำนักงานจังหวัดจึงมีแต่หน้าที่ไม่มีอำนาจ อำนาจที่แท้จริงอยู่ที่ผู้ว่าราชการจังหวัด

๕. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัด เพราะส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดเป็นข้าราชการใหม่ หรือเพิ่งจะโอนมาจากสังกัดอื่นประสบการณ์งานเกี่ยวกับสำนักงานจังหวัดมีน้อย

๖. การประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ยังไม่ได้ผลดีเพราะส่วนราชการอื่น ๆ ในจังหวัดยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร การติดต่อขอความร่วมมือมักจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าทางราชการ

๗. สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบต้องจัดห้องปฏิบัติการรวมกับห้องทำงานประจำทำให้ไม่สะดวกในการดำเนินงานอย่างยิ่ง

๘. งานฝ่ายโครงการยังขาดผู้ชำนาญเฉพาะด้านเช่นนักสถิติ นักเศรษฐศาสตร์ ทำให้การวิเคราะห์โครงการล่าช้า เพราะต้องอาศัยนักวิชาการจากหน่วยงานอื่น ๆ

๙. การสั่งการของส่วนกลาง การสั่งการของส่วนกลางสับสนไม่มีเอกภาพ หลายหน่วยงานสั่งการโดยไม่ประสานงานกัน ทำให้ผู้รับคำสั่งปฏิบัติไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เพราะไม่มีแบบที่แน่นอน โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาจังหวัด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามูลเหตุแห่งปัญหาเกิดขึ้นเพราะว่าสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารที่ไม่คล่องตัว อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ไม่เพียงพอกับปริมาณงานด้านการเงิน หมวดค่าใช้สอยและเงินสนับสนุนโครงการต่าง ๆ มีไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่ครบ เช่น ขาดเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร รถยนตร์ประจำสำนักงาน เป็นต้น และการบริหารงานยังไม่ได้รับความร่วมมือในการประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ เท่าที่ควร เมื่อพิจารณาปัญหาอย่างถ่องแท้แล้วจะเห็นว่าปัญหาใหญ่คือการบริหารงาน ฉะนั้น จึงควรที่จะแก้ไขปัญหาเหล่านั้นเสียเพื่อเป็นการเสริมสร้างความศรัทธาให้บังเกิดแก่สำนักงานจังหวัด สร้างความเชื่อถือให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ว่าสำนักงานจังหวัดมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดโดยสมบูรณ์แบบ

เพื่อเป็นที่เข้าใจได้ง่ายจึงเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาขั้นตอนของปัญหาซึ่งเป็นสมมุติฐานในการศึกษาวิจัยดังนี้

๑. ด้านตัวบุคคล (Men)
๒. ด้านการเงิน (Money)
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)
๔. ด้านการจัดการ (Management)

ด้านตัวบุคคล (Men)

ถ้ามองในแง่ของราชการและพิจารณากันอย่างลึกซึ้งแล้วจะเห็นได้ว่าการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการนั้นมีความสำคัญที่จะต้องให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

โดยถือหลักว่างานจะล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ [๑] เพราะคนคือปัจจัยอันสำคัญยิ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์การหรือสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ สำหรับสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ประสบปัญหาเรื่องการบริหารงานบุคคลเพียงแต่ว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่พอกับการปฏิบัติงาน จังหวัดได้ติดต่อขออัตรากำลังเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางอยู่เสมอ แต่ส่วนกลางยังไม่สามารถจัดเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมให้ไปปฏิบัติงานได้

๑. ปัญหานี้น่าจะแก้ไขได้เพียงแต่ส่วนกลางได้ออกไปตรวจดูสภาพความเป็นจริงที่สำนักงานจังหวัด และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงานให้สมดุลย์กับปริมาณงานของสำนักงานจังหวัด

๒. ควรจัดสวัสดิการเรื่องบ้านพักให้แก่ข้าราชการสำนักงานจังหวัด เพราะจังหวัดเพชรบูรณ์ค่าครองชีพสูง บ้านเช่าหายากและราคาแพงอีกทั้งยังเป็นการจูงใจข้าราชการให้อยู่ปฏิบัติงานที่จังหวัดเพชรบูรณ์อีกด้วย

๓. การพัฒนาบุคคลนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาการการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัด ฉะนั้น จึงยังคงสับสนไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน หากแก้ไขปัญหาโดยที่ส่วนกลางเรียกเจ้าหน้าที่ดังกล่าวไปรับการฝึกอบรมโดยสับเปลี่ยนกันไปจะทำให้ลดปัญหานี้ไปได้

---

[๑] เกศินี หงสนันทน์, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย (กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๘), หน้า ๗๒.

ด้านการเงิน (Money)

สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ประสบปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่ส่วนกลางตัดโอนไปให้ไม่สมดุลย์กับรายจ่าย โดยเฉพาะหมวดค่าใช้สอย ส่วนกลางจ่ายให้เป็นงวด ๆ ละ ๔ เดือน เป็นเงินงวดละ ๕,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่น้อยมาก เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดต้องออกประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ไปราชการสำรวจข้อมูลในการจัดทำโครงการ ตรวจสอบโครงการอยู่เป็นประจำ จำนวนเงินดังกล่าวจึงไม่เพียงพอ และเป็นปัญหาให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้จ่ายเงินส่วนตัวอยู่เสมอ ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เต็มใจปฏิบัติงาน และยังผลเสียให้เกิดแก่สำนักงาน

๑. แนวทางแก้ไขส่วนกลางควรอนุมัติเงินประจำงวดเพิ่มจากเดิม ๕,๐๐๐ บาท เป็น ๑๐,๐๐๐ บาท

๒. เงินอุดหนุนโครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาจังหวัดตามที่ส่วนกลางได้เคยอนุมัตินั้น ควรจะกระทำทุก ๆ ปี เพราะจะเป็นการสร้างความสำคัญให้แก่สำนักงานจังหวัด แผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่จังหวัดได้จัดทำขึ้นจะได้สำเร็จตามเป้าหมายไม่เป็นเพียงแผนในแผ่นกระดาษเท่านั้น

๓. จังหวัดเพชรบูรณ์ควรจะได้รับงบประมาณสำรองจ่ายในกรณีฉุกเฉินเช่นภัยธรรมชาติและงานต้อนรับที่สำคัญ ๆ หากสำนักงานจังหวัดมีงบประมาณสำรองจ่ายแล้วจะทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

ปัญหาที่สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ประสบอยู่คือวัสดุอุปกรณ์ เครื่องเขียนแบบพิมพ์ต่าง ๆ ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และเครื่องเขียนแบบพิมพ์ที่ส่วนกลางจัดส่งไปให้ไม่ตรงต่อความต้องการของสำนักงาน อีกประการหนึ่งคือ สำนักงานคับแคบการปฏิบัติงานไม่สะดวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑. แนวทางแก้ปัญหา ส่วนกลางควรอนุมัติให้สำนักงานจังหวัดจัดซื้อเครื่องเขียนแบบพิมพ์ต่าง ๆ เอง ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบราคาวัสดุอุปกรณ์ระหว่างส่วนกลางกับราคาของในท้องถิ่นแล้วแตกต่างกันไม่มากนัก ฉะนั้น การที่สำนักงานจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เองจะทำให้ประหยัดในด้านค่าขนส่งด้วย และยังได้ของใช้ที่ถูกต้องตามความต้องการ ตลอดทั้งยังไม่ล่าช้าเสียเวลารอคอยอีกด้วย

๒. ปัญหาสถานที่ราชการคับแคบ ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน เอกสารต่าง ๆ ไม่มีตู้เก็บ เมื่อมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นทำให้ต้องอาศัยระเบียงตึกศาลากลางจังหวัดเป็นที่ตั้งโต๊ะทำงานซึ่งไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง ประกอบกับต้องใช้ห้องปฏิบัติงานประจำเป็นห้องปฏิบัติการ (Operations Room) ในการแสดงสถิติ แผนภูมิ ข้อมูล ของจังหวัดอีกด้วย ฉะนั้น จึงควรขยายห้องปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดออกไปโดยให้สับเปลี่ยนกับแผนกต่าง ๆ บนศาลากลางจังหวัด หรือหาทางรวมหน่วยงานที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กันเข้าด้วยกัน เช่น งานแผนกปกครองกับงานแผนกป้องกัน งานแผนกผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่นกับงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น และจัดห้องปฏิบัติการของสำนักงานจังหวัดเฉพาะแยกต่างหากเพื่อสะดวกในการจัดห้องบรรยายสรุปและยังเป็นห้องรวบรวมข้อมูลของจังหวัดต่อไปด้วย

๓. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นที่สุดที่ต้องใช้สำหรับสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ และต้องใช้เงินจำนวนมากในการจัดซื้อ คือ เครื่องอัดโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคิดเลขไฟฟ้า และรถยนต์ประจำสำนักงาน ส่วนกลางควรจัดซื้อส่งไปให้ เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมืออำนวยให้การปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

<u>ด้านการจัดการ</u> (Management)

ปัจจัยในการบริหารงานได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จะผสมผสานกันด้วยดีและสำเร็จตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารหรือการจัดการ (Management) ของหน่วยงานนั้น ๆ สำหรับสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ประสบปัญหา

ในการบริหารงานภายในสำนักงานจังหวัดอยู่เสมอมา เช่น การประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ การบังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงานจังหวัด ความไม่มีเอกภาพในการสั่งงานของส่วนกลาง ความสับสนในอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ความไม่เข้าใจในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัด เป็นต้น จึงควรปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

๑. การประสานงาน เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับงานของสำนักงานจังหวัด เพราะสำนักงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดกับทั้งเป็นศูนย์กลางในการประสานแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของจังหวัดอีกด้วย ลักษณะงานจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการอื่น ๆ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สำหรับจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น ส่วนราชการต่าง ๆ ยังไม่เข้าใจการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดว่าเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นเพื่อเป้าหมายอะไร มีความสำคัญอย่างไร มีส่วนสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างไร

ปัญหานี้น่าจะแก้ไขได้โดยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานของสำนักงานจังหวัดซึ่งอาจจะทำในรูปเอกสารสรุปแนะนำสำนักงานจังหวัด และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดควรจะได้ประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ให้สม่ำเสมอโดยเฉพาะงานเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ สำนักงานจังหวัดควรจะได้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากทั้งด้านการแนะนำ วิธีการจัดทำ และเป็นผู้รวบรวมโครงการต่าง ๆ นั้นเพื่อจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดด้วย

๒. เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดยังไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน เพราะสำนักงานจังหวัดเป็นหน่วยงานใหม่และเจ้าหน้าที่หลายคนโอนมาจากหน่วยงานอื่น ประกอบกับลักษณะงานของสำนักงานจังหวัดไม่เหมือนกับงานในสังกัดเดิม จึงขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเหตุให้งานของสำนักงานจังหวัดล่าช้าและไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

ข้อแก้ไขปัญหานี้ ส่วนกลางควรจะจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดจะได้เรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานแผนใหม่อยู่เสมอ

๓. งานของสำนักงานจังหวัดเป็นงานที่ต้องสำรวจสถิติข้อมูลต่าง ๆ ของจังหวัด นอกจากนั้นยังมีงานโครงการต่าง ๆ ที่ต้องรวบรวมประสานงานอยู่เสมออีกด้วย ดังนั้น หากสำนักงานจังหวัดมีเจ้าหน้าที่ชำนาญเฉพาะอย่าง เช่น นักเศรษฐศาสตร์ นักสถิติ หรือช่างเทคนิคประจำสำนักงานจังหวัด จะทำให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปด้วยความคล่องตัวและถูกต้องด้วย ตามข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ในงานทุก ๆ ด้านทั้งในด้านสถิติ เศรษฐศาสตร์ และเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งยังผลให้เกิดการผิดพลาดได้ง่าย

แนวทางแก้ไขส่วนกลางควรจะได้ขอขยายอัตราเจ้าหน้าที่ไปยังสำนักงาน กพ. เพื่อบรรจุอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ชำนาญเฉพาะอย่างให้แก่สำนักงานจังหวัดทะยอยกันไปตามความจำเป็น

๔. อำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสำนักงานจังหวัดยังสับสน ตามกฎหมาย [๑] นั้น หัวหน้าส่วนราชการของสำนักงานจังหวัดคือ ผู้ว่าราชการจังหวัด ส่วนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นเพียงเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดเท่านั้น แต่ในการปฏิบัติงานนั้นหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นเสมือนหัวหน้าส่วนราชการ การแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงานจังหวัดให้เป็นคณะกรรมการต่าง ๆ [๒] ของจังหวัดนั้น จะแต่งตั้งในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ตลอดจนสภาพงานในความรับผิดชอบของหัวหน้าสำนักงานจังหวัดทุก ๆ ด้าน มีลักษณะเป็นงานในความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการ เช่น งานบังคับบัญชาข้าราชการใต้บังคับบัญชา

---

[๑] ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ ข้อ ๕๕.

[๒] เช่นคณะกรรมการวางแผนพัฒนาจังหวัด คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด คณะกรรมการป้องกันผู้มีอิทธิพล คณะกรรมการป้องกันการตัดไม้ทำลายป่า.

งานประสานโครงการ งานด้านงบประมาณ งานควบคุมแผนพัฒนาจังหวัด งานการประสานงาน งานบริหารสำนักงาน เป็นต้น ดังนั้นหัวหน้าสำนักงานจังหวัดจึงอยู่ในลักษณะที่มีแต่หน้าที่แต่ไม่มีอำนาจ ซึ่งขัดกับหลักการบริหารงานที่ว่า "อำนาจกับหน้าที่นั้นต้องสมดุลย์กัน" [๑]

๔.๑ ปัญหานี้แก้ไขได้โดยส่วนกลางเสนอขอแก้ไขกฎหมายใหม่เพื่อปรับปรุงให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดมีอำนาจเช่นเดียวกับหัวหน้าส่วนราชการทั่ว ๆ ไป เมื่อหัวหน้าสำนักงานจังหวัดมีฐานะเท่าเทียมกับหัวหน้าส่วนราชการทั่ว ๆ ไปแล้วจะทำให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดมีอำนาจเต็มที่ในการบริหารงาน ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาบางประการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดีขึ้น และสามารถแบ่งเบาภาระของผู้ว่าราชการจังหวัดได้อย่างแท้จริง เช่น งานอนุญาตการลาต่าง ๆ งานอนุมัติให้ไปราชการสำหรับข้าราชการในสังกัด การเบิกเงินเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะในการเดินทาง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สำนักงานจังหวัดมีความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น

๔.๒ ส่วนกลางควรจะจัดหลักสูตรขึ้นอบรมหรือจัดสัมมนาหัวหน้าสำนักงานจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการทำงานของสำนักงานจังหวัด งานในหน้าที่ของสำนักงานจังหวัด และแนวทางปฏิบัติงานที่ได้ผลอย่างจริงจังของสำนักงานจังหวัด ตลอดจนการผสมผสานแนวความคิดระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัดกับหัวหน้าสำนักงานจังหวัด โดยเน้นลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ว่าราชการจังหวัดกับหัวหน้าสำนักงานจังหวัด

๔.๓ ในระดับจังหวัดควรจะได้มีการประชุมชี้แจงหรือจัดสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดให้ทราบถึงลักษณะการทำงานของสำนักงานจังหวัด โดยเน้นแนวทางประสานงานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ กับสำนักงานจังหวัด แต่ทั้งนี้ในการประชุมหัวหน้า

---

[๑] Marshall E. Dimok and Glady O. Dimock, Public Administration (New York : Rinehart and Co., Inc., 1953), pp.121-129.

ส่วนราชการประจำเขตหรือภาคของกรมเจ้าสังกัดก็ควรจะได้พูดถึงเรื่องนี้ให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้เข้าใจและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานจังหวัดด้วยอีกทางหนึ่ง

๔.๔ เมื่อมีกฎหมายรับรองให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการแล้ว ส่วนกลางควรจะได้แจ้งให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ได้ทราบ และในขณะเดียวกันระดับจังหวัดควรชี้แจงให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดได้ทราบและถือเป็นแนวทางประสานงานต่อไปด้วย ทั้งนี้เพื่อลบล้างความคิดเดิมที่ว่าหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นเหมือนหัวหน้าอักษรเลขที่ปฏิบัติงานคล้ายผู้รับใช้ผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งนี้เป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดด้วย

๔.๕ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ รู้ถึงลักษณะงานของสำนักงานจังหวัด แนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัด และการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ กับหัวหน้าสำนักงานจังหวัดแล้ว ปัญหาการทำงานด้านอื่น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น สำนักงานจังหวัดจะทำหน้าที่ตามสายงานของแต่ละฝ่ายคือฝ่ายประสานแผนงานและโครงการกับฝ่ายเลขานุการได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์สามารถเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัด และเป็นศูนย์ประสานงานด้านโครงการของจังหวัดได้อย่างสมบูรณ์ตามนโยบายในการจัดตั้งสำนักงานจังหวัด

๕. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดในฐานะคณะทำงานของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นต้องติดตามผู้ว่าราชการจังหวัดออกตรวจท้องที่ในบางโอกาส ซึ่งบางครั้งมีการตรวจสอบและจับกุมการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า เกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดและการค้ากำไรเกินควร เหล่านี้ตามกฎหมายแล้วเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดไม่มีอำนาจจับกุม เพราะยังไม่มีกฎหมายรับรองให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดเป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง

แนวทางแก้ไขขึ้นอยู่กับส่วนกลางที่จะเสนอออกกฎหมายรับรองอำนาจของเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัดโดยให้เป็นเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองด้วย การดำเนินงานดังกล่าวข้างต้นจะได้ผลอย่างจริงจังและรวดเร็วทันเหตุการณ์

๖. การสั่งการของส่วนกลาง สร้างปัญหาให้สำนักงานจังหวัดอย่างมาก เพราะส่วนกลางมีหลายหน่วยงานแต่ละหน่วยงานสั่งการในเรื่องเดียวกันโดยไม่ประสานงานกัน ความเป็นเอกภาพในการสั่งการจึงไม่มี เมื่อหน่วยเหนือสั่งการไม่มีลักษณะเดียวกันแล้ว หน่วยงานปฏิบัติจึงไม่สามารถดำเนินงานได้ ทั้งนี้เพราะไม่ทราบว่าจะดำเนินการตามหนังสือสั่งการของหน่วยงานใด โดยเฉพาะงานเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาจังหวัดและงานประสานโครงการต่าง ๆ หน่วยงานส่วนกลางที่สั่งการซ้ำซ้อนกันเสมอได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักนโยบายและแผนมหาดไทย

แนวทางแก้ไขปัญหานี้ส่วนกลางควรจะประชุมตกลงให้หน่วยงานใดเป็นหน่วยงานสั่งการเฉพาะเรื่องใด เมื่อหน่วยงานหนึ่งสั่งการไปแล้วอีกหน่วยงานหนึ่งก็ควรที่จะประสานงานเท่านั้น เช่น การขอทราบผลการดำเนินงาน เป็นต้น ไม่ควรจะสั่งงานอีกเพราะจะทำให้เกิดการสั่งการซ้ำซ้อนในเรื่องเดียวกันอีก ผลเสียจะตกอยู่กับหน่วยงานที่รับคำสั่งไปดำเนินงาน เพราะหากหนังสือสั่งการขัดแย้งกันแล้วการดำเนินงานจะผิดพลาดได้ง่าย

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นเป็นปัญหาข้อขัดข้องซึ่งส่งผลกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์จนทำให้การดำเนินงานหยุดอยู่กับที่ไม่เจริญก้าวหน้า ฉะนั้นสำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์จึงไม่สามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดที่แท้จริง

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาวิจัยแสดงว่า หากสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องดังกล่าวข้างต้นได้ สำนักงานจังหวัดจะค่อย ๆ เริ่มมีบทบาทสำคัญขึ้นและจะเป็นหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างแก่หน่วยงานอื่น ๆ ในจังหวัด ทั้งในด้านการบริหารและการประสานงาน การดำเนินงานจะเป็นไปแบบวิทยาศาสตร์มีเหตุมีผล มีขั้นตอน มีแบบแผน รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดอย่างสมบูรณ์แบบ.