



ศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการประเมินผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

The Potential of Management Administration Regarding Evaluation of the Nongkhai Provincial Health Offices

ประธานกรรมการที่ปรึกษา รศ.ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ พลเอกศิริพันธ์ ฐุกกล้า ผู้วิจัย นายมนตรี ดิษฐสุว้อย montree.wirmpa5@gmail.com

ความสำคัญของการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย (สสจ.นค.) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการดูแลสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม รักษา และ การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทาง จิตใจตลอดจนอยู่ในสังคมที่ดีด้วยความสุข ครอบคลุมประชากร 924,368 คนที่อยู่ในพื้นที่ 2 เขตบาดเมือง 17 เทศบาลตำบล และ 107 องค์การบริหารส่วนตำบล
2. อีกทั้ง สสจ.นค. มีหน้าที่ที่สำคัญหลายด้าน หนึ่งในนั้น คือ ด้านการประเมินผลซึ่งถือว่ามี ความสำคัญและความจำเป็น เนื่องจากผลการประเมินผลจะทำให้ทราบและเข้าใจปัญหา และนำข้อมูลที่ได้จาก การประเมินผลไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการของ สสจ.นค. เพื่อได้เป็นไปในทิศทางที่เป็น ประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
3. ประกอบกับผู้ศึกษาได้ปฏิบัติงานอยู่ใน สสจ.นค. จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการประเมินผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประเมินผลของ สสจ.นค.
2. ศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการประเมินผลของ สสจ.นค.
3. ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนต่อศักยภาพในการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการประเมินผลของ สสจ.นค. ประกอบด้วย
4. ศึกษาเปรียบเทียบการพิจารณาของศักยภาพในการบริหารจัดการและการประเมินผลของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย
5. ศึกษาเปรียบเทียบความเชื่อมโยงของข้อมูลด้านประเมินผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการ บริหารจัดการด้านการประเมินผลของ สสจ.นค.

กรอบแนวคิด



ตัวแปรต้น คือ ปัญหาและการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ ด้านการประเมินผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ที่จัดกลุ่ม และวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ตัวแปรตาม คือ การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการ ประเมินผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 64-66) ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหาร อำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การบริหาร องค์กร (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การ อำนาจการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) มาใช้เป็นกรอบแนวคิด หลักที่สำคัญในการศึกษาค้นคว้า

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขของ และสถานอนามัยในจังหวัดหนองคาย รวม 17 อำเภอ จำนวน 1,691 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,009 คน ได้มา จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้สูตรของ ทาร์โรว์ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 98% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.02

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาปัญหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในระดับปานกลางถึง 10 ด้าน และปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้บริหารบางส่วนของ สสจ.นค. ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือ ระบบพวกท่อนอก มาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ข้าราชการ
2. ผลการศึกษาการพัฒนา พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในระดับกลาง ถึง 10 ด้าน และการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการประเมินผลที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการ อำนวยความสะดวก การพัฒนาผู้บริหารในเรื่องการประเมินผลที่มีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้า เปลี่ยนแปลง และการนำตัวแบบไปเผยแพร่อย่างมีผล
3. ผลการศึกษาการป้องกันปัจจัยที่มีส่วนต่อศักยภาพในการพัฒนาศักยภาพในการประเมินผลของ สสจ.นค. พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนต่อศักยภาพในการประเมินผลของ สสจ.นค. ได้แก่ ปัจจัยที่ผู้ศึกษาได้ศึกษา ซึ่งการ บริหารงานวิจัย
4. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการประเมินผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดริเริ่ม และ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง และ การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องที่เกี่ยวกับการประเมินผลใน ปัจจุบันสูงกว่าในอดีต
5. ผลการศึกษาความเชื่อมโยงของข้อมูลด้านประเมินผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ ด้านการประเมินผลของ สสจ.นค. เมื่อจำแนกตามเพศชายกับเพศหญิง และจำแนกตามตำแหน่ง ประเภทวิชาการกับตำแหน่งประเภททั่วไป พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้ง 10 ด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. สสจ.นค. ควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลและผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประเมินผล
2. สสจ.นค. ควรจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารในเรื่องภาวะผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง และการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องที่เกี่ยวกับการประเมินผลเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม
3. สสจ.นค. ควรจัดอบรมข้าราชการเกี่ยวกับ การประสานงานด้านการประเมินผล อีกทั้ง ควรเพิ่มกรอบ อัตรากำลังข้าราชการผู้ทำหน้าที่ประเมินผล

