

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่ม
ภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่ม
ภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สรุปวิธีดำเนินการได้ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

โดยผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาหา
ปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวง
สาธารณสุข กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตาม
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ จนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่ม
ตัวอย่าง ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบ แล้วนำมา
วิเคราะห์ เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่ม
ภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 7 หมวด คือ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิง
ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4
การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด 6 การ
จัดการกระบวนการ และหมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ปัญหาจากแบบสอบถาม ร่วมกับการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยข้อตกลงการบริหารงานกลุ่มภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการร่างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญร่วมกันการสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบที่ร่าง แล้วสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุขที่สมบูรณ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 820 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 268 คน โดยการใช้สูตรของทาโรยามาเนและการสุ่มหลายขั้นตอน

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 82 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

แบบสอบถามปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 ส่วนคือส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข ชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ทั้ง 7 หมวด ๆ ละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

แบบสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยข้อตกลง
การบริหารงานกลุ่มภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข และแบบสรุปผลการสนทนากลุ่มของ
ผู้เชี่ยวชาญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

โดยผู้วิจัยขอหนังสือส่งจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขออนุญาตเก็บ
รวบรวมข้อมูลจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ตอบแบบสอบถาม และ
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 268 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

แบบสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยข้อตกลง
การบริหารงานกลุ่มภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยขอหนังสือส่งจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมการสนทนากลุ่ม และแบบสรุปผลการ
สนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ช่วงที่ 1 ปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของกลุ่ม
ภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูล
ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่ด้วยค่าร้อยละ สำหรับส่วนที่ 2
ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการ
ภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หา
ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลจากช่วงที่ 1 ปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข และผลสรุปการประชุมเชิง

ปฏิบัติการผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยข้อตกลงการบริหารงานกลุ่มภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข มากำหนดรูปแบบในการแก้ไขปัญห ผู้วิจัยร่างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำเข้าการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะและให้ความเห็นชอบ ร่างการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยทั้ง 2 ช่วงในครั้งนี้ ได้ผลสรุปดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.34) เพศชาย (ร้อยละ 18.66) อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 41.04) อายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 29.10) อายุ 50 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 16.80) อายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 13.06) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.00) ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 24.25) ระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 0.75) อายุราชการอยู่ระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 34.33) อายุราชการอยู่ระหว่าง 10-20 ปี (ร้อยละ 30.60) อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 26.87) อายุราชการ 30 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 8.20)

2. ปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 7 หมวด สรุปได้ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์กร ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาในอันดับสูงที่สุดมี 3 ข้อคือ ข้อที่ 3 การใช้ผลการประเมินมาทบทวนประเมินความสามารถในการบรรลุเป้าประสงค์และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.54$) ข้อ 4 การนำผลการทบทวนไปปรับปรุงระบบการนำองค์กรของผู้บริหารและประเมินการปฏิบัติงานการบริการว่ามีผลกระทบต่อสังคมกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.54$) ข้อ 5 การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสาธารณะทั้งในปัจจุบันและอนาคตของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.54$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานโดยมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและส่งเสริมให้ทำงานอย่างถูกต้อง ตามระเบียบและจริยธรรมของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.43$) และข้อที่มีปัญหาในอันดับต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ที่สามารถนำไปปฏิบัติของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.31$)

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.46$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาในอันดับสูงที่สุดคือ ข้อที่ 8 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ซึ่งมีความสมดุลระหว่างโอกาสกับความก้าวหน้าและสมดุลกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.53$)

รองลงมาคือ ข้อที่ 10 การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.50$) และข้อที่มีปัญหาในอันดับต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 6 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.36$)

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภาพรวมมีปัญหายอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาในอันดับสูงที่สุดคือ ข้อที่ 11 การนำข้อมูลจากกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาการบริการใหม่ ๆ ของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.51$) รองลงมาคือ ข้อที่ 14 การกำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติการติดต่อกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งบุคลากรสามารถปฏิบัติได้ของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.40$) และข้อที่มีปัญหาในอันดับต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 15 การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม ทันสมัย และนำข้อมูลไปปรับปรุงได้ของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.35$)

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในภาพรวมมีปัญหายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาในอันดับสูงที่สุดคือ ข้อที่ 19 ความพร้อมในการจัดการข้อมูลที่ทุกคนสามารถเข้าถึงง่ายของทุกกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.61$) รองลงมามี 2 ข้อคือ ข้อที่ 18 การสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ทราบถึงผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.54$) และข้อที่ 20 ข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มภารกิจมีความครอบคลุมรวดเร็วถูกต้อง ทันสมัย เชื่อมโยง น่าเชื่อถือ สามารถเข้าถึงได้ ตรวจสอบได้และผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.54$) และข้อที่มีปัญหาในอันดับต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 16 การใช้ข้อมูลและสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.42$)

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีปัญหายอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.48$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาในอันดับสูงที่สุดคือ ข้อที่ 21 การจัดระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม การกระจายอำนาจ ความคล่องตัว โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.54$) รองลงมาคือ ข้อที่ 23 การกำหนดคุณลักษณะทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.48$) และข้อที่มีปัญหาในอันดับต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 24 การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดย

คำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการและการส่งเสริมความรู้ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.45$)

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.48$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาในอันดับสูงที่สุดมี 2 ข้อคือ ข้อที่ 27 การนำองค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ความต้องการของจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าหมาย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การควบคุมค่าใช้จ่าย มาประกอบในการสร้างกระบวนการสร้างคุณค่าของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.51$) และข้อที่ 30 การป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดทำงานซ้ำซ้อน และความสูญเสียจากผลการดำเนินการของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.51$) รองลงมาคือ ข้อที่ 28 การลดค่าใช้จ่ายในด้านการตรวจสอบ การทดสอบและการตรวจประเมินกระบวนการหรือผลการดำเนินการของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.48$) และข้อที่มีปัญหาในอันดับต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 29 การกำหนดตัวชี้วัดแสดงถึงผลสำเร็จของกระบวนการสนับสนุนของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.44$)

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหาในอันดับสูงที่สุดคือ ข้อที่ 32 การแสดงข้อมูลและสารสนเทศ ประสิทธิภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานของการปฏิบัติราชการ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่ภารกิจคล้ายคลึงกันของกลุ่มภารกิจ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.50$) รองลงมาคือข้อที่ 34 การแสดงข้อมูลและสารสนเทศ การสร้างนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่ภารกิจคล้ายคลึงกันของกลุ่มภารกิจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.48$) และข้อที่มีปัญหาในอันดับต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 35 การรายงานผลการใช้งบประมาณรายรับ-รายจ่ายประจำปี การจัดซื้อจัดจ้าง โดยผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบได้ของกลุ่มภารกิจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.42$)

3. รูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ ของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข
- 2) เลือกปัญหาการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ ของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข
- 3) กำหนดวิธีการ, จัดตั้งสำนักงานกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข พร้อมบุคลากรในการปฏิบัติงาน, ดำเนินการตามวิธีการ

4) รายงานผลการดำเนินการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ช่วงที่ 1 การศึกษาปัญหาดำเนินการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิงร้อยละ 81.34 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 41.04 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.00 อายุราชการอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 34.33 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาพร รูปงาม (2545) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานประมาณในการปฏิรูประบบราชการ” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งเป็นหญิง มีอายุมากกว่า 40 ปี มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานที่สำนักงานประมาณระหว่าง 10-15 ปี

ช่วงที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 7 หมวด ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์กร จากประเด็นปัญหา พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกับยุพาพร รูปงาม (2545) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานประมาณในการปฏิรูประบบราชการ” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิรูประบบราชการข้าราชการส่วนใหญ่มีส่วนร่วมน้อย **สำหรับที่ว่าควรมีการใช้ผลการประเมินมาทบทวนประเมินความสามารถในการบรรลุเป้าประสงค์ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของกลุ่มภารกิจ รวมทั้งต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสาธารณะ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตของกลุ่มภารกิจ** เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ต้องผันแปรไปตามภารกิจและกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนั้น ส่วนราชการจึงสามารถนำการทบทวนหรือประเมินผลนี้ไปประยุกต์ใช้ได้ตาม **“ลักษณะสำคัญขององค์กร”** สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนสามารถเลือกใช้เครื่องมือ เทคนิคต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งใช้ผลการประเมินและการทบทวนนี้จัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงาน การประเมินความสามารถ โดยใช้ข้อมูลจริงและองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับรุ่งตะวัน ประศาสน์ครุการ (2546) กล่าวว่า ผู้บริหารขาดกลยุทธ์ในการผลักดันมาตรการต่างๆ ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดผลและขาดการดำเนินการต่อเนื่องตามลำดับความสำคัญ และขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และขาดการติดตามประเมินผล เช่นเดียวกับงานวิจัยของวรเดช จันทรศร (2532) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารเพื่อการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข” ผลการวิจัยพบว่า มีข้อจำกัดด้านกระบวนการ

บริหารแผนงานและโครงการในระดับกระทรวง กรม จนถึงระดับจังหวัด จึงไม่สามารถนำผลมา ประเมินมาทบทวนความสามารถในการบรรลุเป้าประสงค์และปรับปรุงต่อเนื่อง จนถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อสาธารณะทั้งในปัจจุบันและอนาคต

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ จากประเด็นปัญหา พบว่า ความ คิดเห็นในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับที่ว่าการมีการกำหนด เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักสำคัญ ในการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงแผนตาม สถานการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มภารกิจ โดยเกณฑ์ต้องครอบคลุมทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ในการตรวจประเมินในส่วนที่เป็น กระบวนการจะพิจารณาถึงปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่แนวทางในการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดเพื่อนำไป ปฏิบัติ การประเมินเพื่อการปรับปรุงและบูรณาการ การปฏิบัติการของส่วนราชการซึ่งจะเชื่อมโยง ไปสู่ผลลัพธ์ดำเนินการในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติด้านคุณภาพการ ให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผล ให้ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์มีความสมดุลกันในมิติต่าง ๆ มีความสมดุลระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วน เสียที่สำคัญ และมีความสมดุลระหว่างเป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวการที่เกณฑ์ไม่ได้กำหนด วิธีการไว้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อเสริมสร้างให้ส่วนราชการทำการปรับปรุงทั้งอย่างค่อยเป็นค่อยไปและ อย่างก้าวกระโดด ดังนั้นส่วนราชการควรมีการพัฒนาและแสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่สร้างสรรค์ ปรับใช้ได้และมีความยืดหยุ่น เพื่อให้บรรลุตามข้อกำหนดของเกณฑ์ รวมทั้งเกณฑ์ต้องมีความ เชื่อมโยงและสอดคล้องกันภายในเกณฑ์เพื่อให้เกิดการบูรณาการ ซึ่งเป็นไปตามที่วรเดช จันทร ศร (2532) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารเพื่อการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข” ผลการวิจัยพบว่า ระบบบริหารของกระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะเด่นที่สำคัญของกระทรวงสาธารณสุขอยู่ที่ ความสามารถในการวางแผน แต่มีข้อจำกัด ในด้านการกำหนดและควบคุมการประสานงานและ กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และมีปัญหาในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน แต่แย้งกับ โรเบิร์ต รอดเจอร์ และจอห์น ฮันเตอร์ (1992) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ โดยใช้ตัววัดประสิทธิผลเป็นเป้าหมาย โดยศึกษาแบบเมตาอนาไลซิส จากงานวิจัยทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่า การบริหารจัดการโดยใช้ตัววัดประสิทธิผลเป็นเป้าหมาย มีผลด้านบวกต่อการดำเนินงานทั้ง ภาครัฐและเอกชนซึ่งบริหารจัดการโดยใช้ตัววัดประสิทธิผลเป็นเป้าหมาย

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากประเด็นปัญหา พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับที่ว่าการมีการนำ ข้อมูลจากกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานและปรับปรุง

กระบวนการพัฒนาการบริการใหม่ ๆ ของกลุ่มภารกิจ มีการกำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติการติดต่อกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งบุคลากรสามารถปฏิบัติได้ของกลุ่มภารกิจ และการทบทวน ปรับปรุงวิธีการรับฟังและเรียนรู้ให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ของกลุ่มภารกิจ ประเด็นที่ต้อง คำนึงถึงได้แก่ ส่วนราชการต้องกำหนดวิธีการการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อร้องเรียน ทั้งหมดเพื่อใช้ ในการปรับปรุงการดำเนินการของส่วนราชการของท่านและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มีมาตรการ ตรวจสอบหรือรับข้อร้องเรียนเหล่านั้นได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วทั้งที่ ตาม กระบวนการที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลหรือข้อร้องเรียนดังกล่าวใช้ในการสร้าง ความประทับใจ และทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ส่วนราชการมีวิธีการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวัง หลัก ๆ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม ซึ่งคล้ายตามรุ่งตะวัน ประศาสน์ครุการ (2546) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการปฏิรูประบบราชการกระทรวงศึกษาธิการ : ศึกษากรณี สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการขาดจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีใน การให้บริการประชาชน และขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเจมส์ สวิส (1992) ได้ศึกษาการประยุกต์การบริหารจัดการภาครัฐโดยใช้คุณภาพของงานเป็น หลัก พบว่า การรับผลสะท้อนกลับจากผู้รับบริการทั้งด้านบวกและลบเพื่อปรับปรุงคุณภาพ บริการ และการควบคุมคุณภาพบริการมาประยุกต์ใช้ในองค์กรจะทำให้มีการพัฒนาระบบงานมาก ขึ้นและองค์กรภาครัฐมีความพร้อมด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการทำให้มีการพัฒนา ได้อย่างต่อเนื่อง

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ จากประเด็นปัญหา พบว่า ความ คิดเห็นในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอยู่ในระดับมาก สำหรับที่ว่าควรมีความพร้อมในการ จัดการข้อมูลที่ทุกคนสามารถเข้าถึงง่ายของกลุ่มภารกิจ มีการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ ทราบถึงผลการวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลของกลุ่ม ภารกิจ รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มภารกิจมีความครอบคลุม รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย เชื่อมโยง น่าเชื่อถือ สามารถเข้าถึงได้ ตรวจสอบได้ และผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการ ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงได้แก่ มีการเลือกและรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่มีความสอดคล้องและ เชื่อมโยงกัน เพื่อใช้ในการติดตามผลการปฏิบัติงานและผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยรวม มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเหล่านี้ มาสนับสนุนการตัดสินใจในส่วนราชการและสนับสนุนให้ เกิดนวัตกรรม รวมทั้งมีการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบมาสนับสนุนการตัดสินใจใน ส่วนราชการละสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม สนับสนุนระบบการวัดผลการดำเนินการเหมาะสมและ ทันสมัยอยู่เสมอ จัดให้มีการสื่อสาร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับได้ รับทราบถึงผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่าง

มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นไปตามที่รุ่งตะวัน ประศาสน์ครูการ (2546) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการปฏิรูประบบราชการกระทรวงศึกษาธิการ : ศึกษากรณี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า การขาดศักยภาพในการผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบราชการอย่างจริงจัง การขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งรวมถึงการขาดการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน ในการปฏิรูประบบราชการให้ข้าราชการและประชาชนของรัฐบาล การขาดความเป็นอิสระและปลอดจากอิทธิพลของฝ่ายการเมือง การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงาน การขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิรูประบบราชการของประชาชน และเช่นเดียวกับงานวิจัยของไพศาล เพือกพูลผล (2545) ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิรูประบบราชการไทย : ทิศทาง ความก้าวหน้าและข้อจำกัด” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิรูประบบราชการไทยจะพบปัญหาในส่วนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับอุพาพร รูปงาม (2545) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานประมาณในการปฏิรูประบบราชการ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการไทยมีส่วนร่วมในการปฏิรูประบบราชการน้อย และอาจเป็นไปได้ว่าสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้อมูลสารสนเทศขาดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเชื่อมต่ออย่างทั่วถึงนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาล ทัดสีวะ (2545) ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การปฏิรูประบบราชการพลเรือนของไทย” ผลการวิจัยพบว่า ขาดองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงหรือขาดงบประมาณและบุคลากร

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จากประเด็นปัญหา พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับที่ว่าควรมีจัดระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม การกระจายอำนาจ ความคล่องตัว โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มภารกิจ มีการกำหนดคุณลักษณะ ทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งของกลุ่มภารกิจ และการสื่อสาร แลกเปลี่ยน ความรู้หรือทักษะระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพของกลุ่มภารกิจ และการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจแรงจูงใจ และนำข้อมูลมากำหนดปัจจัยต่าง ๆ ของกลุ่มภารกิจ ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงได้แก่ ส่วนราชการส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งนำความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมดังกล่าวมาประกอบการพัฒนามูลฐานการจัดระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ นวัตกรรมความคล่องตัว และทันต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมและความคิดของบุคลากรและของชุมชน จัดให้มีการสื่อสารการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการมีวิธีการพัฒนามูลฐานทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีวิธีการประเมินประสิทธิผลของการศึกษาและการฝึกอบรมของบุคลากรอย่างไร ทั้งนี้ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและผลการปฏิบัติงาน

ของส่วนราชการโดยรวม นำผลการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงงูใจของบุคลากร มาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ในการดำเนินการ เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงความผาสุก ความพึงพอใจและการสร้างแรงงูใจ รวมทั้งบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง ส่วนราชการมีการสนับสนุนโดยกำหนดให้มีการบริการสวัสดิการและนโยบายอย่างไร ให้ตรงกับ ความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับและประเภท เช่นเดียวกับรุ่งตะวัน ประศาสน์ครุการ (2546) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการปฏิรูประบบราชการกระทรวงศึกษาธิการ : ศึกษากรณี สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจขาดความอิสระและมี อิทธิพลด้านการเมืองจึงไม่สามารถสรรหาบุคคลตามที่ต้องการได้ รองลงมาคือปัญหาการกำหนด คุณลักษณะทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งของกลุ่มภารกิจ ปัญหาการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพของกลุ่มภารกิจ ซึ่งเป็นไปแนวทาง เดียวกับบุญรักษ์ มอญสวัสดิ์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานประมาณต่อการ ปฏิรูประบบราชการ” ผลการวิจัยพบว่า เกี่ยวกับการจ้างนักบริหารได้นักบริหารที่ต้องการคือได้คน มีความรู้ความสามารถ คล่องตัวเข้ามาทำงานในองค์กร แต่อาจมีปัญหาทางด้านการสื่อสารจึงควร จ้างเฉพาะตำแหน่งที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือขาดแคลน และเป็นไปแนวเดียวกับจักรดนัย อนุสรศักดิ์ (2539) ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานประมาณที่มีต่อการปรับโครงสร้างของ องค์กร” ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติและอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ด้านการติดต่อและการ ประชาสัมพันธ์ พบว่าระดับตำแหน่งและสายงานปฏิบัติมีผลต่อทัศนคติต่อการปรับโครงสร้าง แต่ เพศ อายุ ระยะเวลาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่าง และชัชวาล ทัดศิวัช (2545) ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์ การปฏิรูประบบราชการพลเรือนของไทย” ผลการวิจัยพบว่า การขาดองค์กรหรือหน่วยงานที่ รับผิดชอบโดยตรงและขาดงบประมาณและบุคลากร ทำให้เกิดผลต่อการทำงานส่งผลต่อการปฏิรูป ระบบราชการ ปัญหาการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ แรงงูใจ และนำข้อมูลมากำหนด ปัจจัยต่างๆ ของกลุ่มภารกิจนั้น ชาดิชาย สุทธาเวช (2542) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน” ผลการวิจัยพบว่า ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยโดยสรุปว่า ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงงูใจนั้น ข้าราชการไม่มีความมั่นใจว่าจะมีตามที่ต้องการ

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ จากประเด็นปัญหา พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมของ กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับน้อย สำหรับที่ว่าควรมี การนำองค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ความต้องการ ของจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป้าหมาย ประสิทธิภาพประสิทธิผล การควบคุม ค่าใช้จ่ายมาประกอบในการสร้างกระบวนการ สร้างคุณค่าของกลุ่มภารกิจ มีการป้องกันไม่ให้เกิด ข้อผิดพลาดทำงานซ้ำซ้อนและความสูญเสียจากผลการดำเนินการของกลุ่มภารกิจ มีการลด

ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบ การทดสอบ และการตรวจประเมินกระบวนการหรือผลการดำเนินการของกลุ่มภารกิจ ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงได้แก่ จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สำคัญสำหรับกระบวนการสนับสนุน โดยนำข้อมูลที่ได้จากผู้รับบริการภายในและภายนอกมาประกอบในการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานเหล่านั้น ส่วนราชการต้องนำองค์ความรู้ของส่วนราชการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความต้องการของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก ขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลผลิต การควบคุมค่าใช้จ่ายและปัจจัยประสิทธิภาพประสิทธิผลอื่น ๆ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ มาประกอบในการออกแบบ โดยกำหนดว่ากระบวนการใดเป็นกระบวนการสนับสนุน กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด การทำงานซ้ำ และความสูญเสียจากผลการดำเนินการ และลดค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบ การทดสอบ และการตรวจประเมินกระบวนการหรือผลการดำเนินการของกลุ่มภารกิจ มีรายงานผลการใช้งบประมาณรายรับ-รายจ่ายประจำปี รายงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบได้ เป็นไปตามตามข้อบังคับและกฎหมาย โดยสร้างเสริมจริยธรรมในการดำเนินงานของบุคลากร ซึ่งกล่าวในรุ่งตะวัน ประศาสน์ครูการ (2546) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการปฏิรูประบบราชการกระทรวงศึกษาธิการ : ศึกษากรณี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ราชการขาดศักยภาพในการผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบราชการอย่างจริงจัง และบุญรักษ์ มอญสวัสดิ์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานงบประมาณต่อการปฏิรูประบบราชการ” ผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติไม่ตรงกัน รองลงมาคือ ปัญหาการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดทำงานซ้ำซ้อนและความสูญเสียจากผลการดำเนินการของกลุ่มภารกิจ และปัญหาการลดค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบ การทดสอบ และการตรวจประเมินกระบวนการหรือผลการดำเนินการของกลุ่มภารกิจ และวเรศ จันทรร (2532) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารเพื่อการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข” ผลการวิจัยพบว่า ข้อจำกัดด้านกระบวนการบริหารแผนงานและโครงการในระดับกระทรวง กรม และจังหวัด ยังไม่สามารถเชื่อมต่อกันได้สมบูรณ์มีการแยกกันทำเป็นส่วนๆและยังไม่ประสานงานกันผลที่ตามมาคือเกิดความผิดพลาดและซ้ำซ้อน

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ จากประเด็นปัญหา พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย สำหรับที่ว่าควรมีแสดงข้อมูลและสารสนเทศประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มาตรฐานการปฏิบัติงานของการปฏิบัติราชการ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่ภารกิจคล้ายคลึงกันของกลุ่มภารกิจ มีการแสดงข้อมูลสารสนเทศการสร้างนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่ภารกิจคล้ายคลึงกันของกลุ่มภารกิจ และแสดงผลการบูรณาการกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในการให้บริการหรือปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับ

ส่วนราชการที่ภารกิจคล้ายคลึงกันของกลุ่มภารกิจ และการแสดงข้อมูลและสารสนเทศการบริหารงานบุคคล การเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ ความพึงพอใจ ความผาสุก เปรียบเทียบกับส่วนราชการที่ภารกิจคล้ายคลึงกันของกลุ่มภารกิจ ประเด็นที่ต้องคำนึงถึงได้แก่ ส่วนราชการต้องมีการแสดงข้อมูลและสารสนเทศในการเปรียบเทียบกับส่วนราชการ ที่ภารกิจคล้ายคลึงกันของกลุ่มภารกิจ และต้องแสดงผลด้านการสร้างนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ระดับในปัจจุบัน แนวโน้มเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน ให้แสดงผลด้านระบบบริหารงานบุคคล ระดับในปัจจุบัน แนวโน้ม เปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และให้แสดงผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ระดับในปัจจุบัน แนวโน้ม เปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน รวมทั้งให้แสดงผลด้านความผาสุก ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากร ระดับในปัจจุบัน แนวโน้ม เปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกลุ่มภารกิจ กระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรหรือหน่วยงาน

1.1 หน่วยงานควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และผลการดำเนินการที่คาดหวังไว้ รวมทั้งการถ่ายทอดให้บุคลากรในส่วนราชการนำไปปฏิบัติ

1.2 มีการกำหนดเกณฑ์ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการ ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ นวัตกรรมความคล่องตัว และทันต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมและความคิดของบุคลากรและของชุมชน

1.4 จัดให้มีการสื่อสารการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการมีประสิทธิผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้คำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ตอบคำถามตรงกับข้อคิดเห็นจริงๆ

2.2 ควรมีการศึกษาแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก