



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์)
ปริญญา

รัฐศาสตร์
สาขา
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชา

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็น
องค์กรอิสระ

The Opinion of Officers at Bhumibol Adulyadej Hospital regarding the
Transformation into an Autonomous Organization

นามผู้วิจัย นาวาอากาศตรีหญิงอุษณีย์ สายถวิล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์มนตรีพล อรุณนวลชาติ, ร.ค.)
กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี, ร.ม.)
กรรมการ
(อาจารย์สุทธิศักดิ์ สินธุนาวา, D.P.A.)
หัวหน้าภาควิชา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น, M.S.S.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์วินัย อัจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

The Opinion of Officers at Bhumibol Adulyadej Hospital regarding
the Transformation into an Autonomous Organization

โดย

นาวาอากาศตรีหญิงอุษณีย์ สายฉวิล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
พ.ศ. 2549

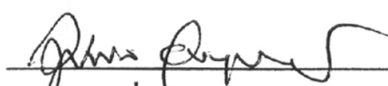
ISBN 974-16-1255-9

อุษณีย์ สายถวิล, น.ต.หญิง 2549: ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ปรินญา ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) สาขาวิชา รัฐศาสตร์ ภาควิชา รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประธาน
กรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์มนฤตย์พล อรุณบุญวาลชาติ, ร.ด. 137 หน้า
ISBN 974-16-1255-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของ
ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ตลอดจนเพื่อศึกษา
เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็น
องค์กรอิสระตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับ
องค์กรอิสระกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็น
องค์กรอิสระ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
จำนวน 309 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้โปรแกรมสำเร็จ
รูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการ
เปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า
ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ
แตกต่างกันตามเพศ แต่อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่รับผิดชอบ อัตรา
เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ข่าวสาร ไม่มีผลต่อความคิดเห็นดังกล่าว ส่วนปัจจัย
ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ดังนั้นโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจึงควร
เผยแพร่และเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
ในทุกระดับชั้นได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรอิสระ
อันจะนำไปสู่ความร่วมมือและการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพมากขึ้น


ลายมือชื่อนิสิต


ลายมือชื่อประธานกรรมการ

14 / 5ค. / 49

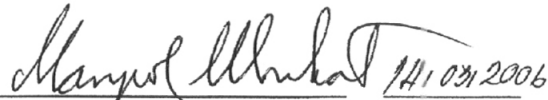
Ausanee Saitavin, Sqn.Ldr. 2006: The Opinion of Officers at Bhumibol Adulyadej Hospital regarding the Transformation into an Autonomous Organization. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Manitpol Urabunnualchat, Ph.D. 137 pages.
ISBN 974-16-1255-9

This research has three major objectives. Firstly, it surveys the level of opinions of officers at Bhumibol Adulyadej Hospital regarding the transformation into an autonomous organization. Secondly, it attempts to classify the level of opinion of officers at Bhumibol Adulyadej Hospital regarding such transformation according to their respective personal factors. Finally, the study investigates the relationship between knowledge of the officers at Bhumibol Adulyadej Hospital about such transformation. The study sample consists of 309 officers working at The Bhumibol Adulyadej Hospital. The data were collected by using the questionnaire and analyzed by a statistical software package. The statistical methods used in the data analysis were the percentages, the mean, the standard deviation, the t-test, the one-way analysis of variance and the Pearson's product moment correlation coefficient. The level of significance was set at 0.05.

Results of the study indicate that the level of opinion officers at Bhumibol Adulyadej Hospital regarding the transformation into an autonomous organization is moderate. There is a significant difference of the level of opinion when comparing the sample's gender. However, no such difference was found when comparing the sample's age, marital status, educational level, work position, salary, tenure of work, and their perception. Finally, there is no relationship between knowledge of the officers at Bhumibol Adulyadej Hospital concerning the transformation into an autonomous organization and their corresponding opinion. Therefore, it is recommended that the management at the Hospital should publicize the facts about all aspects of autonomous organization more widely. Such publicity will enhance the staff's understanding that should, in turn, lead to better cooperation in organizational development with higher potentiality.



Student's signature



Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เป็นอย่างดีของรองศาสตราจารย์ ดร. มนฤตย์พล อรุณบุญลชาติ
รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี กรรมการวิชาเอก และอาจารย์ ดร. สุทธิศักดิ์ สินธุนา
กรรมการวิชารอง และขอขอบคุณอาจารย์ ดร. มาตริณี รักษัตานนท์ชัย ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย
ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขในการจัดทำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และ
น.ท.หญิง ดร. โสพรรณ โพทะยะ ฝ่ายวิชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ได้กรุณาให้
ความช่วยเหลืออันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์
ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณข้าราชการทุกท่านของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่ได้ให้ความร่วมมือ
ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี และ
ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น น.อ.หญิง ดาริกา จุลติลก พี่เหม่ม พี่ต่อม พี่เอื้อง
พี่ป๋ม และเพื่อนๆ เต่า ผึ้ง แอร์ น้องตุ๊ก น้องเดียร์ น้องแดง เพื่อน ๆ ป.โท KU 11 ทุกคน และ
บุคลากรในห้องผู้ป่วยหนักที่ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการอยู่เวรยามทดแทนและ
เป็นกำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลา และ น.ต.หญิง สุรัญชนา เกษมจิตต์ เพื่อนที่ได้เสียสละ
ในภารกิจที่สำคัญในการไปเข้ารับราชการในวังทดแทนขณะที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่

สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์อันพึงจะมีจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้
แต่บิดา มารดา และน้องชายที่สนับสนุนช่วยเหลือ ให้กำลังใจและกำลังทรัพย์ในการศึกษา
เล่าเรียนและคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

อุษณีย์ สายถวิล
กุมภาพันธ์ 2549

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	7
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้	12
แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร	14
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอิสระ (องค์กรมหาชน)	21
โรงพยาบาลกับการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรอิสระ (ในกำกับของรัฐ)	33
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	40
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	44
กรอบแนวคิดในการวิจัย	45
สมมติฐานในการวิจัย	45
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	47
วิธีการเก็บข้อมูล	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	53
ผลการวิจัย	53
ข้อวิจารณ์	92
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	105
สรุปผลการวิจัย	105
ข้อเสนอแนะ	111
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	116
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	122
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	133
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	137

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	48
2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	54
3 ระดับความรู้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ย ความรู้เกี่ยวกับองค์การอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์การอิสระเป็นรายชื่อ	56
4 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยน เป็นองค์การอิสระจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม	61
5 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยน เป็นองค์การอิสระจำแนกเป็นรายข้อด้านการบริหารทั่วไป	62
6 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยน เป็นองค์การอิสระจำแนกเป็นรายข้อด้านการเงินและงบประมาณ	65
7 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยน เป็นองค์การอิสระ จำแนกเป็นรายข้อด้านการบริหารงานบุคคล	67
8 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยน เป็นองค์การอิสระจำแนกเป็นรายข้อด้านความมั่นคงในงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
9	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยน เป็นองค์กรอิสระจำแนกเป็นรายข้อด้านโอกาสความก้าวหน้า	71
10	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยน เป็นองค์กรอิสระจำแนกเป็นรายข้อด้านประโยชน์เกื้อกูล	72
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อ การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามเพศ	74
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อ การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน	75
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อ การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามอายุ	76
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อ การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน	76
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อ การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามระดับการศึกษา	77
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อ การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน	78
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อ การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายคู่ จำแนก ตามระดับการศึกษา	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านความมั่นคงในงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	80
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามสถานภาพสมรส	81
20	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายด้าน	81
21	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	82
22	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายด้าน	83
23	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	84
24	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	84
25	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ	85
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบเป็นรายด้าน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ	87
28	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	87
29	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายด้าน	88
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นที่แตกต่างของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการเงินและงบประมาณเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	89
31	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร	90
32	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจำแนกตามการรับรู้ข่าวสารเป็นรายด้าน	90
33	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเป็นรายด้านและโดยรวม	91
34	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	110
35	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่	หน้า
1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ	134
2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ	135

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงองค์กร	18
2	กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร	19

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนด้านการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยแต่ละหน่วยงานต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน และตามนโยบายของรัฐ ดังนั้นผู้บริหารในภาครัฐจะต้องวางระบบการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในปัจจุบันเพื่อให้ภาครัฐและหน่วยราชการเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่มีโครงสร้างเล็กลงและลดขั้นตอนการทำงานของข้าราชการ มีการวางแผนปรับลดจำนวนข้าราชการแต่ละกระทรวงให้น้อยลง แต่คงประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือเพิ่มมากขึ้น กระทรวงกลาโหมเป็นกระทรวงที่ตอบสนองต่อนโยบายอย่างมาก มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของแต่ละกองทัพอย่างเห็นได้ชัด มีโครงการลดทอนบุคลากรและแผนการพัฒนาปรับลดข้าราชการประจำตามนโยบาย เช่น การให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และมีโครงการลดข้าราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์กรเล็กลง ตามแผนการบริหารของคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ พ.ศ. 2544

ดังนั้นหน่วยราชการต่าง ๆ จึงนำนโยบายมาปฏิบัติและหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรให้เล็กลงด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของนโยบายกรมแพทย์ทหารอากาศ เป็นหน่วยงานสนับสนุนกองทัพอากาศ สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีภารกิจหลักคอยดูแลสุขภาพของข้าราชการและครอบครัวในกองทัพอากาศและประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่โดยรอบ มีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้แก่ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา โรงพยาบาลตามกองบินต่าง ๆ หน่วยเวชศาสตร์ป้องกัน และเวชศาสตร์การบิน โดยภารกิจเหล่านี้เมื่อเปรียบเทียบกับทหารเหล่าอื่นที่ทำหน้าที่หลักเป็นหน่วยกำลังรบซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญต่อความมั่นคงของชาติจึงทำให้โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชซึ่งเป็นหน่วยที่มีบุคลากรจำนวนมากและสามารถหารายได้และบริหารงานได้ด้วยตนเอง จึงเป็นหน่วยงานที่จะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อลดภาระของกองทัพอากาศ ในด้านงบประมาณ ลดบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ปรับเปลี่ยนองค์กรไปจากสถานภาพข้าราชการกระทรวงกลาโหมไปเป็นองค์กรอิสระที่ไม่มีชั้นยศอีกต่อไป บุคลากรที่ รับราชการมีตำแหน่งและชั้นยศที่จุดใดก็จะคงดำรงอยู่ที่ตำแหน่งจุดนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็จะหยุดการเลื่อนชั้นยศ จะพิจารณาผลการทำงานโดยอิงระบบข้าราชการในกำกับของรัฐ หรือบริหารจัดการในรูปแบบองค์การมหาชน เช่น โรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นต้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาของกองทัพอากาศและทาง

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต้องทำการศึกษาถึง ข้อดี ข้อเสีย ผลประโยชน์ ภาวะเสี่ยงในการปฏิบัติของข้าราชการให้ละเอียด และเผยแพร่ความรู้ในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพราะการรับราชการที่มีตำแหน่งและชั้นยศ นั้นได้ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เริ่มการเข้ารับราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มาเป็นเวลานาน และเมื่อมีกระแสข่าวการปรับเปลี่ยนการบริหารงานก็ส่งผลให้เกิดข้อสงสัยในใจของข้าราชการในกรมแพทย์ทหารอากาศ ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดีสำหรับข้าราชการหรือไม่ สวัสดิการยังมีอยู่หรือน้อยลงอย่างไร ควรจะเลือกปรับเปลี่ยนดีหรือไม่ และอะไรส่งผลให้ต้องเลือกเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ข้าราชการมีสิทธิที่จะเลือกปรับเปลี่ยนได้หรือไม่อย่างไร

จากการที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทั้งหมดต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหาร โครงสร้าง การบังคับบัญชา จากการเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ ทำให้ข้าราชการเกิดความไม่แน่ใจในอนาคต มีการลาออก โยกย้ายไปต่างหน่วย ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการทราบและในฐานะผู้วิจัยเป็นข้าราชการในส่วนของกรมแพทย์ทหารอากาศ จึงทำให้ผู้วิจัยสงสัยว่า ข้าราชการกรมแพทย์ทหารอากาศมีความคิดเห็นอย่างไร แต่ด้วยการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระที่จะเกิดขึ้นนั้น ข้าราชการที่สังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะไม่มี การเปลี่ยนแปลงตามเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงจะทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเท่านั้นว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในเรื่ององค์กรอิสระกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณา กำหนดรูปแบบ แนวทาง วิธีการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งรับทราบ ความคิดเห็นของข้าราชการที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและนำไปเสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจ เชิงบวกของข้าราชการและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลสอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมระดับความคิดเห็นของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ของ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนไปเป็นองค์กรอิสระ ประชากรที่ศึกษาจำแนกตามสาย งานที่รับผิดชอบ ทั้งหมด 1,360 คน ตามสถานภาพกำลังพลประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2548

นิยามศัพท์

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

“องค์กรอิสระ” หมายถึง องค์กรของรัฐประเภทหนึ่งซึ่งไม่ใช่ส่วนราชการหรือ รัฐวิสาหกิจอันเป็นผลมาจากหลักว่าด้วยการกระจายอำนาจของรัฐ เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติ บุคคลที่สามารถบริหารจัดการ กิจกรรมบริการสาธารณะ ภายใต้ขอบเขตหนึ่งที่เป็นของตนเองซึ่ง อาจจัดตั้งขึ้นมาอย่างเป็นทางการหรือชั่วคราว

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการทุกคนที่รับราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเป็นบุคลากรทุกชั้นยศ นายทหารสัญญาบัตร ทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ ทุกสาขาอาชีพใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

“ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล” หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของข้าราชการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน สายงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ข่าวสาร

“อายุ” หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงชีวิตอยู่บนันตามปฏิทินจนถึงวัน ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. น้อยกว่า 25 ปี
2. 25 – 35 ปี
3. 36 – 45 ปี
4. 46 – 55 ปี
5. มากกว่า 55 ปีขึ้นไป

“ระดับการศึกษา” หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชแต่ละคนที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่ง
ออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
4. ระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวท.
5. ระดับปริญญาตรี
6. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

“สถานภาพสมรส” หมายถึง สถานภาพการสมรสของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. โสด
2. สมรส
3. ม่าย/หย่าร้าง

“อัตราเงินเดือน” หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้
รับในแต่ละเดือนจากทางราชการรวมถึงรายได้เสริมโดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1. ตั้งแต่ 5,000 – 10,000 บาท | 2. 1,0001 – 20,000 บาท |
| 3. 20,001 – 30,000 บาท | 4. มากกว่า 30,000 บาท |

“สายงานที่รับผิดชอบ” หมายถึง งานที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
ปฏิบัติตามหน้าที่ตามสาขาวิชาชีพที่จบการศึกษามาและได้รับมอบหมาย แต่งตั้ง จนถึงวันที่
ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มสายงาน คือ

1. แพทย์ หมายถึง แพทย์ที่ให้บริการการตรวจรักษาและรับราชการใน โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ในสาขานี้ แพทย์ศัลยกรรม แพทย์อายุรกรรม สูตินารีแพทย์ กุมารแพทย์ รังสีแพทย์ จักษุแพทย์ วิทยาลัยแพทย์

2. พยาบาล หมายถึง พยาบาลที่มีระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่ 4 ปี และมีวุฒิกการศึกษาตั้งแต่ เทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และได้รับการรับรองสอบผ่านจาก สภาการพยาบาลได้รับใบประกอบโรคศิลป์วิชาชีพชั้นหนึ่ง และพยาบาลที่มีระยะเวลาการศึกษาต่ำกว่า 4 ปี ซึ่งเป็นผู้รับราชการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

3. เจ้าหน้าที่บริการทางสุขภาพสาขาต่างๆ หมายถึง ข้าราชการที่รับราชการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านเทคนิคการแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร

4. ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ต่างๆในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้รับการบรรจุและนับอายุราชการตามระเบียบของทางราชการแต่ไม่ได้รับพระราชทานชั้นยศ

“ประสบการณ์การทำงาน” หมายถึง ระยะเวลาของอายุราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการแต่ละคนนับจนถึงวันตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ต่ำกว่าและเท่ากับ 5 ปี
2. 6 – 10 ปี
3. 11 – 15 ปี
4. 16 – 20 ปี
6. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

“การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรอิสระ” หมายถึง ความถี่ในการรับรู้ข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรอิสระโดยผ่านสื่อต่างๆ เหล่านี้ เช่น สื่อบุคคล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น สื่อภายในองค์กร ได้แก่ วารสาร เอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ หนังสือเวียน เป็นต้น

“ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ” หมายถึง ความรู้ในข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระบบ แผนงาน โครงสร้าง ขององค์กรอิสระ การจัดตั้ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิประโยชน์ การดำเนินงานขององค์กรอิสระ

“ความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ” หมายถึง การแสดงออกถึงความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อ ของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ โดยแสดงออกมาด้วย การพูด หรือการเขียนโดยประสบการณ์ ทัศนคติ และสภาพแวดล้อมซึ่งอาจแสดงออกในทางบวกหรือทางลบ แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่เป็นองค์กรอิสระ มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ความเป็นอิสระ
2. ด้านการเงินและงบประมาณ หมายถึง การบริหารและจัดการด้านการเงินและทรัพย์สินโดยที่โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังคงได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลและมีระบบการเงินที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นอิสระ คล่องตัว
3. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีที่ไม่ต่ำกว่าระบบราชการ
4. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีหลักประกันในการจ้างงานที่ถาวรและตำแหน่งงานที่มั่นคง
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การทำงานที่ปฏิบัติได้รับการพัฒนา การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงาน
6. ด้านประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่างๆ การลาพัก เงินพิเศษ การเบิกค่ารักษาพยาบาล

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

จากการตรวจเอกสารครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเป็น 7 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอิสระ (องค์การมหาชน)
5. โรงพยาบาลกับการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรอิสระ (ในกำกับของรัฐ)
6. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

จากการตรวจเอกสารพบว่าความคิดเห็นจะไม่มี ความหมายเพียงความหมายเดียวที่แน่นอนและใช้กันเป็นสากล แต่จะมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

ธวัชชัย (2540: 9) ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึก ความเชื่อต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง จากการใช้สติปัญญาความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็นซึ่งอาจเป็นการพูดหรือเขียน อาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้และอาจจะได้รับการยอมรับ หรือไม่ยอมรับก็ได้เช่นกัน ความคิดเห็นนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา สถานการณ์ หรือเมื่อมีข้อเท็จจริงปรากฏขึ้นมา

จิรายุ (2540: 16) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นได้สามารถที่จะรับรู้ ตลอดจน สามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอกการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ และการพบปะสังสรรค์ประจำวัน

จันทนา (2543: 51) ได้สรุป ความคิดเห็น หมายถึง การสรุป การลงมติ หรือ การแสดงออกด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจเป็นการแสดงออกในทางบวกหรือลบโดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้

“Opinion” ตามพจนานุกรมของ Webster (1967: 301) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือ ความรู้อันแท้จริงแต่จะอยู่ที่จิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่ว่าจะจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

Shaw and Wright (1976: 320) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจ จากการประเมินค่าหรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

Best (1977 อ้างถึงใน ศรีสมบุญ, 2538: 47) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแปลความหมายหรือการลงความเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคล คิดว่าถูกต้องแต่คนอื่น ๆ อาจไม่เห็นด้วยก็ได้ ความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือที่เรียกว่าการสำรวจประชามติ (Polling) จึงอาจกล่าวได้ว่าการหยั่งประชามติเป็นเครื่องมือสำคัญทางวิชาการที่ใช้ศึกษาและสำรวจการแสดงออกทางความคิดเห็นในปัจจุบัน

Issak (1981: 203) ให้ความหมายว่า เป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่วไปโดยปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่วไปมีความหมายกว้างกว่า

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกเชิงเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบ เชิงบวกหรือเชิงลบ ที่มีต่อการพิจารณาข้อเท็จจริง ประเมินสถานการณ์ บุคคลหรือระบบอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ พฤติกรรมและสภาพแวดล้อม ก่อนการตัดสินใจแสดงความคิดเห็นในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่น ๆ ก็ได้

ความสำคัญของความคิดเห็น

Best (1977 อ้างถึงใน สัตยา, 2538: 9) กล่าวว่า ในการศึกษาความคิดเห็นต่าง ๆ ส่วนมากจะใช้วิธีการวิจัยตลาดได้แก่ การซักถาม สอบถาม บันทึกไว้และรวบรวมไว้เป็นข้อมูล ซึ่ง Best

ได้เสนอแนะว่า “วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความเห็นก็คือการแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความเพราะจะทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นใดและจะสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้ หรือในการวางนโยบายใด ๆ ก็ตามความคิดเห็นที่วัดได้ จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ในอันที่จะดำเนินการตามนโยบายหรือล้มเลิกไป”

Feldman (1971 อ้างถึงใน สัตยา, 2538: 9) กล่าวว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มติดั้งสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วยเพราะจะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความคิดเห็นสามารถวัดได้จากการสำรวจความรู้สึก โดยการเขียน การพูด ซึ่งทำให้รับทราบความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายระบบ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงออกในด้านความคิดเห็นเป็นเรื่องเฉพาะของปัจเจกบุคคลอย่างอิสระต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือแม้แต่ในสิ่งเดียวกันจึงไม่จำเป็นจะต้องมีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันเสมอไปซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคล ที่ได้รับอิทธิพลต่อการแสดงออกของความคิดเห็นใน สิ่งนั้น ๆ ปัจจัยพื้นฐานได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

โสภา (2543: 14-15) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็นพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น เพราะการศึกษาจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น คนที่มีความรู้มาก มักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.2 ความเชื่อ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ในการยอมรับต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันออกไป

1.3 สถานภาพทางสังคม หมายถึง สิทธิและหน้าที่ที่มีต่อผู้อื่นและต่อสังคม

หรือกลุ่มเป็นส่วนรวม

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 การอบรมของครอบครัว หมายถึง การที่พ่อแม่ หรือบุคคลในครอบครัว สอนโดยตรงหรือทางอ้อม ให้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้หรือรับเอาระเบียบวิธี กฎเกณฑ์ ค่านิยมต่าง ๆ ที่กลุ่มนั้นได้กำหนดไว้เป็นระเบียบของความประพฤติและความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมนั้น

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างมากเพราะเมื่อบุคคล อยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้นและในที่สุดก็มักจะมีความเห็นคล้ายตามกันไปกับกลุ่มและสังคมนั้นด้วย

2.3 ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

ประเภทของความคิดเห็น

Rumner (1968 อ้างถึงใน อรรถรรณ, 2539: 47) จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวก-เชิงลบ (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบ ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งเป็นความเชื่อถือที่ขึ้นอยู่กับจิตใจ โดยมีเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดนั้น ซึ่งอาจได้รับการยอมรับหรือการปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ การแสดงออกขึ้นอยู่กับ ภูมิหลัง เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นและสามารถวัดความคิดเห็นออกมาได้

การวัดความคิดเห็น

Shaw and Wright (1976 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ, 2543: 65) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation Judgement) หรือทัศนะ (Point of View) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

การที่จะทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจะต้องมีเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้ และเนื่องจากความคิดเห็นของบุคคลเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากเจตคติ การวัดความคิดเห็นจึงเป็นการวัดเจตคตินั้นเอง (ประภาเพ็ญ, 2526: 53) เครื่องมือในการวัดเจตคตินี้มีหลายแบบแต่แบบที่นิยมใช้กันคือ มาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) กล่าวคือ สามารถวัดเจตคติของบุคคลโดยให้บุคคลตอบข้อความหลาย ๆ ข้อ แต่ละข้อแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับการให้คะแนนต้องดูว่าข้อความที่ต้องสนับสนุนหรือต้องตอบคัดค้าน ถ้าเป็นคำถามที่ต้องตอบสนับสนุนคำตอบที่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 5 คะแนน แล้วลดลงตามลำดับเป็น 4 3 2 1 ในคำตอบที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งส่วนคำถามที่ต้องตอบคัดค้านก็ให้คะแนนกลับกันคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนถือผลรวมของคะแนนทุกข้อแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป (สุชาติ, 2544: 253-254)

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจึงเป็นการประเมินความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ต้องปรับฐานะการทำงานและตำแหน่งการบริหารงานและผลประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับของแต่ละบุคคลซึ่งจะเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านต่างๆของแต่ละบุคคลทั้งจากลักษณะส่วนบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นประสบอยู่ การวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงคิดว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ น่าจะส่งผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนไปเป็นองค์กรอิสระจึงนำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นในด้านต่างๆ

แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้

ความหมายความรู้

ในการศึกษาแนวความคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ได้มีผู้สนใจและทำการศึกษาไว้มากซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะรวบรวมความหมายและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องมาอธิบายพอสังเขป ดังนี้

กฤษดา (2540: 21) ความรู้ หมายถึง เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความจริง (Truth) ข้อเท็จจริง (Facts) กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่เกิดขึ้นของการศึกษาหรือการค้นคว้า หรือเป็นการสะสมประสบการณ์ ซึ่งความรู้จะเป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนรู้ สามารถจำได้หรือระลึกได้ โดยการมองเห็น ได้ยิน และต้องอาศัยเวลา

อรรถพล (2544: 6) ความรู้ หมายถึง การแสดงออกของสมรรถภาพของสมองด้านความจำ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่บุคคลสามารถจำได้ โดยได้มาจากการศึกษา การได้ยิน การสังเกตและประสบการณ์ ซึ่งสะสมถ่ายทอดมาตลอดเวลา

จากแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการทรงจำหรือระลึกถึงอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ รับรู้ถึงข้อเท็จจริงและรายละเอียดในเรื่ององค์กรอิสระ

ลักษณะของความรู้

กฤษดา (2540: 21) กล่าวถึงลักษณะของความรู้ว่า ประกอบด้วย

1. การทดลองได้ การทดลองนี้อยู่บนพื้นฐานของการสังเกต การพิสูจน์ การตรวจสอบ และการใช้กระบวนการหาเหตุผล
2. การตรวจสอบได้จากการเห็น การชั่งน้ำหนัก การวัด การนับและ การตรวจสอบ
3. มีความเป็นทฤษฎีคือสามารถสรุปสิ่งที่สังเกตตามหลักตรรกวิทยาเป็นทฤษฎีหรือเนื้อหาวิชา
4. มีการสะสม เพราะ ทฤษฎีหรือความรู้เดิมนั้นเป็นพื้นฐานของการสร้างทฤษฎีใหม่

5. ไม่เป็นจริยศาสตร์ คือ ไม่เพ่งเล็งด้านดีหรือเลวแต่จะมุ่งมั่นเข้าใจและอธิบายสิ่งที่เป็นไป

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับจากการศึกษา ค้นคว้า ได้ยิน ได้เห็น และเก็บรวบรวมสะสมไว้และจะแสดงออกมา ตามสิ่งที่จดจำได้ แสดงออกมาให้ปรากฏ สังเกตได้และวัดได้ ส่วนความเข้าใจเป็นเรื่องของการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และความรู้ความเข้าใจยังเป็นผลให้ความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้

โครงสร้างของความรู้

Bloom et al. (1971 อ้างถึงใน อรรถพล, 2544) แบ่งพฤติกรรมโครงสร้างความรู้ ออกเป็น 6 ขั้นตอน โดยแบ่งจากชั้นง่ายไปหาชั้นยาก สรุปได้ดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 ความรู้-ความจำ (Knowledge) หมายถึง การระลึกได้ ความรู้ที่นั้นสามารถยกมาอ้างอิงเพื่อสนับสนุนในสิ่งที่ตนต้องการทำความเข้าใจกระจ่างขึ้น

ขั้นที่ 2 ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง สามารถอธิบายชี้แจงโดยการแปลความตีความ สรุปความ พยากรณ์ ยกตัวอย่างประกอบได้

ขั้นที่ 3 การนำไปใช้ (Application) หมายถึง สามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ หรือนำเอากฎ สูตร หลักการนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง สามารถแยกแยะให้เห็นส่วนประกอบจำแนกประเภท หาความสัมพันธ์ของส่วนย่อยของสิ่งของตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไป

ขั้นที่ 5 การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง สามารถนำเอาส่วนย่อย ๆ มาประกอบเป็นสิ่งใหม่ เรียบเรียงเรื่องราว ออกแบบการทดลอง การเรียนรู้ระดับนี้ เน้นความสร้างสรรค์

ขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง ความสามารถในการตีค่าประมาณ จัดกลุ่ม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเป็นเครื่องสนับสนุนว่า ดี ปานกลาง เลว

ดังนั้น ในการศึกษาแนวความคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับองค์กระอิสรระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จึงเป็นการประเมิน

ความรู้ในเรื่องข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และข้อมูลต่างๆที่ได้รับจากการศึกษา ค้นคว้า ได้เห็น ได้ยิน และเก็บรวบรวมสะสมไว้แสดงออกมาให้ปรากฏสังเกตได้และวัดได้ของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การบริหาร การจัดการ ว่าข้าราชการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความรู้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเกี่ยวกับ องค์กรอิสระมากน้อยแค่ไหน เป็นการประเมินการทำงานในด้านการสื่อสารของหน่วยงานด้วยว่า มีการสื่อสาร แจ้งข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ต่างๆให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทราบถึงการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระนั้นมากน้อยแค่ไหน ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นตัวแปรต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นทุกหนทุกแห่งไม่ว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมแบบใดก็ตาม สภาพของสังคมมนุษย์จะไม่สามารถหยุดนิ่งได้ ซึ่งทำให้สามารถ กล่าวได้ว่า ไม่มีอะไรที่แน่นอน นอกจากการเปลี่ยนแปลง องค์กรก็เช่นเดียวกัน เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าองค์กรไม่ได้ อยู่โดดเดี่ยวในสุญญากาศ หากแต่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอันเอง (เชียวชาญ, 2532: 190) แม้แต่ในสภาพแวดล้อมที่อยู่คงที่การเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะน้อยแค่ไหนจะมีอยู่เสมอ (สมยศ, 2540: 924) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งนี้เพราะว่า องค์กรมีตัวตน มีการเกิด มีพฤติกรรมและบุคลิกภาพ มีการเจริญเติบโตก้าวหน้า มีการหยุดชะงัก มีการหย่อนเหาะและทรุดโทรมหรือตายลงไป แสดงว่าองค์กรย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับชีวิตมนุษย์

การปรับโครงสร้างการบริหาร (Restructure) เป็นกระบวนการหรือวิธีการอย่างหนึ่งซึ่ง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ดังนั้นหากองค์กรใดมีการเปลี่ยนแปลงก็จะต้องมีการ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรด้วยเพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะกระทบถึงผู้ปฏิบัติงานใน องค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงจำเป็นที่จะต้องทราบแนวความคิดในเรื่องการเปลี่ยนแปลง เพื่อ ป้องกันผลกระทบและเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

การเปลี่ยนแปลง (Change) หมายถึง ปรากฏการณ์ในทางที่ดี เป็นสิ่งใหม่ สดใส หรือ บางกรณีหมายถึงความสับสน (Chaos)

ในการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้มีนักวิชาการใช้คำนี้ในความหมายที่แตก ต่างกันออกไป ซึ่งแยกได้เป็น 2 กลุ่ม (เชียวชาญ, 2542: 194)

นักวิชาการกลุ่มแรก ได้อธิบายตั้งแต่คำว่าเปลี่ยนแปลง ได้แก่

Rogers and McIntive (1983) อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นมาในลักษณะเช่นนี้ การเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายความว่า เป็นการทำให้เกิดสถานะที่แตกต่างขึ้นมาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรซึ่งอาจจะเป็นแบบรูปนัยหรือ อรูปนัย สถานภาพและบทบาทของคนในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ นอกจากนี้ Mitchell (1983) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุง กรรมวิธีในการทำงาน และโครงสร้างองค์กรหรือกระบวนการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังกล่าวนี้อาจจะมุ่งเน้นในเรื่องของงานบุคคล กลุ่มหรือองค์กร ทั้งหมดก็ได้ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

นักวิชาการกลุ่มที่สอง ได้อธิบายในเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผน(Planned Organization Change)

Hellriegel and Slocum, (1979) ให้ความคิดเห็นไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผน หมายถึง ความพยายามอย่างมีเป้าหมาย หรือมีความตั้งใจขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลง สถานภาพเดิม (Satatus Quo) ของสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร Brown and Moberg (1980) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผน หมายถึง เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กระบวนการการจัดการ หรือกระบวนการการตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร Harvey and Brown (1982) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผน หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรทั้งหมดหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

จากที่ทรงสนะของนักวิชาการทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันทำให้สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กร หมายถึง ความพยายามอย่างมีเป้าหมายในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงระบบย่อยต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งอาจเป็นระบบย่อยระบบใดระบบหนึ่งก็ได้และมีผลทำให้เกิดสถานะที่แตกต่าง ขึ้นมาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงจากสถานภาพเดิมทั้งนี้เพื่อต้องการทำให้องค์กรมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์กรได้และนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรในท้ายที่สุด

ทฤษฎีในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

เชียวซาญู (2530: 211-214) ได้อธิบายถึงทฤษฎีหรือกรอบความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรมี 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีของ เลวิทท์ เป็นทฤษฎีที่จะให้คำตอบว่า จะเปลี่ยนแปลงอะไรในองค์กร (What is to be change) ซึ่งอธิบายว่าโดยทั่วไปแล้วองค์กรจะประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวแปร คือ ประการแรกได้แก่ งาน (Task) ซึ่งหมายถึงงานต่างๆที่อยู่ในองค์กร ซึ่งอาจเป็นงานที่ง่าย มีความสลับซับซ้อน งานใหม่หรืองานซ้ำๆซากๆ ประการที่สองได้แก่ โครงสร้าง (Structure) หมายถึงแผนภูมิขององค์กร นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ ระบบการติดต่อสื่อสาร อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ประการที่สามได้แก่ เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาเครื่องมือต่างๆที่องค์กรใช้สำหรับสร้างผลผลิตและบริการ ประการที่สี่ได้แก่ มนุษย์ในองค์กร (People) หมายถึง บุคลากรต่างๆ ที่ทำงานอยู่ในองค์กรและรวมไปถึงทัศนคติ บุคลิกภาพ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วย ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก การเปลี่ยนแปลงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตัวอื่น ๆ เช่น หากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรให้มีการกระจายอำนาจมากขึ้นก็จะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานใหม่ หรือถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ อาจจะมีผลต่อโครงสร้างการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เช่น การติดต่อสื่อสาร สายการบังคับบัญชา หรือโครงสร้างในการตัดสินใจ และจากตัวแปรเหล่านี้ เลวิทท์ จึงได้แบ่งแนวทางในการเปลี่ยนแปลง (Approaches to Organizational Change) ออกเป็น 3 แนวทาง คือ แนวทางแรก คือ แนวทางในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง (Structure Approaches) เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร โดยวิธีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กรให้ชัดเจน เน้นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความชำนาญเฉพาะด้าน มีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการแบ่งสายการบังคับบัญชา และมีการเปลี่ยนแปลงการไหลของงานให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น แนวทางที่สอง คือ แนวทางในการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Technological Approaches) แนวทางนี้โดยทั่วไปจะมุ่งเน้นการพัฒนาและการปรับปรุงเทคนิคต่างๆที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในองค์กร แนวทางที่สาม คือ แนวทางในการเปลี่ยนแปลงมนุษย์ในองค์กร (People Approaches) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรรวมถึง ทัศนคติ ค่านิยม ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กร ทักษะและความสามารถ

2. ทฤษฎีของ ไกรเนอร์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งได้เสนอทางเลือกในการใช้อำนาจออกเป็น 3 แนวทาง คือ แนวทางแรก การใช้อำนาจที่มาจกทางเดียว (Unilateral Power) หมายถึงผู้บริหารจะออกคำสั่งให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยมองข้ามผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะมีความรู้สึกนึกคิดอย่างไร ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจเบื่องบนจะเป็นผู้ตัดสินใจเองว่า มีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นคืออะไร แนวทางการเปลี่ยนแปลงแบบนี้มักนำไปสู่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและประสบความล้มเหลว เพราะสมาชิกในองค์กรไม่มีความรู้สึกร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร แนวทางที่สอง การใช้อำนาจร่วมกัน (Shared Power) หมายถึง การให้สมาชิกในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยฝ่าย

บริหารกับพนักงานจะร่วมกันกำหนดปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขและนำมาปฏิบัติตามแผนร่วมกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดีว่ามีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นเรื่องที่สองฝ่ายได้รับผลประโยชน์ทั้งองค์กรโดยส่วนรวมด้วย แนวทางที่สาม การมอบอำนาจ (Delegated Power) หมายถึง เป็นแนวทางที่บุคลากรใน องค์กรได้รับอำนาจให้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง ตั้งแต่กำหนดความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจเลือกวิธีการในการเปลี่ยนแปลงและดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงความหมายของการเปลี่ยนแปลงองค์กรแล้วก็สามารถระบุวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ดังนี้ 1) เพื่อทำให้องค์กรมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ 2) นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรในท้ายที่สุด

ลักษณะของการปรับเปลี่ยนองค์กร

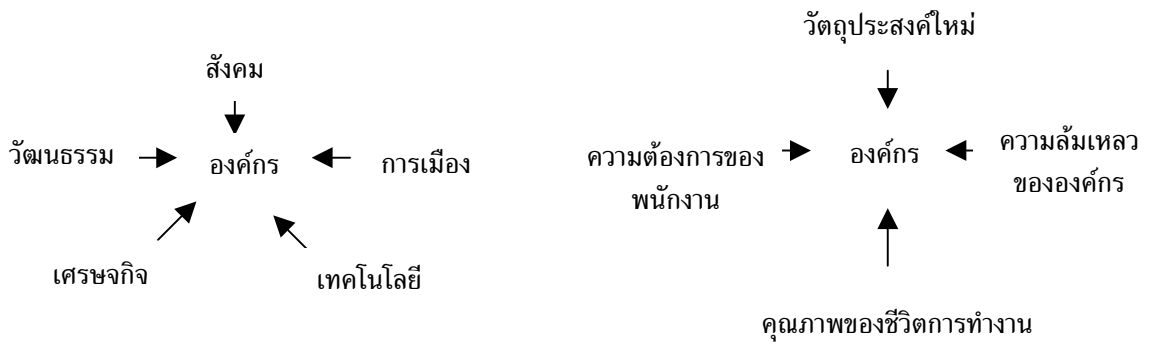
เกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ คือ (ศรีธรรมรงค์, 2541: 84)

1. Evolution เป็นการปรับเปลี่ยนแบบวิวัฒนาการ คือ มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปและศึกษาอย่างรอบคอบ ซึ่งองค์กรทั้งหลายในอดีตตั้งแต่สมัยโบราณก็ล้วนแต่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะนี้

2. Revolution เป็นการปรับเปลี่ยนแบบถอนรากถอนโคน (Radical Change) ในเรื่องกระบวนการทำงาน (Process) ระบบการทำงาน (System) เฉพาะเรื่อง ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนทางด้านโครงสร้าง (Structure) มิได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมองค์กร

3. Systematic Organization Development เป็นการปรับเปลี่ยนแบบเป็นระบบซึ่งในการพัฒนาองค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ มีการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งก่อนแล้วจึงทำการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยคนในองค์กรเองเป็นผู้ออกแบบวิธีการที่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กร (Change By Design)

ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร และปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงองค์กร

ที่มา: เชี่ยวชาญ, (2542: 199)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรประกอบไปด้วยปัจจัยใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย หลาย ๆ ประการเช่น สภาพแวดล้อมทางด้าน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง 2) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๆ หลาย ๆ ประการเช่น วัตถุประสงค์ใหม่ขององค์กร ความล้มเหลวในการสร้างผลผลิตขององค์กร ความต้องการของ พนักงาน และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผลกระทบต่อองค์กรที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีลักษณะดังต่อไปนี้

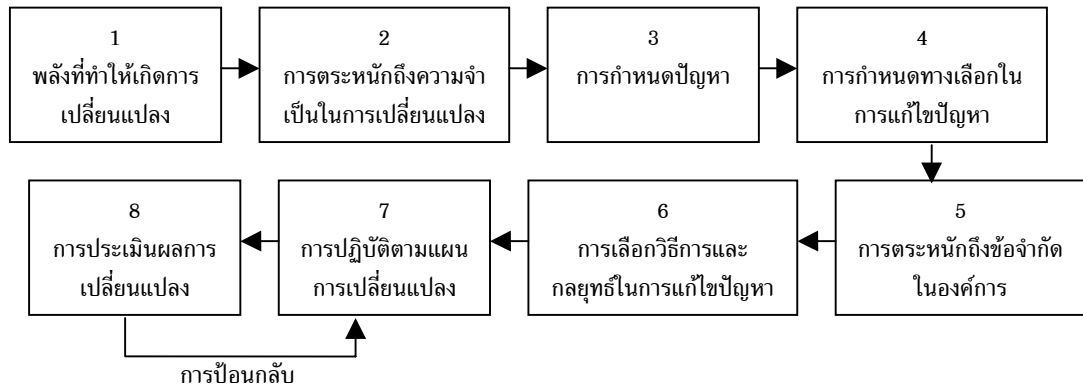
ประการแรก ปัจจัยหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในสภาพ สังคมหนึ่งแต่อาจจะมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในอีกสังคมหนึ่ง

ประการที่สอง ผลกระทบขององค์กรไม่ใช่เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยเฉพาะหาก แต่เป็นการกระทบที่เกิดจากหลาย ๆ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในลักษณะที่เป็นเหตุ เป็นผลต่อกัน

ประการที่สาม ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีมากมายหลายปัจจัยแต่จะมีเพียงไม่กี่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ประการสุดท้าย ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรมากน้อย เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวขององค์กรด้วย

ตัวแบบที่สะท้อนให้เห็นถึงวงจรของการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างชัดเจน กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ 8 ขั้นตอนด้วยกัน



ภาพที่ 2 กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร
ที่มา: เชี่ยวชาญ, (2542: 216)

จากภาพอธิบายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 8 ขั้นตอนด้วยกัน กล่าวคือ ขั้นตอนหนึ่ง เป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่เกิดจากผลกระทบของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งกลายเป็นพลังที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นมา ขั้นตอนที่สอง เป็นการตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากพลังกดดันของสภาพแวดล้อมและทำให้เกิดปัญหาต่างๆในองค์กร ขั้นตอนที่สาม ได้แก่ การกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ขั้นตอนที่สี่ เป็นการกำหนดทางเลือกต่างๆที่คิดว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้ ขั้นตอนที่ห้า เป็นการตระหนักถึงข้อจำกัดต่างๆในองค์กรเพื่อทำให้การเปลี่ยนแปลงสามารถสอดคล้องกับความเป็นจริงในองค์กร ขั้นตอนที่หก เป็นการเลือกวิธีการหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาที่คิดว่าสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงขององค์กร ขั้นตอนที่เจ็ด เป็นการเริ่มปฏิบัติตามแผนการที่ได้กำหนดไว้และขั้นตอนสุดท้าย เป็นการประเมินผลการเปลี่ยนแปลง

การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

เชี่ยวชาญ (2542: 205-206) ธรรมชาติอย่างหนึ่งขององค์กรก็คือ การเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ทั้งนี้เพราะองค์กรตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงมักจะกระทบต่อสถานภาพเดิมขององค์กร ทำให้เกิดการต่อต้านขึ้น เช่นเดียวกับกับการเปลี่ยนแปลงสถานะเป็นองค์กรอิสระ ก็จัดเป็นการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะส่งผลกระทบต่อคนในองค์กร ทำให้มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปมักจะเกิดขึ้นจากบุคลากรในองค์กร ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

แปลง ดังจะเห็นว่าพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจากทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีปฏิกิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงและเห็นผลกระทบต่อพวกตน หากพวกตนมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้สภาพที่เป็นอยู่เลวลง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเกิดขึ้นโดยไม่มองถึงผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม ยิ่งผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงมีมากเท่าใดการต่อต้านก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อาจจะมีทั้งลักษณะเปิดเผยซึ่งอาจจะแสดงออกมาในรูปของการทำงานให้ช้าลง การนัดหยุดงานเป็นต้น และลักษณะปิดบังซ่อนเร้น ซึ่งมักแสดงออกมาในรูปของการขาดงานบ่อยขึ้น ขอโอนย้ายตัวเองไปอยู่ที่ใหม่ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานหรือมักจะมาสาย เป็นต้น อย่างไรก็ตามการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อาจจะไม่ใช้สิ่งที่เลวร้ายเสมอไปเพราะในองค์กรยังประกอบไปด้วยบุคลากรอีกกลุ่มหนึ่งที่ยอมรับกับสภาพของการเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าบุคคลเหล่านี้ต่างเห็นกันว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรมีสภาพเลวลงก็อาจจะเกิดการต่อต้านขึ้นมาเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร ลักษณะการต่อต้านเช่นนี้จึงมีลักษณะสมเหตุสมผลและเป็นการสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับธรรมชาติของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงให้ดีกว่าพลังต่อต้านแบบไหนเป็นพลังสร้างสรรค์หรือพลังต่อต้านแบบไหนเป็นพลังทำลาย

สาเหตุของการต่อต้านเปลี่ยนแปลงองค์กร

การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรย่อมมีการต่อต้าน สำหรับเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมีสาเหตุดังนี้

อรุณ (2530: 571-572) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการต่อต้านเปลี่ยนแปลงว่ามาจากความกลัวในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ จะต้องทำงานเพิ่มขึ้นแต่รายได้เท่าเดิมจะต้องเพิ่มเวลาการทำงานแต่รายได้ลดลง ต้องการความชำนาญไม่มากนักและโอกาสในความก้าวหน้าลดลง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อรายได้หรือมาตรฐานการครองชีพ ความกลัวในด้านความมั่นคงส่วนตัว ได้แก่ การสูญเสียตำแหน่งในอนาคต การสงสัยในตำแหน่งว่าอาจจะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น ความกลัวเกี่ยวกับการลดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งานใหม่ มีความรับผิดชอบน้อยกว่าเดิม อำนาจหน้าที่ลดลงไปและอาจจะได้รับการบังคับบัญชามากกว่าเดิม ความกลัวในความไม่สะดวกส่วนตัว ได้แก่ การที่จะต้องทำงานที่หนักกว่าเดิม ทำงานยากกว่าเดิม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่ ความกลัวในทางสังคม ได้แก่ การสูญเสียฐานะทางสังคม บุคคลอื่นจะคิดว่าตนมีความสามารถสำคัญน้อยลง การที่ต้องสูญเสียสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม

เชี่ยวชาญ (2542: 208) กล่าวถึงสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงว่า ประกอบด้วย 3 สาเหตุใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

ประการแรก ได้แก่ ความกลัวในสิ่งที่ไม่แน่นอน

ประการที่สอง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อผลประโยชน์หรือสถานภาพเดิมของบุคคลซึ่งมีผลกระทบหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น 1) ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 3) ด้านภาพพจน์ส่วนบุคคล 4) ด้านอำนาจ 5) ด้านนิสัยหรือ ความเคยชิน เป็นต้น

ประการที่สาม ได้แก่ การที่บุคคลรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมา

เห็นได้ว่า สาเหตุส่วนใหญ่ทั้งสามประการมีลักษณะแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ สาเหตุประการแรก มีลักษณะเป็นความกลัว ความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงจะทำให้บุคคลดีขึ้นหรือเลวลง ส่วนสาเหตุประการที่สอง บุคคลมีความรู้สึกแน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้พวกตนมีสภาพแย่ไปกว่าเดิม จึงเกิดความกลัวว่าจะสูญเสียผลประโยชน์ของตนเองไป สำหรับสาเหตุประการที่สาม มีลักษณะเป็นการต่อต้านที่ไม่ได้มองจากผลประโยชน์ของตนเองเช่นเดียวกับสาเหตุประการแรกและประการที่สอง หากแต่มองจากผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

ดังนั้นหากการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรใดองค์กรหนึ่งอย่างไม่มีเตรียมตัวแล้วย่อมทำให้ส่งผลเกิดการต่อต้านขึ้นได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ นั้นย่อมนำมาสู่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้ อันเนื่องมาจากความกลัวในสิ่งที่ไม่แน่นอน กลัวในด้านความมั่นคงส่วนตัว กลัวว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์หรือสถานภาพเดิมของบุคคลที่มีอยู่

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรอิสระ (องค์การมหาชน)

จากการศึกษามีหลายท่านทั้งนักวิชาการ นักการเมือง ข้าราชการ และผู้มีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรอิสระได้ให้ความหมายหรือคำนิยามและการทำงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Scott (1998 อ้างถึงใน สำนักคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. 2543: 45-60) ตามแนวคิดเรื่ององค์กรอิสระ (The Concept of an agency) คำว่า “Agency” หมายถึงหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่จะหมายถึงเป็นองค์กรที่มีอิสระในการบริหารจัดการมากกว่าส่วนราชการ แต่น้อยกว่ารัฐวิสาหกิจ

องค์กรอิสระนี้มีการแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยหลายกลุ่มตามคุณลักษณะที่สำคัญ (Key Characteristic) ขององค์กรซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการ ความเป็นอิสระจากรัฐมนตรีการบริหาร

การเงินด้วยตัวเองและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวอย่าง เช่น ธนาคารกลาง และโรงพยาบาล ซึ่งทั้งสองลักษณะจะเป็นองค์อิสระในความหมายของลักษณะทั่วไป แต่จริงๆ แล้วจะมีความแตกต่างกันจากคุณลักษณะที่สำคัญโดยทั่วไป ประเทศต่างๆ จะมีความแตกต่างในเรื่องกรอบของการควบคุมดูแล และควมมีอิสระระหว่างองค์อิสระประเภทต่างๆ ประเทศนิวซีแลนด์ได้มีการพัฒนาแผนของการจำแนกลักษณะขององค์อิสระเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ Crown agencies, Autonomous Crown Entities, Independent Crown Entities and Trust และลักษณะดังกล่าวจะมีความแตกต่างกันในเรื่องกรอบการบริหารและความรับผิดชอบ ในการตรวจสอบและจะได้มีการพัฒนาจัดทำรายละเอียดของแต่ละรูปแบบขององค์อิสระที่มีความรับผิดชอบในการให้บริการเฉพาะด้าน โดยไม่สนใจถึงองค์อิสระที่มีหน้าที่ตามกฎหมายอย่างธนาคารกลาง หรือองค์การควบคุมให้เป็นไปตามกฎหมายหรือองค์การตามรัฐธรรมนูญโดยทั่วไป องค์อิสระที่มีหน้าที่ในการให้บริการนี้ถูกจัดตั้งขึ้นมาโดยแยกงานบริการที่กำหนดขอบเขตงานได้ชัดเจนออกจากภารกิจรวมของกระทรวงซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายด้านโดยกำหนดให้องค์กรเหล่านี้มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการของตนเองในระดับที่มากขึ้นแก่ผู้บริหารโดยที่จะต้องรายงานตรงกับรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงนั้นๆ ในประเทศไทย องค์การมหาชน (Autonomous Public Organization) จะเป็นตัวอย่างหนึ่งของรูปแบบขององค์อิสระ

เหตุผลในการก่อตั้ง

วัตถุประสงค์โดยทั่วไปสำหรับการก่อตั้งองค์อิสระ มีหน้าที่ในการให้บริการ เพื่อเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานโดยการเปรียบเทียบระหว่างการให้บริการโดยกระทรวงหรือส่วนราชการกับการให้บริการ ดังนั้นการจัดตั้งองค์อิสระจะทำให้เกิดการบริการที่ดี คือ

- 1) อิสระจากการแทรกแซงทางการเมืองในการตัดสินใจในเรื่องการจัดการ
- 2) อิสระสำหรับผู้บริหารในเรื่องการจัดการเรื่องเงินและบุคลากร
- 3) เน้นการให้บริการโดยแยกออกจากหน้าที่อื่นๆ เช่น การควบคุมให้เป็นไปตามกฎระเบียบและการให้คำแนะนำด้านนโยบาย
- 4) การคัดเลือกผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ
- 5) วัตถุประสงค์จะเป็นการผสมผสานระหว่างเชิงพาณิชย์และไม่เชิงพาณิชย์
- 6) หลีกเลี่ยงการควบคุมและการรับผิดชอบจากกระทรวง
- 7) ต้องการที่จะให้บริการหรือแน่ใจว่าโปรแกรมที่จะให้องค์กรที่แยกออกมาดำรงอยู่ได้ตลอดในอนาคต
- 8) เป็นการปิดกั้นโอกาสไม่ให้อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาก้าวก่ายได้ง่ายเหมือนกับหน่วยงานราชการหรือองค์กรในเชิงพาณิชย์และ
- 9) นักการเมืองจะไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

องค์อิสระในต่างประเทศ

ลักษณะทั่วไปของการปฏิรูประบบการจัดการในภาครัฐของโลกเป็นการถ่ายโอนงานให้บริการของภาครัฐจากรัฐบาลกลางไปสู่หน่วยงานเฉพาะที่ดำเนินงานโดยกระจายอำนาจ

บริหารจัดการออกไป ภาระหน้าที่การให้บริการหลาย ๆ ด้านยังคงถูกควบคุมในด้านนโยบาย การให้เงินอุดหนุน และกฎระเบียบ โดยรัฐบาลกลางมอบอำนาจการบริหารจัดการและการตัดสินใจออกไปนับแต่ช่วงต้นของศตวรรษที่แล้วประเทศสวีเดนได้มีการแยกงานเชิงนโยบาย (ที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐสภา รัฐบาลและกระทรวง) และงานด้านการดำเนินการตามนโยบายออกจากกัน ดังนั้นแนวความคิดในเรื่ององค์การมหาชนนี้จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ในช่วง 15-20 ปี องค์การมหาชนได้กลายเป็นส่วนสำคัญในการปฏิรูปภาครัฐทั่วโลก ถึงแม้ว่าในระดับนานาชาติจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่องค์กรอิสระต่าง ๆ ก็ไม่ได้เกิดขึ้นจากโครงสร้างที่เหมือนกัน องค์กรแต่ละแห่งมีความหลากหลายแตกต่างกันมาก มีเพียงลักษณะร่วมกันเพียงอย่างเดียวเท่านั้นคือต่างก็เป็น องค์กรที่มีรัฐเป็นเจ้าของซึ่งไม่ใช่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

การก่อตั้งองค์กรอิสระเป็นเรื่องที่มีการนำมาใช้ในขอบเขตที่แตกต่างกันมาก ตัวอย่างเช่น ในประเทศอังกฤษและประเทศนิวซีแลนด์ การก่อตั้งองค์กรอิสระถือเป็นส่วนหนึ่งในโครงการปฏิรูปภาครัฐที่ดำเนินการอย่างกว้างขวางและมีแผนปฏิรูปที่เป็นระบบในทางตรงกันข้ามประเทศออสเตรเลียและประเทศแคนาดา พบว่ามีทั้งประสบความสำเร็จและล้มเหลว ในด้านการปรับปรุงค่าใช้จ่ายและคุณภาพของการให้บริการให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการตั้งองค์กรอิสระสามารถเป็นตัวอย่าง (Model) ที่เกิดจากการออกแบบและทดลองปฏิบัติอย่างดี ในประเทศอังกฤษมีการคาดว่าเมื่อตั้งองค์กรอิสระสามารถลดค่าใช้จ่ายดำเนินงานได้ประมาณ 3 % ในแต่ละปี นอกเหนือจากจะได้รับประโยชน์ด้านคุณภาพการให้บริการที่ดีขึ้น โดยทั่วไปแล้วจะเหมาะกับหน้าที่และลักษณะงานที่สามารถวัดได้ง่ายและเป็นเรื่องที่สามารถจะใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ (Contract Out) องค์กรอิสระจะไม่เหมาะกับหน้าที่ที่มีความยากในการประเมินผลงานหรืองานที่ผู้สนับสนุนทางการเมืองมีส่วนเกี่ยวข้องหรือ งานที่อาจก่อให้เกิดปัญหาทางการเมือง หากผลการดำเนินงานล้มเหลวและรัฐมนตรีอาจเข้ามาก้าวท้าวเป็นประจำ ในประเทศนิวซีแลนด์หน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเงินทุนให้องค์กรด้าน Health Care นั้นถูกนำกลับมาอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวง หลังจาก 7 ปี ที่ได้มอบหมายให้เป็นหน้าที่ขององค์กรอิสระในภูมิภาค 4 แห่ง และต่อมาเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระของชาติแห่งเดียว จนถึงบัดนี้

ความสำเร็จในการก่อตั้งองค์กรอิสระ

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับการระมัดระวังในเรื่อง โครงสร้างของนโยบายซึ่งต้องการความสมดุล เสถียรภาพและ ความชัดเจน การจัดการบริหารจัดการและความรับผิดชอบ จะต้องไม่มีความเคลือบแคลงแฝงและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของรัฐมนตรี คณะกรรมการบริหาร และผู้บริหาร ต้องมีการรายงานและติดตามผลการปฏิบัติทุกลักษณะผลงานขององค์กร ในขั้นตอนการดำเนินงานต้องจัดทำเป็นระบบ ทันเวลาเหมาะสมกับสถานการณ์และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ ดังนั้นสิ่งที่ทำให้องค์กรอิสระมีความสำเร็จ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงลักษณะการควบคุมและผู้ควบคุมไม่ใช่เป็นการยกเลิกการควบคุม แต่ต้องเป็นการผสมผสานที่เหมาะสมระหว่างความมีอิสระในการจัดการและความรับผิดชอบเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการควบคุมการปฏิบัติเป็นการควบคุมผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากนี้ องค์กรอิสระจะควบคุมภายในส่วนขององค์กรเอง หน่วยงานองค์กรอิสระจะได้รับอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้นแต่ต้องดำเนินงานให้บรรลุผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสมดุลของความมีอิสระและความรับผิดชอบเพื่อจะได้ไม่เกิดความล้มเหลวมี 2 ประการคือ ประการแรก องค์กรจะล้มเหลวถ้าถูกกำหนดให้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่มีอิสระในการบริหารจัดการ ประการที่สอง องค์กรจะล้มเหลวถ้าให้อิสระในการจัดการมากเกินไปโดยไม่มีกำหนดเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานซึ่งในกรณีนี้องค์กรจะดำเนินงานตามความประสงค์ของตนเองซึ่งไม่ใช่จุดประสงค์ของรัฐบาล

2. การกำหนดรายละเอียดเฉพาะอย่างรอบคอบในสิ่งที่องค์กรอิสระจะต้องปฏิบัติและสิ่งที่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติ สิ่งที่ยกเว้นไม่ได้รับอนุมัติให้ปฏิบัติมักจะเป็นสิ่งที่ถูกละเลยซึ่งอาจก่อให้เกิดผลที่เลวร้ายได้ถ้าไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่แรก เพื่อให้เกิดประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการที่ดี ระบบข้อมูลทางการเงินดีและเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับอำนาจในการตัดสินใจ

3. การจัดเตรียมระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและไม่เคลือบแคลง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐมนตรี หน่วยงาน องค์กรอิสระและหน่วยงานดำเนินนโยบายกำกับดูแลองค์กร จำเป็นต้องมีการจัดทำขึ้นให้ชัดเจนเป็นอย่างดี ในทางกลับกันจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนโดยการมอบอำนาจในการตัดสินใจที่ดีที่สุด พร้อมทั้งมีการจัดระบบการกำกับติดตามและการรายงานผลงานให้สอดคล้องกับระดับอำนาจในการตัดสินใจ

4. เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า นโยบายที่กำหนดจะได้รับโอกาสที่จะถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและทันเวลา

5. การพัฒนาการจัดการที่ดี และการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติขององค์กรจากเดิมที่เป็นการควบคุมจากภายนอกเป็นการควบคุมความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากภายในองค์กรเองเป็นเรื่องที่จะต้องบริหารจัดการและรับผิดชอบต่อทั้งภายในองค์กรและตัวบุคคลทุกคนในองค์กร

องค์การมหาชนในประเทศไทย

องค์กรที่เป็นองค์กรอิสระในประเทศไทยก็คือ องค์การมหาชนในประเทศไทย ได้มีการ

ตราพระราชบัญญัติองค์การมหาชนขึ้นเมื่อเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 ซึ่งจะเป็นการกำหนดกรอบทั่วไปสำหรับการก่อตั้งองค์การมหาชนในประเทศไทย พระราชบัญญัติองค์การมหาชนได้กำหนดคุณลักษณะในเรื่องดังนี้ 1) การจัดระบบบริหารจัดการและความสัมพันธ์ต่างๆ 2) ขอบเขตทางการเงิน 3) กระบวนการรายงานและติดตามผล 4) การจัดระบบด้านบุคลากร พระราชบัญญัติองค์การมหาชนได้กำหนดการตั้งองค์การโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา รวมทั้งให้กำหนดหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์การไว้ด้วย

ความหมายขององค์การมหาชน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวและให้ความหมายเกี่ยวกับ “องค์การมหาชน” ไว้หลายประการดังนี้

โกคิน (2530: 309) ได้กล่าวว่า องค์การมหาชน หมายถึง องค์การกระจายอำนาจบริหารหรือทางเทคนิค

จิตพอง (2538: 29) ได้กล่าวว่า องค์การมหาชน หมายถึง หลักการว่าด้วยการกระจายอำนาจทางการบริหาร หรือทางเทคนิค โดยองค์การนั้น ๆ จะเป็นผู้บริหารจัดการกิจการของตนเอง มีอิสระในการดำเนินงานภายในขอบเขตหนึ่ง ซึ่งองค์กรเหล่านี้อาจจัดตั้งขึ้นอย่างถาวรหรือชั่วคราว เพื่อกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วก็ยุบเลิกกิจการสิ้นสุดลงก็ได้

สุรพล (2542: 9) ได้กล่าวว่า องค์การมหาชน หมายถึง องค์กรของรัฐประเภทที่สาม ซึ่งมีใช้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยทำหน้าที่ปฏิบัติการที่เพิ่งพัฒนาขึ้นใหม่ในสังคม

สรุปได้ว่า องค์การมหาชน หมายถึง องค์กรของรัฐประเภทหนึ่ง ซึ่งมีใช้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ อันเป็นผลมาจากหลักว่าด้วยการกระจายอำนาจของรัฐ โดยรัฐบาลยังให้เงินอุดหนุน แต่มีอิสระในการดำเนินการ เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการกิจการบริการสาธารณะ ภายใต้ขอบเขตหนึ่งที่เป็นของตนเอง ซึ่งอาจจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นการถาวรหรือชั่วคราวก็ได้

ดังนั้น องค์การมหาชน (Public Organization) ในประเทศไทยถือเป็นการจัดระบบองค์กรในภาครัฐรูปแบบใหม่ที่มุ่งสร้างหน่วยงานบริการสาธารณะรูปแบบอื่นนอกเหนือไปจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจขึ้น เพราะการจำแนกองค์กรจัดให้บริการสาธารณะไว้เพียงสองประเภท มีข้อจำกัดและเป็นอุปสรรคอย่างมากสำหรับงานบริการสาธารณะบางประเภทที่ต้องการความคล่องตัวในการดำเนินงานสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระดับของการพัฒนา

เศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี นอกจากวิธีการแก้ไขปัญหาโดยการสร้างระบบองค์กรใหม่ นอกกรอบข้อจำกัดเดิม ซึ่งเป็นวิธีคิดและการตัดสินใจที่ทรงคุณค่าในตัวเองแล้วระบบองค์การมหาชนแต่ละแห่งที่จะได้มีการจัดตั้งขึ้นภายใต้ระบบนี้ยังมีผลอย่างสำคัญในการเปลี่ยนโฉมหน้าของกระบวนการบริหารราชการไทยและถือได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงหลักการและวิธีคิดในการมองปัญหากระบวนการราชการไทยในแนวใหม่ ทั้งในแง่ประสิทธิภาพการดำเนินงานที่จะสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับองค์กรในระบบเดิมได้และในด้านที่จะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ขนาดของราชการลดลงในอนาคต และอีกทั้งจะเป็นตัวกระตุ้นให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพและการเปลี่ยนวิธีการทำงานของระบบบริหารราชการที่ดำเนินงานอยู่ในรูปแบบของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมอีกด้วย

องค์ประกอบองค์การมหาชน

สุรพล (2542: 23-24) สรุปไว้ว่า องค์การมหาชนที่สมบูรณ์จะต้องมีลักษณะและองค์ประกอบที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้สามารถรับผิดชอบภารกิจสมัยใหม่ของรัฐได้โดยมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. การเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล
2. การได้รับงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนจากรัฐ
3. การมีอำนาจหน้าที่และภารกิจเฉพาะด้าน
4. ความเป็นอิสระในการบริหารงาน
5. การอยู่ภายใต้ระบบการควบคุมตรวจสอบของรัฐ

องค์การมหาชนที่สมบูรณ์จึงควรมีทั้ง 5 ประการดังที่กล่าวมา

ขั้นตอนการปรับเปลี่ยน

จากการที่ไม่มีวิธีในการคัดเลือกหน่วยงานที่ตายตัวและจากประสบการณ์ที่มีความสำเร็จในต่างประเทศ ย่อมเป็นโอกาสสำหรับประเทศไทยที่จะรับเอาขั้นตอนการปรับเปลี่ยน (Staged Approach) มาใช้ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและการเรียนรู้ขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการปฏิรูปของรัฐบาลไทย นโยบายเกี่ยวกับองค์การมหาชนในประเทศไทย ต้องพิจารณาประกอบในการเพิ่มโอกาสสู่ความสำเร็จ

ชาญชัย (2542: 242-243) ได้สรุปว่า คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและคณะรัฐมนตรีได้เตรียมการในการบังคับใช้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน โดยพิจารณากิจการและ

หน่วยงานที่จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนในระยะเริ่มแรก และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2541 เห็นชอบในหลักการเรื่องการจัดกลุ่มภารกิจของรัฐ รวมทั้งเรื่องให้ส่วนราชการจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ใน 5 ส่วนราชการ คือ

1. งานโรงพยาบาลของรัฐ (กระทรวงสาธารณสุข)
2. สถานีวิทยุโทรทัศน์ช่อง 11 (กรมประชาสัมพันธ์)
3. กรมวิทยาศาสตร์บริการ
4. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
5. งานประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติและกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ)

อภิสิทธิ์ (2542: 7) เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 9ก โดยให้กฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป จึงนับได้ว่าเป็นแนวทางใหม่ที่ชัดเจนในความพยายามปฏิรูประบบราชการไทยเพื่อที่จะทำให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงโดยที่รัฐบาลมีนโยบายว่าไม่ประสงค์จะเห็นการจัดตั้งองค์การมหาชนเป็นจำนวนมากหลายองค์การ แล้วมีปัญหาตามมาซึ่งจะทำให้ระบบทั้งระบบถูกตั้งคำถามและล้มเหลวในที่สุด ตรงกันข้ามรัฐบาลต้องการที่จะเห็นการเริ่มต้นซึ่งอาจจะช้าในแง่ของจำนวนหน่วยงาน แต่เป็นหน่วยงานซึ่งออกมาแล้วสามารถพิสูจน์ให้เห็นเป็นรูปธรรมว่าระบบนี้สามารถตอบสนองประชาชนได้ดีกว่า

สถานะขององค์การมหาชนในระบบองค์กรภาครัฐ

สุรพล (2542: 10-11) องค์การมหาชนมีรูปแบบดั้งเดิมจากองค์กรที่มีชื่อเรียกว่า *Establishment Public* ในระบบกฎหมายมหาชนฝรั่งเศส มีลักษณะและองค์ประกอบสำคัญที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้สามารถรับผิดชอบภารกิจสมัยใหม่ของรัฐได้โดยมีประสิทธิภาพ ลักษณะองค์ประกอบขององค์การมหาชนดังกล่าวสามารถแยกอธิบายได้เป็น 5 ประการ กล่าวคือ

1. การเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล แม้ว่าจะไม่มีสถานะเป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจแต่องค์การมหาชนก็เป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่อยู่ในภาคมหาชน (Public Sector) และสามารถที่จะมีและใช้สิทธิ ตลอดทั้งได้รับการคุ้มครองในเรื่องทรัพย์สินและสิทธิต่างๆ ในทำนองเดียวกันกับหน่วยงานอื่นของรัฐ เช่น โดยการคุ้มครองมิให้ทรัพย์สินอยู่ในข่ายของการบังคับคดี การมีสิทธิใช้ที่ดินที่เป็นที่ราชพัสดุ หรือการได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

คุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น สำหรับการมีสถานะเป็นนิติบุคคลนั้น นอกจากทำให้องค์การมหาชนสามารถทรงสิทธิ และใช้สิทธิเข้าทำนิติกรรมและมีทรัพย์สินเป็นของตนเองแล้ว ความเป็นนิติบุคคลเอกเทศทำให้องค์การมหาชนไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชา ตามปกติของระบบราชการเป็นหลักประกันความเป็นอิสระที่สำคัญขององค์การมหาชน

2. การได้รับงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนจากรัฐ องค์การมหาชนย่อมมีภารกิจที่ได้รับกำหนดและมอบหมายจากรัฐให้ปฏิบัติเพื่อให้บริการสาธารณะอันเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐในเรื่องนั้น ๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย รัฐจึงจำเป็นต้องเป็นผู้จัดสรรงบประมาณและค่าใช้จ่ายเพื่อภารกิจดังกล่าว เพราะองค์การมหาชนมิใช่กิจการที่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรมาเลี้ยงตัวเอง หากแต่เป็นการออกมาเป็นนิติบุคคลเอกเทศ ก็เพื่อความคล่องตัวและความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจพิเศษตามที่รัฐกำหนดให้เท่านั้น ดังนั้นเพื่อประโยชน์ดังกล่าว รัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณให้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับองค์การมหาชนทั้งหลายแล้ว งบประมาณดังกล่าวจะต้องเป็นงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไปที่มีความคล่องตัวในการใช้จ่ายสูง และไม่มีการควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอิสระขององค์การมหาชน

3. การมีอำนาจหน้าที่และภารกิจเฉพาะด้าน องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานรูปแบบพิเศษที่รัฐจัดตั้งขึ้นในภายหลังเพื่อดำเนินภารกิจเฉพาะ หลังจากที่ได้มีการจัดตั้งส่วนราชการต่าง ๆ ขึ้นเพื่อรองรับภารกิจพื้นฐานของรัฐขึ้นแล้ว ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในเรื่องภารกิจ องค์การมหาชนจึงต้องมีขอบเขตภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จำกัดชัดเจนและมีลักษณะเป็นภารกิจเฉพาะด้านตามที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง ดังนั้นจึงได้เกิดการกำหนดอำนาจขององค์การมหาชนไว้ในลักษณะที่ว่า อำนาจหน้าที่ขององค์การมหาชนจะมีลักษณะเป็น “อำนาจหน้าที่เฉพาะ” ในขณะที่ส่วนราชการทั้งหลายนั้นกลับจะมีอำนาจในลักษณะ “อำนาจหน้าที่ทั่วไป”

4. ความเป็นอิสระในการบริหาร องค์การมหาชนต้องการความเป็นอิสระอย่างสูงในการบริหารงานให้ลุล่วงไปตามภารกิจที่รัฐกำหนดให้ ดังนั้น จึงต้องการความคล่องตัวและอำนาจตัดสินใจที่เบ็ดเสร็จ เด็ดขาดภายในองค์กรนั้น ๆ ทั้งในเรื่องการกำหนดระเบียบข้อบังคับในเรื่องการจัดองค์กร การเงิน การบัญชี การบริหารบุคคล การจัดสวัสดิการ ตลอดจนทั้งการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการควบคุมตรวจสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติเป็นการภายในอีกด้วย

5. การอยู่ภายใต้ระบบการควบคุมตรวจสอบของรัฐ การเป็นหน่วยงานของรัฐที่ใช้เงินงบประมาณจากภาษีอากรของประชาชนทำให้องค์การมหาชนมิได้มีความเป็นอิสระจนไม่มีการตรวจสอบควบคุมใด ๆ จากรัฐเพราะย่อมไม่มีองค์กรสาธารณะที่ใช้งบประมาณแผ่นดินใดที่อาจอ้างความเป็นอิสระอย่างสมบูรณ์โดยปราศจากการตรวจสอบได้ ยิ่งไปกว่านั้น ความเป็นอิสระขององค์การมหาชนก็มีความหมายเพียง ความเป็นอิสระในทางเทคนิคที่กฎหมายรับรองเพียงเพื่อให้

ภารกิจที่กฎหมายมอบหมายไว้ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น ดังนั้น องค์การมหาชนจึงต้องรับผิดชอบและจะต้องถูกควบคุมตรวจสอบในผลสำเร็จของภารกิจที่รัฐ มอบให้ปฏิบัติเสมอภายใต้แนวทางที่ว่า การควบคุมตรวจสอบนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบ ต่อความเป็นอิสระขององค์การมหาชน กล่าวคือ จะต้องเป็นการควบคุมตรวจสอบภายหลัง นอกจากนั้น ยังต้องมีองค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับนโยบายที่จะต้องมีหน้าที่ควบคุมอยู่ห่างๆ ในลักษณะของการกำกับดูแลเพื่อคอยยับยั้งการกระทำที่ อาจออกนอกกรอบนโยบายของรัฐหรือ เป็นการละเมิดกฎหมายได้อย่างทันทั่วทั้งที่นอกเหนือไปจากการตรวจสอบทางบัญชีและความถูกต้องของการรับจ่ายเงินอันเป็นการตรวจสอบตามปกติ

โครงสร้างและระบบบริหารขององค์การมหาชน

ชาญชัย (2542: 218) กล่าวว่า สถานภาพและฐานะขององค์การเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีที่รับผิดชอบ จะมีระบบการบริหารงานที่ อิสระและคล่องตัว

โครงสร้างการบริหารงาน

1. บริหารงานโดยคณะกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรีและจะต้องมีจำนวนตามที่ กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกิน 11 คน โดยในจำนวนดังกล่าว อาจเป็นผู้ แทนของส่วนราชการซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งก็ได้ แต่ต้องไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ และจะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิใช่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐรวมอยู่ด้วย (มาตรา 19)

2. วาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการ เป็นไปตามพระราช กฤษฎีกาการจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินคราวละ 4 ปี และจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ (มาตรา 22)

3. คณะกรรมการขององค์การมหาชน มีอำนาจเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลองค์การมหาชนให้ ดำเนินกิจการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่นี้ให้รวมถึงการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงาน อนุมัติแผนการลงทุนและแผนการเงิน ฯลฯ (มาตรา 24)

4. ผู้อำนวยการองค์การมหาชน แต่งตั้งและถอดถอนโดย คณะกรรมการขององค์การ มหาชนและมีวาระการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแต่ไม่เกินคราวละ

4 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีก แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน (มาตรา 27,29) โดยอาจเรียกชื่อตำแหน่งเป็นอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งได้

5. ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการองค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ระเบียบ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศขององค์การมหาชนและต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการขององค์การมหาชน (มาตรา 31)

ระบบการบริหารการเงิน การบัญชีและงบประมาณ

ระบบการบริหารการเงิน การบัญชีและงบประมาณ นั้น จะถือความคล่องตัวและเป็นอิสระจากระบบราชการ โดยจะไม่ยึดติดกับระเบียบของทางราชการซึ่งจะมีลักษณะที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ได้รับจัดสรรงบประมาณรายปี ในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปซึ่งจะทำให้องค์การมหาชนมีความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินเพราะได้รับเป็นเงินก้อน (มาตรา 12)
2. องค์การมหาชนจะวางระเบียบข้อบังคับการใช้จ่ายเงินของตนเอง
3. รายได้ขององค์การมหาชนไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังและสามารถจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การมหาชนได้รวมทั้งทรัพย์สินขององค์การมหาชนที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี (มาตรา 14,15,16)
4. การบัญชีขององค์การมหาชนให้จัดทำตามหลักสากลตามแบบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด (มาตรา 39)

ระบบการบริหารงานบุคคล

หลักการคือ ความอิสระ ความคล่องตัว ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์และผลสำเร็จของงานโดยระบบการบริหารงานบุคลากรขององค์การมหาชนจะมีลักษณะสำคัญ ๆ คือ

1. แต่ละองค์การมหาชนจะมีระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของตนเองตามที่คณะกรรมการกำหนด

2. ผู้อำนวยการองค์การมหาชน เป็นผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนโดยมีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือน หรือ หักค่าจ้าง ลงโทษทางวินัย ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด (มาตรา 32)

3. ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน มีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ไม่ใช่ข้าราชการ โดยมี 2 ลักษณะ คือ 1) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชน 2) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวตามที่รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขอ ทั้งนี้เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง (มาตรา 36)

การเปลี่ยนสภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ เป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน

เมื่อมีการจัดตั้งองค์การมหาชนโดยการแปรสภาพจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นอาจเลือกตัดสินใจได้เป็น 3 กรณี คือ

1. ไม่สมัครใจเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ผู้นั้นก็จะได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่น

2. สมัครใจที่จะเปลี่ยนสภาพเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ผู้นั้นจะต้องแจ้งความจำนงและผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก่อนแล้วจึงออกจากราชการหรือออกจากงานไปเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

3. ในกรณีที่ยังไม่ได้ตัดสินใจที่จะเปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน รัฐมนตรีเจ้าสังกัดองค์การมหาชน อาจขอให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้ โดยให้ถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ออกไปปฏิบัติงานใด ๆ หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นเสมือนอยู่ปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานเดิมเต็มเวลาและเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าว ขอกลับเข้ารับราชการ หรือปฏิบัติงานในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติให้ผู้นั้นได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติครั้งแรก

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนจะแตกต่างกันไปตามที่คณะกรรมการขององค์การมหาชนแต่ละแห่งจะกำหนดมาตรา 24(3)(จ)

ระบบการตรวจสอบและประเมินผลงานขององค์การมหาชน

หลักการในเรื่องนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมหาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 จึงได้บัญญัติให้มีการตรวจสอบและการประเมินผลงานขององค์การมหาชน ดังนี้

1. ต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์การมหาชนและรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง (มาตรา 39 วรรคหนึ่ง)
2. ให้มีผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยเฉพาะและได้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อองค์การมหาชนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดไว้แต่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 39 วรรคสอง)
3. ให้สำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกที่คณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินขององค์การมหาชน (มาตรา 40)
4. ให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การมหาชน ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ไว้แต่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งจะกำหนดระบบการประเมินผลไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 42)

การกำกับดูแล

ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนใดมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการขององค์การมหาชนนั้นให้เป็นไปตามกฎหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการจัดตั้งองค์การมหาชน นโยบายของรัฐบาลและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับองค์การมหาชนนั้นเพื่อการนี้ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งการให้องค์การมหาชนชี้แจงแสดงความ คิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำขององค์การมหาชนที่ขัดต่อวัตถุประสงค์นั้นตลอดจนสั่ง สอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการได้ (มาตรา 43)

การยุบเลิก

องค์การมหาชนเป็นอันยุบเลิกในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการขององค์การมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง
2. เมื่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นเสร็จสิ้นลงและรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชนนั้นได้ประกาศยุติการดำเนินการขององค์การมหาชนในราชกิจจานุเบกษา
3. ในกรณีนอกจาก (1)และ(2) เมื่อรัฐบาลเห็นควรยุบเลิกการดำเนินการดำเนินการดำเนินการขององค์การมหาชนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกายุบเลิก (มาตรา 44)

ทรัพย์สินขององค์การมหาชนเป็นทรัพย์สินของรัฐและเมื่อมีการยุบเลิกองค์การมหาชนให้มีเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบทรัพย์สินและชำระบัญชี รวมทั้งการโอนหรือการจำหน่ายทรัพย์สินที่ยังคงเหลืออยู่และการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การมหาชน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 45)

จากการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอิสระ (องค์การมหาชน) อันประกอบด้วยการจัดตั้งและวัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหาร การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การกำกับดูแล การยุบเลิก ผู้วิจัยจึงนำมาไปเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในการถามระดับความรู้ในเรื่ององค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อไป

โรงพยาบาลกับการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรอิสระ(ในกำกับของรัฐ)

การดำเนินงานของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

เมื่อโรงพยาบาลเป็นองค์การมหาชน มีการเปลี่ยนแปลงดังนี้ (โรงพยาบาลบ้านแพ้ว, 2542: 5-11)

โครงสร้างการบริหาร

จากระบบเดิม ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลใช้อำนาจบริหารตามกฎหมายและระเบียบข้าราชการที่รัฐบาลกลางเป็นผู้คัดเลือกแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารและสามารถควบคุมสั่งการ การบริหารได้ทุกกรณีและมีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบด้านเอกสารในรูปแบบใหม่มีการปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อคานอำนาจและแบ่งแยกหน้าที่เบ็ดเสร็จภายใน

โรงพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจและการปฏิรูประบบราชการ รัฐบาลกลางมีอำนาจควบคุมนโยบาย ตรวจสอบผลงาน และจัดสรรงบประมาณ แต่ไม่มีหน้าที่สั่งการกิจการบริหารภายในโรงพยาบาล พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารดังกล่าว ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลมีอำนาจหน้าที่ดูแลการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นคู่พันธสัญญากับรัฐบาลกลาง โดยอนุมัติแผน ออกระเบียบ ตรวจสอบและบริหารนโยบายผ่านผู้อำนวยการแต่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงานปลีกย่อยของโรงพยาบาล มีสิทธิแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล เพื่อรายงานต่อรัฐบาลและสาธารณชน ได้รับการแต่งตั้งและสามารถถอดถอนได้โดยคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการบริหารของแต่ละองค์การมหาชน จะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับโรงพยาบาลหรือในกิจการที่แข่งขันกับโรงพยาบาลไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี คณะทำงานให้มีกรรมการรวม 11 คน ประกอบด้วย

1) ผู้แทนส่วนราชการจำนวน 3 คน เป็นข้าราชการไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือเทียบเท่า คือ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหรือผู้แทนและผู้แทนหน่วยราชการอื่นในเขตจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย 2) ผู้แทนชุมชนจำนวน 3 คน คัดเลือกจากบัญชีรายชื่อบุคคลที่สภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายในเขตจังหวัดที่โรงพยาบาลตั้งอยู่ มีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 70 ปีบริบูรณ์และต้องมีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนนั้นไม่น้อยกว่าสองปี 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน คัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านสาธารณสุข การบริหาร การเงิน การบัญชี หรือด้านกฎหมาย โดยต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและมีอายุไม่เกิน 70 ปีบริบูรณ์ 4) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้คณะกรรมการบริหารจะเลือกกรรมการคนหนึ่งที่ได้เลือกไว้ตามข้อ 2 หรือ 3 แล้วเสนอให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธานคณะกรรมการ

2. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารกิจการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ คณะกรรมการบริหารเป็นผู้คัดเลือกเสนอให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ยกเว้นใน ระยะแรกของการเปลี่ยนแปลงการบริหารจากระบบเก่าไปสู่ระบบองค์การมหาชนผู้อำนวยการโรงพยาบาลในขณะนั้นจะเป็นผู้อำนวยการสมัยแรกผู้ดำรงตำแหน่งนี้ไม่จำเป็นต้องแพทย์หรือมาจากข้าราชการสังกัด

กระทรวงสาธารณสุขแต่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารโรงพยาบาลหรือการบริหารองค์การรัฐ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล จะต้องทำสัญญาการทำงานเป็นวาระ 4 ปี โดยจะดำรงตำแหน่งได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

3. การบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลในระบบองค์การมหาชนจะใช้ระบบคุณธรรม โดยอาศัยการประเมินผลที่เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับการตอบแทนและแรงจูงใจตามผลการปฏิบัติงานเป็นหลักเพื่อเอกภาพของการบริหารและเพื่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาว บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรูปแบบใหม่จะมีสถานภาพเป็นพนักงานของรัฐ ส่วนใน ระยะแรกจะมีการโอนถ่ายบุคลากรอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความสมัครใจ และมีการรับรองมิให้ผู้ประสงค์ออกจากราชการต้องเสียสิทธิประโยชน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 สถานะและประเภทของบุคลากร

ผู้ที่แจ้งความประสงค์จะปฏิบัติงานและได้รับการคัดเลือกมีสิทธิเลือกสถานะของตนเองเป็นประเภทใด ประเภทหนึ่ง ดังนี้

3.1.1 พนักงานโรงพยาบาล คือ ผู้ที่ลาออกจากสถานะข้าราชการหรือลูกจ้างเพื่อสมัครเป็นพนักงานของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ กรณีนี้พระราชบัญญัติองค์การมหาชนระบุไว้ว่า ถือเป็นการลาออกโดยยุบตำแหน่งซึ่งจะทำให้ได้รับผลประโยชน์มากขึ้น กล่าวคือรับราชการมาครบ 1 ปี ก็ได้สิทธิรับบำเหน็จและหารอายุราชการ ครบ 10 ปี ก็มีสิทธิขอรับบำนาญได้เลยหรือหากยังไม่ขอรับก็สามารถออกไปพลางก่อนโดยนับเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์การมหาชนนับต่อรวมกับอายุราชการขณะเมื่อลาออก นับเป็นอายุราชการที่ยาวขึ้นสำหรับคำนวณบำเหน็จ บำนาญในภายหลัง

3.1.2 ข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว เป็นการลาออกจากราชการชั่วคราว ประมาณ 1-4 ปี เพื่อมาทดลองทำงานในรูปแบบใหม่ หากไม่ชอบก็สามารถกลับไปเป็นข้าราชการระดับเดิมได้อีก โดยที่ระยะเวลาที่ไปอยู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐจะนับเป็นอายุราชการและเมื่อกลับเข้ารับราชการจะได้เงินเดือนใหม่ในอัตราที่มากขึ้น

3.1.3 ข้าราชการยืมตัวหมายถึง ผู้ที่ยืนยันว่าจะอยู่ในระบบข้าราชการอย่างเต็มหรือเป็นผู้ที่คณะกรรมการคัดเลือกปฏิเสธไม่รับเป็นพนักงาน บุคลากรในกลุ่มนี้อาจจะถูกย้ายไปอยู่ที่อื่นหรือหากไม่มีตำแหน่งว่างก็ต้องอยู่ที่เดิมไปก่อนโดยรับเงินเดือนข้าราชการแบบเดิมโรงพยาบาลจะต้องพยายามลดจำนวนบุคลากรประเภทนี้ลงซึ่งคาดว่าจะหมดสิ้นไปในระยะ 5 ปี

3.2. การคัดเลือก สรรหา ทดลองปฏิบัติงาน บรรจุ แต่งตั้งและเลื่อนชั้น

3.2.1 การคัดเลือก บุคลากรใหม่รวมทั้งข้าราชการและลูกจ้างที่ประสงค์จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรูปแบบใหม่จะต้องยื่นความจำนงแก่คณะกรรมการคัดเลือกที่คณะกรรมการบริหารแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ จะให้โอกาสแก่บุคลากรของโรงพยาบาลนั้นก่อนพิจารณาบุคลากรภายนอกที่สมัครเข้ามา สำหรับบุคลากรที่ไม่ประสงค์จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ โรงพยาบาลจะได้ประสานงานกับส่วนราชการเพื่อโอนย้าย

3.2.2 การสรรหา คณะกรรมการบริหารต้องกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการที่เกี่ยวข้องโดยยึดถือระบบคุณธรรมเป็นหลักและควรอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายที่ตั้งเป็นคณะกรรมการคัดเลือก หลักการพื้นฐานที่ควรยึดถือได้แก่ กรณีทั่วไป ควรใช้ระบบเปิดโดยสอบคัดเลือกด้วยวิธีการโปร่งใสและเป็นธรรม ในกรณีที่ต้องการบุคลากรสาขาที่ขาดแคลน หรือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์หรือ ความชำนาญเป็นพิเศษ ควรดำเนินการโดยคณะกรรมการสรรหา

3.3 การทดลองปฏิบัติงาน

3.3.1 กรณีทั่วไป จะต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือนก่อนเป็นเจ้าหน้าที่ประจำองค์การมหาชน

3.3.2 กรณีบุคลากรขาดแคลน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารอาจพิจารณาให้มีการทดลองงานหรือไม่ก็ได้

3.4. การบรรจุแต่งตั้ง

3.4.1 ผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะเป็นผู้มีอำนาจสั่งการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ทุกตำแหน่งโดยสั่งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ได้รับการสั่งให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.4.2 ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานจะต้องทำสัญญาว่าจ้างกับโรงพยาบาลคราวละไม่เกิน 4 ปี ซึ่งระบบสัญญาว่าจ้างนี้จะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องต่างจากระบบราชการ

3.5. การออกจากงาน

3.5.1 พนักงานจะถูกตัดสินให้ออกจากงานเมื่อ ตาย ลาออก สิ้นสุดสัญญา ทำผิดวินัยร้ายแรง เกษียณ ต้องโทษจำคุก

3.5.2 การให้ออกจากงานโดยไม่มี ความผิด ได้แก่

3.5.2.1 ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบหน่วยงาน

3.5.2.2 ป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้

3.5.2.3 ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.5.2.4 บกพร่องเรื่องประพฤติตนไม่เหมาะสม

4. สิทธิประโยชน์

4.1 เงินเดือนและค่าจ้าง คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลมีอำนาจกำหนดอัตราเงินเดือน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานโรงพยาบาล ซึ่งควรแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) ตำแหน่งผู้บริหาร 2) ตำแหน่งวิชาการและวิชาชีพ 3) ตำแหน่งปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ของท้องถิ่น เช่น สามารถจัดค่าตอบแทนที่สูง เพื่อจูงใจบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน ในทางปฏิบัติควรรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานนโยบายด้วย เช่น คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ หลักการของการจัดการระบบค่าตอบแทนแก่พนักงาน คือ ระบบคุณธรรม ค่าตอบแทนควรเป็นกลไกจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยทั่วไปแล้วพนักงานอาจได้รับเงินเดือนใกล้เคียงหรือสูงกว่าอัตราราชการเดิมเล็กน้อย แต่โรงพยาบาลสามารถจัดค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง ระบบคุณธรรมที่เน้นผลงานดังกล่าวจะดำเนินไปได้ ต้องอาศัยการประเมินผลงานที่เป็นระบบ ดังนั้น โรงพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาระบบการประเมินผลงานนี้ขึ้นตั้งแต่ระยะต้น

4.2 สวัสดิการ วัตถุประสงค์หลักของการจัดสวัสดิการก็คือ เพื่อสร้างความมั่นคงแก่คุณภาพชีวิตที่จำเป็นบางประการ เช่น การเจ็บไข้ได้ป่วย ในระบบการบริหารรูปแบบใหม่ ระบบสวัสดิการจะขึ้นอยู่กับผลงาน ลักษณะหน้าที่และความจำเป็นของบุคลากรแต่ละคน เช่น ค่าที่พัก เครื่องแบบ ค่าเลี้ยงดูบุตร การเดินทางไปประชุมวิชาการ การจัดระบบสวัสดิการ โดยคำนึงถึงผลงานนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกระตุ้น หรือส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.3 เครื่องราชอิสริยาภรณ์ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการกำลังกำหนดแนวทางให้พนักงานองค์การมหาชนมีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ด้วย

5. การประเมินผล

การประเมินผลงานเป็นสิ่งที่ทำให้โรงพยาบาลในกำกับของรัฐแตกต่างจากโรงพยาบาลในระบบราชการปัจจุบัน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลไม่ใช้การจับผิด แต่เพื่อชี้แนะและกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอต่างจากระบบราชการที่ทักษะการทำงานอาจลดลงเมื่อวัยสูงขึ้นพนักงานทุกคนจะต้องทำสัญญาว่าจ้างกับโรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 1-4 ปีทุกปีจะมีการประเมินผลพนักงานแต่ละคนตามระเบียบของโรงพยาบาล เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงค่าตอบแทนและสัญญาว่าจ้าง โดยคณะกรรมการบริหารอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล เพื่อจัดระบบและดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยทั่วไปการประเมินผลจะพิจารณาจากข้อมูลทั้งระบบบันทึกการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ใช้บริการ ทั้งนี้เพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและแก้พฤติกรรมบริการในสายตาประชาชน ส่วนกรณีที่พนักงานเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถร้องเรียนต่อ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลได้

6. งบประมาณ: รายได้ของโรงพยาบาล

งบประมาณของรัฐ

6.1 การจัดสรรและการบริหารงบประมาณ

6.1.1 โรงพยาบาลต้องเสนอแผนงานงบประมาณสำหรับระยะเวลาสองปีและแผนการลงทุนต่างๆในช่วงระยะเวลา 3-5 ปี เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์ราคาแพง การก่อสร้างอาคารแผนการดังกล่าว ถือเป็นข้อมูลข่าวสารสาธารณะเปิดเผยได้

6.1.2 รัฐบาลกลางจัดงบประมาณแก่โรงพยาบาลเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปก้อนเดียวไม่แยกเป็นหมวดหรือแผนย่อยๆ ทั้งนี้ยกเว้น งบลงทุนซึ่งจะมีการตกลงกับกระทรวงสาธารณสุขเป็นกรณีๆไป

6.1.3 คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุนแก่แผนงานย่อยต่างๆ ของโรงพยาบาลตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง

6.1.4 การคิดยอดงบประมาณอุดหนุนอ้างอิงกับผลงานของโรงพยาบาล เช่น จำนวนบริการแต่ละประเภท

6.1.5 กระทรวงสาธารณสุขจะได้จัดตั้งสำนักงานสนับสนุนการพัฒนาโรงพยาบาลขึ้นพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและระบบข้อมูลที่เป็นในการจัดสรรงบประมาณ

6.1.6 รัฐไม่เข้าไปควบคุมวิธีการใช้งบประมาณของโรงพยาบาลด้วยระเบียบราชการแต่คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่กำหนดระเบียบเพื่อให้การบริหารรัดกุม โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

6.1.7 หากโรงพยาบาลประหยัดงบประมาณได้ กล่าวคือ สามารถจัดบริการตามจำนวนที่ได้ตกลงกันไว้โดยจ่ายจำนวนน้อยกว่าที่ได้รับโรงพยาบาลสามารถเก็บส่วนที่เหลือไว้พัฒนาโรงพยาบาลโดยไม่ต้องส่งคืนคลัง

6.1.8 โรงพยาบาลสามารถได้งบประมาณเพิ่มเติมจากการจัดบริการให้กับหน่วยงานรัฐอื่น ๆ อาทิ สำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ฯลฯ โดยมีพันธสัญญากับหน่วยงานเหล่านั้นเป็นรายกรณี ๆ ไป โรงพยาบาลสามารถจัดบริหารงบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ ร่วมกันได้

6.2 รายได้ของโรงพยาบาลแยกได้ 6 ประเภท หลักด้วยกัน คือ

6.2.1 งบประมาณเงินอุดหนุน จะได้รับเป็นเงินก้อนซึ่งรวมถึงงบดำเนินการและงบเงินเดือน

6.2.2 งบประมาณสำหรับลงทุน จะได้รับจัดสรรเป็นกรณี ๆ ไปโดยอ้างอิงกับแผนงานที่เสนอต่อกระทรวงสาธารณสุข

6.2.3 งบพิเศษตามโครงการ เจ้าของโครงการจะจัดสรรให้โรงพยาบาลเพื่อทำโครงการพิเศษตามข้อตกลงระหว่างเจ้าของโครงการกับโรงพยาบาล เช่น สงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย ประกันสุขภาพ ประกันสังคม ฯลฯ

6.2.4 รายได้จากค่าบริการ ผู้ใช้บริการจ่ายแก่โรงพยาบาล โดยค่าบริการแต่ละประเภท จะยึดถือตามหลักการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

6.2.5 เงินบริจาคจากผู้ป่วยหรือแหล่งอื่น

6.2.6 รายได้อื่น ๆ จากกิจกรรมพิเศษที่โรงพยาบาลริเริ่มขึ้นเอง เช่น

การบริการนอกเวลา บริการนอกสถานที่ ค่าเช่าที่ในโรงพยาบาลเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

ดังนั้นหากการเปลี่ยนแปลงองค์กรของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเป็นองค์กรอิสระหรือโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ นั้นย่อมต้องการความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีและเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่แสดงให้เห็นในภาพด้านบวกของการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงองค์กรและควรศึกษาถึงข้อดี ข้อด้อย อย่างรอบคอบ ปัจจัยที่มีผลกระทบ ตัวแปรต่าง ๆ ทั้งทางด้านกฎหมาย ซึ่งจะเป็นผลในระยะยาว

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ภารกิจ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหาร การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัศดุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์ กับมีหน้าที่กำหนดแนวทางการควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคคลากรสายแพทย์และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ประวัติโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารอากาศ, 2545)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล รัชกาลที่ 8 ได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ให้กองทัพอากาศจัดหาที่ดินเพื่อทำการสร้างที่ทำการตรวจรักษาพยาบาลของกองทัพอากาศชั้นใหม่ ซึ่งกองทัพอากาศได้ดำเนินการจัดซื้อที่ดินซึ่งอยู่ติดถนนพหลโยธินทางฝั่งตะวันออก จำนวนเนื้อที่ 280 ไร่ 3 งาน 56 ตารางวา บนส่วนหนึ่งของที่ดินผืนนี้กองทัพอากาศได้เริ่มทำการก่อสร้างอาคารหลังแรก เมื่อ 1 กันยายน พ.ศ. 2490 คือ อาคาร 1 ซึ่งใช้เป็นอาคารผู้ป่วยนอกและต่อมาก็สร้างอาคาร 4 และ อาคาร 11 ซึ่งเป็นอาคารรับผู้ป่วยใน เมื่อสร้างอาคารเสร็จ 3 หลังแล้วกองทัพอากาศก็ได้ยื่นเรื่องราวกราบบังคมทูลขอพระราชทานใช้ชื่อโรงพยาบาลแห่งนี้ว่าโรงพยาบาล “ภูมิพลอดุลยเดช” และได้รับพระบรมราชานุญาตตามหนังสือ ทอ. 2021/92 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2492

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้เปิดบริการเมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2492 ซึ่งเป็นวันกองทัพอากาศ โดยมีอาคารเพียง 3 หลัง ทำการรับผู้ป่วยภายในได้ 88 เตียง ต่อมากองทัพอากาศก็ได้อนุมัติเงินงบประมาณให้สร้างอาคารผู้ป่วยและอาคารอื่นๆเพิ่มขึ้นทุกปี นอกจากนี้ยังมีผู้มีจิตศรัทธาและสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้บริจาคเงินสร้างอาคารผู้ป่วยให้จนถึงปัจจุบันนี้ถึง 9 อาคาร คือ อาคารเมื่องมณี อาคารทหารไทย อาคารทองหล่อ ทรงสอาด อาคารสลากกินแบ่ง 4 อาคาร อาคารจันทร์เบกษา และ ธนาคารศรีนคร รวมเป็นเงินบริจาคในการก่อสร้างอาคารทั้งสิ้นประมาณ 30 ล้านบาท ทำให้มีเตียงรับผู้ป่วยภายในได้ถึง 850 เตียง

และมีเตียงเตียงก่อนอีก 80 เตียง จนปัจจุบันนี้มีอาคารขยายเพิ่มขึ้นเป็นตึกค้อมเกล้าซึ่งมีจำนวน 12 ชั้นรับผู้ป่วยได้ถึง 1,000 คน นอกจากนี้โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังเป็นสถาบันผลิตแพทย์ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาตั้งแต่ พ.ศ. 2533 โดยสามารถผลิตแพทย์ได้ปีละประมาณ 30 คน และมีขีดความสามารถในการฝึกอบรมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง 8 สาขา และยังมีมุ่งมั่นสนองนโยบายของรัฐโดยการเข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา

วิสัยทัศน์: เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิและเป็นสถาบันฝึกอบรมที่มีคุณภาพระดับประเทศ

พันธกิจ: เป็นโรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศที่ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมฟื้นฟูสภาพและป้องกันโรค ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง ผู้ให้บริการเปี่ยมด้วยขวัญและกำลังใจมีการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนางวิจัยทางการแพทย์และให้การ อบรมนิสิตแพทย์ แพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

ภารกิจ: มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาล ข้าราชการ นักเรียนทหาร ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป กับมีหน้าที่ให้การศึกษาวินิจฉัย ศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนางานวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เป็นผู้รับผิดชอบ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาครั้งนี้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการองค์การอิสระที่สามารถนำมาใช้กับการศึกษาค้นคว้าในการถามความคิดเห็น ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์การอิสระนั้น มีผลการวิจัย ดังนี้

ฉัตรदनัย (2539) ได้วิจัย ทศนคติของข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์การ โดยศึกษาระดับทัศนคติและปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการสำนักงบประมาณซึ่งมีต่อการปรับโครงสร้างองค์การ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงบประมาณไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในทัศนคติที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์การแต่ระดับตำแหน่งและสายงานที่ปฏิบัติที่ต่างกัน มีผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกันโดยส่วนรวม ทศนคติของข้าราชการสำนักงบประมาณ ที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์การอยู่ใน ระดับปานกลาง

สุรพล (2541) ได้ศึกษาความเป็นไปได้และแนวทางในการตรากฎหมายจัดตั้งองค์กรของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมุ่งศึกษาความเป็นมาและสำรวจตรวจสอบองค์กรของรัฐประเภทที่สามที่เกิดขึ้นใหม่ และพยายามชี้ให้เห็นถึงปัญหาของการยังไม่มีระบบองค์กรประเภทที่สามนี้ในโครงสร้างของการจัดการองค์กรภาคมหาชน และพยายามเสนอแนวทางที่จะจัดการแก้ปัญหาดังกล่าวตามแนวทางของกฎหมายมหาชน ผลการวิจัยพบว่า มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องมีการจัดระบบองค์กรของรัฐประเภทที่สามอันหมายถึง “องค์การมหาชนอิสระหรือองค์การมหาชน” ขึ้นภายในโครงสร้างขององค์กรภาคมหาชน มีความจำเป็นที่จะต้องมีการยกร่างกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชนอิสระขึ้นภายในโครงสร้างการจัดองค์กรในภาคมหาชน และแนวทางในการปรับปรุงและวางมาตรฐานกลางที่จะใช้บังคับองค์กรของรัฐประเภทที่สาม โดยการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเฉพาะเหล่านี้ให้มีมาตรฐานการจัดองค์กรบริหารงาน การควบคุมตรวจสอบและความสัมพันธ์กับรัฐ จัดให้มีระบบการประเมินประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรประเภทนี้ให้เป็นไปในกรอบเดียวกัน

จินตนา (2542) ได้ศึกษาสภาพการและปัญหาของสื่อบริการสาธารณะ กรณีสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 ศึกษาเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ สทท. 11 ไปสู่องค์การมหาชน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของ สทท. 11 ไม่เหมาะสมกับการบริหารงานแบบระบบราชการ สมควรเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริหารแบบองค์การมหาชน เนื่องจากก่อให้เกิดความคล่องตัว บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลขององค์กรและพบว่าสถานภาพทางครอบครัว ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง สทท. 11 ไปสู่องค์การมหาชน แต่มีความกังวลในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน

ชาติชาย (2542) ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และทัศนคติของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน การวิจัยพบว่า ข้าราชการไม่เห็นด้วยว่าโครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันภายใต้ระบบราชการนั้นมีความเหมาะสมกับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านการพัฒนาองค์กร และการปรับเปลี่ยน ข้าราชการไม่แน่ใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน แต่ข้าราชการก็ยังเห็นว่ารูปแบบที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงคือ การปรับเปลี่ยนพร้อมกันทั้งกรมด้านผลกระทบของการเปลี่ยนต่อข้าราชการนั้น ข้าราชการยอมรับในความจำเป็นบางประการ คือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนให้มากขึ้น เพื่อรองรับการเป็นองค์การมหาชนและการที่จะต้องสูญเสียศักดิ์ศรีในความเป็นราชการไป ข้าราชการไม่แน่ใจว่าอนาคตจะเป็นอย่างไรในเรื่องสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เคยได้รับทางเลือกในการตัดสินใจของข้าราชการเมื่อมีการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน ข้าราชการส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจว่าจะตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างไร ทั้ง 3 ทางเลือกคือ สมัครเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ขอโอนย้ายไปสังกัดอื่น ๆ หรือขอช่วยราชการในองค์การมหาชนระยะเวลาหนึ่ง

ทัศนีย์วรรณ (2542) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารกึ่งรัฐกึ่งเอกชนของรัฐสื่อดังองค์การมหาชนอิสระโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เป็นโรงพยาบาลนำร่องตามแนวคิดกึ่งรัฐกึ่งเอกชน ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างมาก การที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ยังคงดำรงสถานะเป็นโรงพยาบาลในระบบราชการ มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้านที่จะก้าวไปสู่การเป็นโรงพยาบาลตามแนวขององค์การมหาชนอิสระ ทั้งนี้จะต้องมีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างรอบด้านกับบุคลากรของโรงพยาบาล ผู้ให้บริการ และประชาชนในชุมชน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

วาสนา (2542) ได้ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้วที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโรงพยาบาลให้อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนและศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงของโรงพยาบาล และรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานในองค์กรและด้านการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ส่วนด้านการการบริหรงบประมาณและด้านการจัดการบริการมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโรงพยาบาลให้อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐและการรับรู้การประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กรบุคลากรที่มีการรับรู้มากมีความเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

วรรัตน์ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐ ให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ มีทัศนคติทางบวกระดับค่อนข้างพอใจต่อการแปรรูปเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ด้านความสัมพันธ์กับการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุการทำงาน อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ แต่อายุและการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการแปรรูปองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ทัศนคติต่อการแปรรูปเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ทัศนคติต่อการจูงใจในปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

ปารมี (2544) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชลประทานมีความพร้อมในการเข้าสู่ระบบของโครงการมหาชนหรือไม่ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลชลประทานไม่มีความพร้อมในการเข้าสู่ระบบของโครงการมหาชน สำหรับความรู้เกี่ยวกับโครงการมหาชน อยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ระบบของโครงการมหาชน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชลประทานในการเข้าสู่ระบบของโครงการมหาชน

วิไลพร (2544) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้วจังหวัดสมุทรสาครเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยด้านต่าง ๆ และความสัมพันธ์ของการยอมรับการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้าน เพศ อายุ และสถานภาพสมรส พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนการยอมรับต่อการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

ศรินา (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานที่มีต่อการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารท่าอากาศยานส่วนภูมิภาคเป็นองค์การมหาชนตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การมหาชน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ท่าอากาศยาน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารท่าอากาศยานส่วนภูมิภาคเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับปานกลางไม่มีความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ท่าอากาศยานและในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารท่าอากาศยานส่วนภูมิภาคเป็นองค์การมหาชน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

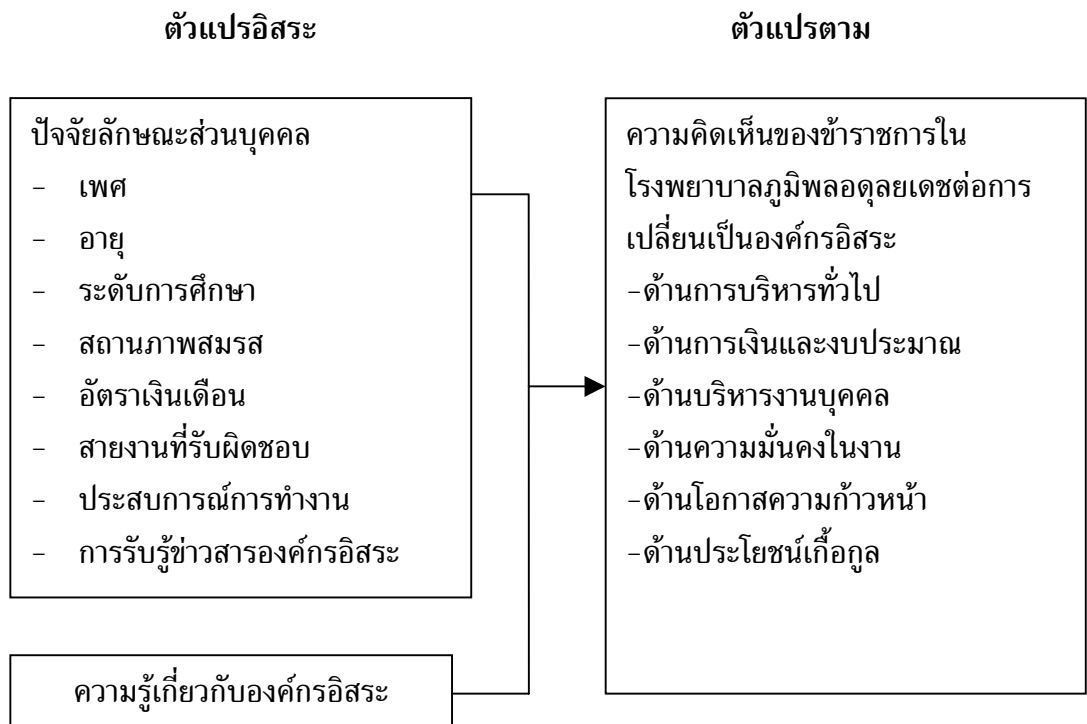
ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน สายงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้ข่าวสารองค์กรอิสระ และความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตามคือความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านประโยชน์เกื้อกูล

ตัวแปรข้างต้นสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีการรับรู้ข่าวสารองค์กรอิสระต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แบ่งตามจำพวกสายงานที่รับผิดชอบ จำนวน 1,360 คน (กำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ธันวาคม พ.ศ. 2548)

การสุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างประชากรได้จากการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane's โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

$$n = \text{จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง}$$
$$N = \text{จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย}$$
$$e = \text{ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดให้ = 0.05)}$$
$$n = \frac{1,360}{1 + (1,360 \times 0.05^2)}$$
$$= 309$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 309 คน

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งจำนวนตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ในแต่ละจำพวกสายงานที่ปฏิบัติงานและทำการหาจำนวนตัวอย่างตามสายการปฏิบัติงานโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สายงานที่รับผิดชอบ	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
แพทย์	197	45
พยาบาล	904	205
เจ้าหน้าที่บริการทางสุขภาพ	68	16
ลูกจ้างประจำ	191	43
รวม	1,360	309

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสายงานที่รับผิดชอบแล้วคิดสัดส่วนต่อจำนวนประชากรของแต่ละสายงานได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่าไรแล้วจะทำการสุ่มจากข้าราชการตามสายงานทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ข้างต้นโดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ตลอดทั้งผสมผสานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้วบางส่วน โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน เพื่อให้ได้ข้อมูลคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สายงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) และแบบปลายเปิด (Opened Form) เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาร้อยละ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับองค์การอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิภาคพลอดุลยเดช แต่ละข้อจะมีคะแนน 1 และ 0 โดยเลือกตอบว่า ใช่ หรือไม่ใช่ โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน 2 วิธี คือ ตอบถูก ให้คะแนน 1 คะแนน ตอบผิด ให้คะแนน 0 คะแนน

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 2 ระดับ คือ น้อยและมาก โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{1-0}{2} = 0.50$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของระดับความรู้ของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์การอิสระได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.50 ระดับน้อย หมายถึง ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดช มีความรู้เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง และรายละเอียดเกี่ยวกับองค์การอิสระได้ ไม่ค่อยดีนัก

ค่าเฉลี่ย 0.51 – 1.00 ระดับมาก หมายถึง ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดช มีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับองค์การอิสระได้ค่อนข้าง ดี

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิภาคพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์การอิสระในด้านต่างๆ โดยผู้วิจัยนำมาตราวัดของ Likert ปรับใช้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบ เป็น 5 ตัวเลือก ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับ ความพึงพอใจ มาปรับใช้ซึ่ง เป็น ข้อความเชิงบวกและเชิงลบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ข้อความเชิงบวก</u>	<u>ข้อความเชิงลบ</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ

โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความคิดเห็นด้วยน้อยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความคิดเห็นด้วยปานกลางต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความคิดเห็นด้วยมากต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่หลังจากนั้นได้นำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาความเชื่อมั่นรวมด้วยวิธีการของ กูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) KR 20 สำหรับความรู้และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) สำหรับความคิดเห็น โดยใช้สูตรของ Pearson's product moment correlation coefficient (วิเชียร, 2534: 106) ได้ค่าแอลฟาตั้งนี้ ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ = .5235 ความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ = .9174

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. โดยการศึกษาทฤษฎี เอกสาร ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ตั้งแต่ พฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2548

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ
3. การทดสอบแบบ t ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ การอบรม ซึ่งจำแนกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และสายงานที่รับผิดชอบ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการคำนวณหาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะข้อมูลเป็นแบบอัตราส่วนหรืออันดับ (Interval Scale) ของความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. อัตราเงินเดือน
6. สายงานที่รับผิดชอบ
7. ประสบการณ์การทำงาน
8. การรับรู้ข่าวสารองค์กรอิสระ

ตารางที่ 2 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

			(n =309)
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ	
1. เพศ			
หญิง	256	82.7	
ชาย	53	17.3	
2.อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	31	10.0	
25 – 35 ปี	124	40.1	
36 – 45 ปี	108	35.0	
46 – 55 ปี	43	13.9	
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	3	1.0	
3. ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษา	9	2.9	
มัธยมศึกษาตอนต้น	5	1.6	
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	15	4.9	
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	14	4.6	
ปริญญาตรี	214	69.0	
สูงกว่าปริญญาตรี	52	17.0	
4. สถานภาพสมรส			
โสด	145	46.9	
สมรส	157	50.8	
ม้าย/หย่าร้าง	7	2.3	
5.อัตราเงินเดือน			
5,000 –10,000 บาท	76	24.9	
10,001 – 20,000 บาท	161	51.5	
20,001 – 30,000 บาท	64	21.0	
มากกว่า 30,000 บาท	8	2.6	
6. สายงานที่รับผิดชอบ			
แพทย์	45	14.6	
พยาบาล	205	66.3	
เจ้าหน้าที่บริการทางสุขภาพ	16	5.2	
ลูกจ้างประจำ	43	13.9	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

	(n = 309)	
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
7. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	70	22.7
5 ปี – 10 ปี	78	25.2
11 ปี – 15 ปี	54	17.5
16 ปี – 20 ปี	54	17.5
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	53	17.2
8. การศึกษาอบรม		
เคย	66	21.5
ไม่เคย	243	78.5
9. การได้รับข้อมูลข่าวสาร		
ได้รับ	269	86.9
ไม่ได้รับ	40	13.1
ผู้บังคับบัญชา	179	57.9
ข่าวทหาร(สารข่าวฟ้า)	100	32.6
เพื่อนร่วมงาน	188	60.8
โทรทัศน์	108	35.0
วิทยุ	72	23.3
สนทนากับบุคคลหน่วยงานอื่น	120	38.8
หนังสือพิมพ์	97	31.4
อินเทอร์เน็ต	45	14.6

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.7 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 40.1 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 69.0 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 50.8 ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 51.5 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพยาบาล ร้อยละ 66.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 25.2 และไม่เคยได้รับการอบรม ร้อยละ 78.5 และมีกรรับรู้ ข่าวสาร ร้อยละ 86.9 โดยได้รับรู้ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 67.9

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

โดยการวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นรายชื่อ ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับความรู้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	(n = 309)		
			\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้
1. องค์กรอิสระคือหน่วยงานของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล	248 (80.3)	61 (19.7)	.80	.40	มาก
2. วัตถุประสงค์ขององค์กรอิสระคือการใช้ทรัพยากรและบุคลากรของราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	284 (91.9)	25 (8.1)	.92	.28	มาก
3. รูปแบบการบริหารงานขององค์กรอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ	269 (87.1)	40 (12.9)	.87	.33	มาก
4. ในการจัดตั้งองค์กรอิสระเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ยังคงมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้ยังคงเป็นของส่วนราชการต่อไปจนกว่าจะมีการยุบตำแหน่ง	219 (70.9)	90 (29.1)	.71	.45	มาก
5. เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ถ้าสมัครใจจะเปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์กรอิสระก็สามารถทำได้	250 (80.9)	59 (19.1)	.81	.40	มาก
*6. องค์กรอิสระมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเหมือนองค์กรเอกชน	148 (47.9)	161 (52.1)	.48	.50	น้อย
7. คณะรัฐมนตรีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดกรณีมีปัญหาข้อขัดแย้งในการดำเนินการขององค์กรอิสระกับส่วนราชการ	182 (58.9)	127 (41.1)	.59	.50	มาก
8. ส่วนราชการที่จัดตั้งเป็นองค์กรอิสระได้คือส่วนราชการที่เป็นสาธารณะ	205 (66.3)	104 (33.7)	.66	.47	มาก
*9. โรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีลักษณะภารกิจที่สามารถจัดตั้งเป็นองค์กรอิสระได้	50 (16.2)	259 (83.8)	.16	.37	น้อย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อความ			(n 309)		
	ใช่	ไม่ใช่	\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้
10. ประธานกรรมการและกรรมการขององค์กรอิสระไม่สามารถดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้	202 (65.4)	107 (34.6)	.65	.48	มาก
11. กรณีประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้มีการแต่งตั้งแทนตำแหน่งว่างได้	261 (84.5)	48 (15.5)	.85	.36	มาก
12. การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระของประธานกรรมการและกรรมการได้เมื่อคณะกรรมการบริหารลาออก	248 (80.3)	61 (19.7)	.80	.40	มาก
*13. องค์กรอิสระไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณจากรัฐบาลต้องแสวงหารายได้ด้วยตนเอง	107 (34.6)	202 (65.4)	.35	.48	น้อย
14. ก่อนพ้นวาระของกรรมการชุดเดิมให้ประธานกรรมการและกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอยู่ในตำแหน่งได้จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการชุดใหม่รับหน้าที่	258 (83.5)	51 (16.5)	.84	.37	มาก
*15. องค์กรอิสระไม่มีอำนาจเรียกเก็บค่าธรรมเนียมค่าบำรุงค่าตอบแทนหรือค่าบริการในการดำเนินกิจการได้	194 (62.8)	115 (37.2)	.63	.48	น้อย
16. รายได้ขององค์กรอิสระเป็นรายได้ที่ต้องนำส่งให้กระทรวงการคลัง เพื่อเป็นรายได้แผ่นดินตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ	163 (52.8)	146 (47.2)	.53	.50	มาก
*17. คณะกรรมการองค์กรอิสระจะมีจำนวนไม่เกิน 15 คน	134 (43.4)	175 (56.6)	.43	.50	น้อย
*18. ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งแต่ต้องไม่เกินคราวละ 5 ปีและอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระ	52 (16.8)	257 (83.2)	.17	.37	น้อย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อความ			(n 309)		
	ใช่	ไม่ใช่	\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้
19. การพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง	256 (82.8)	53 (17.2)	.83	.38	มาก
20. ระบบการบริหารการเงิน การบัญชีและงบประมาณจะได้รับการจัดสรรงบประมาณรายปีได้รับเงินเป็นก้อน	225 (72.8)	84 (27.2)	.73	.44	มาก
*21. กิจการขององค์กรอิสระอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วย กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนเท่านั้น	78 (25.2)	231 (74.8)	.25	.43	น้อย
22. ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กรอิสระ ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	287 (92.9)	22 (7.1)	.93	.26	มาก
23. คณะกรรมการองค์กรอิสระจะไม่มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้างลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กร	160 (51.8)	149 (48.2)	.52	.50	มาก
24. คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ	170 (55.0)	139 (45.0)	.55	.50	มาก
25. เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐถ้าสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์กรอิสระ ไม่จำเป็นต้องผ่านการคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน	190 (61.5)	119 (38.5)	.62	.49	มาก
26. เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในองค์กรอิสระเป็นการชั่วคราวได้	186 (60.2)	123 (39.8)	.60	.49	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อความ			(n 309)		
	ใช่	ไม่ใช่	\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้
27. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอิสระมีฐานะเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ไม่ใช่ ข้าราชการ	256 (82.8)	53 (17.2)	.83	.38	มาก
28. ผู้ไม่สมัครใจเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระจะได้ รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง	225 (72.8)	84 (27.2)	.73	.44	มาก
29. เมื่อเข้าสู่ระบบขององค์กรอิสระระเบียบปฏิบัติ ในการจ้างงานจะเหมือนเดิม	176 (57.0)	133 (43.0)	.57	.49	มาก
30. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ องค์กรอิสระจะไม่ลดลงกว่าเดิม	250 (80.9)	59 (19.1)	.81	.40	มาก
31. การจัดสวัสดิการขององค์กรอิสระมีลักษณะ ไม่แตกต่างไปจากระบบราชการ	163 (52.8)	146 (47.2)	.53	.50	มาก
32. เมื่อพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เป็นธรรมเจ้าหน้าที่ต้องร้องเรียนต่อ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด	225 (72.8)	84 (27.2)	.72	.44	มาก
33. ทรัพย์สินขององค์กรอิสระจะเป็น ของรัฐทั้งหมดเมื่อมีการยุบเลิกกิจการ	209 (67.6)	100 (32.4)	.68	.47	มาก
34. เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนหรือองค์กรอื่นๆ ที่ได้รับถือว่าเป็นทุนและทรัพย์สินในการดำเนิน กิจการขององค์กรอิสระ	271 (87.7)	38 (12.3)	.88	.33	มาก
35. การตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรอิสระต้องมีการ รายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการ ทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	292 (94.5)	17 (5.5)	.95	.23	มาก
*36. เมื่อรัฐบาลเห็นควรยุบเลิกการดำเนินกิจการ ขององค์กรอิสระให้ดำเนินการขออนุมัติจาก รัฐมนตรีเจ้าสังกัด	63 (20.4)	246 (79.6)	.20	.40	น้อย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	(n 309)		
			\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้
*37. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับขององค์กรอิสระ ข้าราชการลูกจ้างของส่วนราชการที่เปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระ ต้องยื่นความจำนงว่าไม่ขอรับบำเหน็จ บำนาญ ภายใน 60 วันนับแต่วันที่โอนย้ายเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระ	71 (23.0)	238 (77.0)	.23	.42	น้อย
*38. พนักงานทุกคนขององค์กรอิสระต้องทำสัญญาว่าจ้างกับโรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 5 ปี	80 (25.9)	229 (74.1)	.26	.44	น้อย
39. องค์กรอิสระจะมีระเบียบข้อบังคับการใช้จ่ายเงินของตนเอง	275 (89.0)	34 (11.0)	.89	.81	มาก
*40. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอิสระมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ไม่ใช่ข้าราชการโดยมิได้ 3 ลักษณะคือเป็น ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างและลูกจ้างชั่วคราว	88 (28.5)	221 (71.5)	.29	.45	น้อย
41. เมื่อมีการจัดตั้งองค์กรอิสระโดยการแปรสภาพจากส่วนราชการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นมีสิทธิที่จะเลือกตัดสินใจได้ 3 กรณีคือ 1. ไม่สมัครใจ 2. สมัครใจ 3. ในกรณีที่ยังไม่ได้ตัดสินใจอาจขอให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้	267 (86.4)	42 (13.6)	.86	.34	มาก
รวม			.62	.42	มาก
*ข้อความที่ผิด					

จากตารางที่ 3 แสดงภาพรวมระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ ของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.62$) หมายถึง ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้ในข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับองค์กรอิสระอยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 25 ข้อที่แสดงถึงระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 0.95$) ในข้อที่ 35 ในเรื่องการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับ

การเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรอิสระต้องมีการรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง รองลงมาตามลำดับ คือ ข้อที่ 22 ในเรื่องผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์กรอิสระต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ($\bar{x} = 0.93$) และรองลงมาลำดับที่สาม คือข้อที่ 2 ในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์กรอิสระคือ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรของราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{x} = 0.92$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 0.59$) ในข้อที่ 7 ซึ่งกล่าวถึงเรื่องคณะรัฐมนตรีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดกรณีมีปัญหาซับซ้อนหรือขัดแย้งในการดำเนินการขององค์กรอิสระกับส่วนราชการ ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวก และพบว่าข้อที่แสดงถึงระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระในระดับน้อยมีทั้งหมด 11 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 0.16$) ในข้อที่ 9 ซึ่งกล่าวถึงโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีลักษณะภารกิจที่สามารถจัดตั้งเป็นองค์กรอิสระ แสดงว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดชยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องในเรื่องการจัดตั้งการเป็นองค์กรอิสระของโรงพยาบาลเอกชน หมายความว่าโรงพยาบาลเอกชนไม่สามารถจัดตั้งเป็นองค์กรอิสระได้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระได้ทำการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 6 ด้านคือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านประโยชน์เกื้อกูล

โดยแบ่งงานการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในแต่ละด้านออกเป็น 5 ระดับ คือ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกเป็นรายด้านโดยรวม

(n = 309)			
ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.45	.63	ปานกลาง
ด้านบริหารทั่วไป	3.40	.55	ปานกลาง
ด้านการเงินและงบประมาณ	3.39	.56	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.39	.64	ปานกลาง
ด้านประโยชน์เกื้อกูล	3.39	.58	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.26	.54	ปานกลาง
รวม	3.38	.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) กล่าวคือ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้สึกเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.40$) และด้านการเงินและงบประมาณ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเท่ากันคือ ($\bar{X} = 3.39$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.26$)

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ได้แสดงตามตารางที่ 5,6,7,8,9,10 ดังนี้

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการบริหารทั่วไป

ข้อความ						(n = 309)		ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
การบริหารทั่วไป								
1.ท่านคิดว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการ องค์กรอิสระของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จะมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	36 (11.7)	103 (33.3)	142 (46.0)	19 (6.1)	9 (2.9)	3.44	.88	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ							(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}	S.D.		
2.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้การ กำหนดภารกิจมีความชัดเจนและ ลดความซับซ้อนในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม	37 (12.0)	151 (48.9)	98 (31.7)	20 (6.5)	3 (1.0)	3.64	.81	ปานกลาง	
3.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะช่วยลดปัญหา ความไม่คล่องตัวในการบริหาร งานและสามารถดำเนินการกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	44 (14.2)	144 (46.6)	97 (31.4)	22 (7.1)	2 (.6)	3.66	.83	ปานกลาง	
4.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้การ ปฏิบัติงานมีสายการบังคับบัญชา ที่สั้นลง สามารถตัดสินใจได้ รวดเร็วขึ้น	54 (17.5)	158 (51.1)	71 (23.0)	22 (7.1)	4 (1.3)	3.76	.86	มาก	
*5.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ โรงพยาบาลไม่สามารถพัฒนา คุณภาพในการบริการได้ดีกว่าเดิม	14 (4.5)	42 (13.6)	108 (35.0)	118 (38.2)	27 (8.7)	2.66	.97	ปานกลาง	
*6.ท่านคิดว่าหากไม่เข้าสู่ระบบ องค์กรอิสระโรงพยาบาลก็สามารถ โรงพยาบาลก็สามารถบริหารงาน ได้ดีอยู่แล้ว	28 (9.1)	125 (40.6)	116 (37.7)	36 (11.7)	3 (1.0)	3.45	.85	ปานกลาง	
7.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ โรงพยาบาลของท่านมีบรรยากาศ ในการทำงานดีขึ้น	19 (6.1)	95 (30.7)	164 (53.1)	25 (8.1)	6 (1.9)	3.31	.78	ปานกลาง	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	(n = 309)						S.D.	ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}		
8.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร การบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้โรงพยาบาลมีการสื่อสาร ภายในองค์กรและการประสาน งานภายในองค์กรที่ดีขึ้น	17 (5.5)	127 (41.1)	133 (43.0)	29 (9.4)	3 (1.0)	3.40	.77	ปานกลาง
*9.ท่านคิดว่าโรงพยาบาล สามารถพัฒนาการทำงาน เป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่ออยู่ในรูปขององค์กรอิสระ	19 (6.1)	132 (42.7)	128 (41.4)	28 (9.1)	2 (.6)	3.44	.76	ปานกลาง
10.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ทุกหน่วย งานของโรงพยาบาลมีส่วนร่วมใน การวางแผนและดำเนินการร่วมกัน มากขึ้น	13 (4.2)	137 (44.3)	127 (41.1)	31 (10.0)	1 (.3)	3.42	.74	ปานกลาง
11.ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่าน มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนรูปการ บริหารเป็นองค์กรอิสระ	18 (5.8)	60 (19.5)	161 (52.3)	55 (17.9)	14 (4.5)	3.04	.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.40	.55	ปานกลาง

*ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านการบริหารทั่วไปในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) โดยพบว่ามึระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อที่ 4 กล่าวคือ การเปลี่ยน
รูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การปฏิบัติงานมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลงสามารถ
ตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.76$) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือการเปลี่ยน
รูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถพัฒนาคุณภาพในการบริการ
ได้ดีกว่าเดิม ($\bar{x} = 2.66$)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในด้านที่ 2 คือ ด้านการเงินและงบประมาณ แสดงผลตามตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการเงินและงบประมาณ

ข้อความ						(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
การเงินและงบประมาณ								
12.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีระบบ บริหารงานงบประมาณและ การเงินมีความคล่องตัวและอิสระ	27 (8.7)	158 (51.1)	111 (35.9)	9 (2.9)	4 (1.3)	3.63	.73	ปานกลาง
13. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ โรงพยาบาลสามารถหารายได้ เพิ่มมากขึ้นจากการเก็บค่า บริการจากผู้ใช้บริการได้	19 (6.1)	149 (48.2)	105 (34.0)	28 (9.1)	8 (2.6)	3.46	.84	ปานกลาง
14.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ โรงพยาบาลมีงบประมาณจาก รายได้ที่จัดหาเองพอเพียงต่อการ พัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ดีขึ้น	19 (6.1)	138 (44.7)	137 (44.3)	9 (2.9)	6 (1.9)	3.50	.74	ปานกลาง
15.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ระบบ บริหารงานงบประมาณและการเงิน ของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	19 (6.1)	139 (45.0)	135 (43.7)	12 (3.9)	4 (1.3)	3.50	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านการการเงินและงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) โดยพบว่ามึระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อที่ 12 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีระบบบริหารงานงบประมาณและการเงินมีความคล่องตัวและอิสระ ($\bar{x} = 3.63$) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดในข้อที่ 17 คือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระไม่จำเป็นต้องได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ($\bar{x} = 2.86$)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในด้านที่ 3 คือ ด้านการบริหารงานบุคคล แสดงผลตามตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจำแนกเป็นรายข้อ ในด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อความ						(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
การบริหารงานบุคคล								
22.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีระบบ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ เจ้าหน้าที่ มีความโปร่งใสและ เป็นไปตามระบบคุณธรรม	13 (4.2)	128 (41.6)	133 (43.2)	24 (7.8)	10 (3.2)	3.35	.81	ปานกลาง
23.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้มี ระบบการสรรหา คัดเลือก บรรจุเจ้าหน้าที่ โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ผลการปฏิบัติงาน	26 (8.4)	159 (51.6)	94 (30.5)	20 (6.5)	9 (2.9)	3.56	.85	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อความ						(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
24.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยมี มาตรฐานมากกว่าเดิม	24 (7.8)	154 (50.0)	111 (36.0)	15 (4.9)	4 (1.3)	3.58	.75	ปานกลาง
25.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระ จะทำให้ท่าน พึงพอใจกับการปรับเปลี่ยน สถานภาพจากข้าราชการไป เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ	12 (3.9)	110 (35.7)	126 (40.9)	47 (15.3)	13 (4.2)	3.19	.89	ปานกลาง
26.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระทำให้ผู้อำนวยการ องค์กรอิสระพิจารณาเรื่องการ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือ หักค่าจ้างลงโทษทางวินัย ตลอดจน ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจาก ตำแหน่งได้อย่างมีความยุติธรรม	13 (4.2)	110 (35.7)	155 (50.3)	22 (7.1)	8 (2.6)	3.31	.77	ปานกลาง
27.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีการ โยกย้ายและลดการขาดบุคลากร ในการทำงานน้อยลง	23 (7.5)	127 (41.2)	142 (46.1)	14 (4.5)	2 (.6)	3.50	.72	ปานกลาง
28.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้การ บริหารบุคลากรในการทำงานที่มี การยึดติดกับชั้นยศลดลงจะทำ ให้บริหารงานง่ายขึ้น	42 (13.7)	140 (45.6)	96 (31.3)	26 (8.5)	3 (1.0)	3.62	.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45	.63	ปานกลาง

*ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) โดยพบว่ามึระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อที่ 28 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การบริหารบุคลากรในการทำงานที่มีการ ยึดติดกับ ชั้นยศลดลงจะทำให้บริหารงานง่ายขึ้น ($\bar{x} = 3.62$) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับน้อยที่สุดในข้อที่ 25 คือการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ท่านพึงพอใจกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ($\bar{x} = 3.19$)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในด้านที่ 4 คือ ด้านความมั่นคงในงาน แสดงผลตามตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจำแนกเป็นรายข้อ ในด้านความมั่นคงในงาน

ข้อความ						(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
ความมั่นคงในงาน								
*29.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้บุคคลทั่วไปเชื่อถือและมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้นซึ่งทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพ	8 (2.6)	80 (26.0)	166 (53.9)	48 (15.6)	6 (1.9)	3.11	.76	ปานกลาง
*30.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ท่านรู้สึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่มากกว่าเดิม	12 (3.9)	128 (41.7)	111 (36.2)	48 (15.6)	8 (2.6)	3.28	.86	ปานกลาง
*31.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าก่อนเข้าสู่ระบบองค์กรอิสระ	21 (6.8)	103 (33.4)	137 (44.5)	38 (12.3)	9 (2.9)	3.28	.87	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ						(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
*32.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระมีระยะเวลาในการ ในการทำงานที่เหมาะสมเมื่อ มีการเปลี่ยนรูปแบบเป็นองค์กร อิสระ คือ 3-5 ปี	7 (2.3)	131 (42.5)	138 (44.8)	25 (8.1)	7 (2.3)	3.34	.75	ปานกลาง
*33.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระทำให้สถานภาพ ของการเป็นเจ้าหน้าที่องค์กร อิสระมีศักดิ์ศรี ต่ำกว่าการ เป็นข้าราชการ	18 (5.8)	90 (29.2)	109 (35.4)	82 (26.6)	9 (2.9)	3.08	.95	ปานกลาง
*34.ผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนรูป แบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	25 (8.1)	115 (37.3)	102 (33.1)	59 (19.2)	7 (2.3)	3.29	.94	ปานกลาง
*35.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ขาด หลักประกันที่แน่นอน ในการจ้างงาน	34 (11.0)	116 (37.7)	118 (38.3)	32 (10.4)	8 (2.6)	3.44	.91	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.26	.54	ปานกลาง
*ข้อความเชิงลบ								

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) โดยพบว่า มีระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อที่ 35 กล่าวคือ การ
เปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ขาดหลักประกันที่แน่นอนในการจ้างงาน
($\bar{x} = 3.44$) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดในข้อที่ 33 คือการเปลี่ยนรูปแบบการ
บริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้สถานภาพของการเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระมีศักดิ์ศรีต่ำกว่า
การเป็นข้าราชการ ($\bar{x} = 3.08$)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในด้านที่ 5 คือด้านโอกาสความก้าวหน้า แสดงผลตามตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย
ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็น
องค์กรอิสระจำแนกเป็นรายชื่อ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า

ข้อความ						(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
โอกาสความก้าวหน้า								
*36.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระ จะทำให้ทุกคน ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วม สัมมนา ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะมีรายได้เพียงพอ	12 (3.9)	107 (34.7)	163 (52.9)	20 (6.5)	6 (1.9)	3.32	.73	ปานกลาง
*37.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้/ทักษะ ได้อย่างเท่าเทียมกัน	9 (2.9)	134 (43.5)	142 (46.1)	17 (5.5)	6 (1.9)	3.39	.72	ปานกลาง
*38.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความดี ความชอบ มีความยุติธรรมมากขึ้น	12 (3.9)	132 (42.9)	135 (43.8)	22 (7.1)	7 (2.3)	3.38	.77	ปานกลาง
*39.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีการสับ เปลี่ยนหรือหมุนเวียนบุคลากรใน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรมมากขึ้น	10 (3.2)	125 (40.6)	144 (46.8)	23 (7.5)	6 (1.9)	3.35	.75	ปานกลาง
*40.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้ทุกคนมี โอกาสได้รับพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	19 (6.2)	135 (43.8)	130 (42.2)	18 (5.8)	6 (1.9)	3.46	.77	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ						(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
41. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้เกิดความ อิสระจะทำให้เกิดความเสมอภาค และโอกาสก้าวหน้า ในการเลื่อน ตำแหน่งหน้าที่การงานเพราะ ผู้บังคับบัญชาของสายงานนั้น มีโอกาสได้พิจารณา	13 (4.2)	137 (44.5)	136 (44.2)	17 (5.5)	5 (1.6)	3.44	.73	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39	.64	ปานกลาง

*ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านโอกาสความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยพบว่ามึระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อที่ 40 กล่าวคือ การ
เปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้รับพิจารณาความดี ความ
ชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.46$) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับน้อยที่
สุดในข้อที่ 36 คือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้
เข้าร่วมสัมมนาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพราะมีรายได้เพียงพอ ($\bar{X} = 3.32$)

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี
ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในด้านที่ 6 คือ ด้านประโยชน์เกื้อกูล แสดงผลตามตารางที่ 10
ดังนี้

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความ
คิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กร
อิสระจำแนกเป็นรายข้อ ในด้านประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อความ						(n = 309)		ระดับ ความ คิด เห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	
ประโยชน์เกื้อกูล								
42.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้การ พิจารณาการขึ้นเงินเดือน คำตอบแทนต่างๆเป็นไปอย่าง เหมาะสมกับค่าครองชีพและ สภาวะแวดล้อม	17 (5.5)	147 (47.7)	129 (41.9)	13 (4.2)	2 (.6)	3.53	.69	ปานกลาง
*43.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้การจัด สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือ เงินกู้ ที่ดีขึ้น กว่าเดิม	12 (3.9)	91 (29.5)	167 (54.2)	33 (10.7)	5 (1.6)	3.23	.75	ปานกลาง
44.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีการ จัดสรรเวลาในการทำงานได้ สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร	8 (2.6)	142 (46.3)	138 (45.0)	17 (5.5)	2 (.7)	3.44	.67	ปานกลาง
45.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีการ จ่ายคำตอบแทนในการทำงานพิเศษ ทำงานนอกเวลา ได้มากขึ้น	20 (6.5)	136 (44.2)	134 (43.5)	15 (4.9)	3 (1.0)	3.50	.73	ปานกลาง
*46.การเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เป็นองค์กรอิสระ จะทำให้การจัด อิสระ จะทำให้การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ที่พักรักษาตัวดีขึ้น กว่าเดิม	15 (4.9)	85 (27.5)	181 (58.6)	27 (8.7)	1 (.3)	3.27	.70	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.38	.48	ปานกลาง
*ข้อความเชิงลบ								

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) โดยพบว่า มีระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อที่ 42 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาวะแวดล้อม ($\bar{x} = 3.53$) และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดในข้อที่ 43 คือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือ เงินกู้ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{x} = 3.23$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามซึ่งได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระทั้ง 6 ด้าน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวแปรอิสระตัวแปรใดที่มีความแตกต่างและมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามเพศ

(n= 309)					
เพศ	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	53	3.37	.549	-.125	.048*
หญิง	256	3.38	.468		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ตามเพศที่ต่างกัน
ผลปรากฏตามตารางที่ 12 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการ
เปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

(n = 309)

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
<u>ด้านการบริหารงานทั่วไป</u>					
ชาย	53	3.41	.629	.172	.031*
หญิง	256	3.39	.538		
<u>ด้านการเงินและงบประมาณ</u>					
ชาย	53	3.36	.533	-.443	.912
หญิง	256	3.40	.572		
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>					
ชาย	53	3.43	.727	-.221	.058
หญิง	256	3.45	.612		
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>					
ชาย	53	3.27	.635	.170	.295
หญิง	256	3.26	.524		
<u>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</u>					
ชาย	53	3.35	.718	-.467	.283
หญิง	256	3.40	.630		
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>					
ชาย	53	3.42	.702	.317	.025*
หญิง	256	3.39	.563		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกันในด้านการบริหารทั่วไปและด้านประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่แตกต่างกันในด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามอายุ

(n = 309)						
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P	
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.16	.292	1.267	.283	
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	68.30	.231			
รวม	308	69.47				

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระที่มีอายุต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบริหารทั่วไป	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.81	.455	1.493	.204
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	91.94	.304		
	รวม	308	93.76			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการเงินและงบประมาณ</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.30	.325	1.025	.395
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	95.91	.318		
	รวม	308	97.21			
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	2.10	.525	1.324	.261
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	119.36	.397		
	รวม	308	121.46			
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.11	.278	.941	.441
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	89.15	.295		
	รวม	308	90.26			
<u>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	2.86	.715	1.740	.141
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	124.10	.411		
	รวม	308	126.96			
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.80	.452	1.318	.263
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	103.59	.343		
	รวม	308	105.40			

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจำแนกตามอายุ เป็นรายด้านพบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ๆ

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 309)						
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P	
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	2.48	.49	2.17	.057	
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	303	66.80	.22			
รวม	308	69.29				

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันออกเป็นรายด้าน ต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 16 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามระดับการศึกษา ในแต่ละด้าน

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบริหารทั่วไป						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	4.89	.98	3.28	.007*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	303	88.75	.29		
	รวม	308	93.65			
ด้านการเงินและงบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	3.33	.66	2.12	.063
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	303	93.64	.31		
	รวม	308	96.97			
ด้านการบริหารงานบุคคล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	3.64	.72	1.84	.104
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	303	117.28	.39		
	รวม	308	120.93			
ด้านความมั่นคงในงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	5.09	1.01	3.57	.004*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	303	84.91	.28		
	รวม	308	90.00			
ด้านโอกาสความก้าวหน้า						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	2.75	.55	1.32	.254
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	303	124.03	.41		
	รวม	308	126.78			
ด้านประโยชน์เกื้อกูล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	5	1.17	.23	.67	.644
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	303	103.98	.34		
	รวม	308	105.16			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ในด้านการบริหารทั่วไปและด้านความมั่นคงในงานที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างของความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่าง ปรากฏผลตามตารางที่ 17 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา						
			1	2	3	4	5	6	
1.มัธยมศึกษาตอนต้น	2.89	.91	-						
2.ปริญญาตรี	3.35	.52		-					
3.อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.35	.48			-				
4.ประถมศึกษา	3.36	.96				-			
5.สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	.47					-		
6.มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.79	.65	*						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1=ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2=ระดับปริญญาตรี 3=อนุปริญญา/ปวส./ปวท.
4=ระดับประถมศึกษา 5=ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 6= ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe' พบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. ($\bar{X} = 3.79$) เห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ มากกว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 2.89$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างของความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ พบความ
แตกต่าง ปรากฏผลตามตารางที่ 18 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการ
เปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับ
การศึกษา

(n = 309)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา					
			1	2	3	4	5	6
1.มัธยมศึกษาตอนต้น	3.08	.35	-					
2.สูงกว่าปริญญาตรี	3.14	.51		-				
3.อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.24	.32			-			
4.ปริญญาตรี	3.26	.53				-		
5.ประถมศึกษา	3.28	.28					-	
6.มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.79	.56		*		*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1=ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2=ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 3=อนุปริญญา/ปวส./ปวท
4=ระดับปริญญาตรี 5=ระดับประถมศึกษา 6= ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตาม
ระดับการศึกษา เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe พบว่าข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ($\bar{X} = 3.79$) เห็นด้วยต่อ
การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมากกว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษา
สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.14$) และระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.26$) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 309)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.68	.34	1.47	.230
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	306	68.79	.23		
รวม	308	69.47			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันออกเป็นรายด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 20 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายด้าน

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการบริหารทั่วไป</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.19	9.91	.32	.725
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	306	93.56	.30		
	รวม	308	93.76			
<u>ด้านการเงินและงบประมาณ</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.06	.53	1.68	.188
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	306	96.15	.31		
	รวม	308	97.21			
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.14	.57	1.44	.238
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	306	120.31	.39		
	รวม	308	121.46			
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.43	.21	.72	.484
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	306	89.83	.29		
	รวม	308	90.26			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.65	.83	2.01	.135
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	306	125.30	.41		
	รวม	308	126.96			
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.67	.83	2.45	.088
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	306	103.72	.34		
	รวม	308	105.40			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี อัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 309)						
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P	
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.41	.47	2.07	.103	
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	66.41	.22			
รวม	308	67.83				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระที่มี อัตราเงินเดือน ต่างกัน ออกเป็นรายด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 22 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายด้าน

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการบริหารทั่วไป</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.94	.64	2.14	.095
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	90.39	.30		
	รวม	308	92.33			
<u>ด้านการเงินและงบประมาณ</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.98	.32	1.03	.377
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	94.47	.31		
	รวม	308	95.45			
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	5.77	1.92	5.24	.002*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	109.28	.36		
	รวม	308	115.05			
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.23	.74	2.60	.052
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	85.27	.28		
	รวม	308	87.50			
<u>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.26	.42	1.04	.375
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	120.94	.40		
	รวม	308	122.21			
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.26	1.08	3.21	.023*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	101.33	.33		
	รวม	308	104.60			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นใน ด้านบริหารงานบุคคลและด้านประโยชน์เกื้อกูล ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างของความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบความแตกต่าง ปรากฏผลตามตารางที่ 23ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 309)

อัตราเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	อัตราเงินเดือน			
			1	2	3	4
1.5000 – 10,000 บาท	3.374	.72	-			
2.10,001 – 20,000 บาท	3.396	.57		-		
3.20,001 – 30,000 บาท	3.589	.53			-	
4.มากกว่า 30,000 บาท	4.125	.35	*	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = 5000 – 10,000 บาท 2 = 10,001 – 20,000 บาท 3 = 20,001 – 30,000 บาท
4 = มากกว่า 30,000 บาท

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe' พบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท ($\bar{x}=4.12$) มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านการบริหารงานบุคคล มากกว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี อัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ($\bar{x}=3.39$) และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 5000 – 10,000 บาท ($\bar{x}=3.37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างของความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบความแตกต่าง ปรากฏผลตามตารางที่ 24 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 24 (ต่อ)

อัตราเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	อัตราเงินเดือน			
			1	2	3	4
1.10,001 – 20,000 บาท	3.326	.61	-			
2.5000 –10,000 บาท	3.402	.62		-		
3.20,001 – 30,000 บาท	3.523	.46	*		-	
4.มากกว่า 30,000 บาท	3.825	.19	*			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1 = 10,001 – 20,000 บาท 2 = 5000 –10,000 บาท 3 = 20,001 – 30,000 บาท
4 = มากกว่า 30,000 บาท

จากตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านประโยชน์เกื้อกูล เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe' พบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท ($\bar{x}=3.82$) มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระใน ด้านประโยชน์เกื้อกูล มากกว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ($\bar{x}=3.52$) และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ($\bar{x}=3.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบโดยรวม

(n = 309)						
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P	
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.75	.25	1.08	.354	
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	68.72	.23			
รวม	308	69.47				

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี สายงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระที่มีสายงานที่รับผิดชอบต่างกันออกเป็นรายด้าน
ต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 26 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการ
เปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ เป็นรายด้าน

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการบริหารทั่วไป						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.17	.726	2.40	.068
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	91.58	.302		
	รวม	308	93.76			
ด้านการเงินและงบประมาณ						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.76	.255	.80	.494
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	96.45	.318		
	รวม	308	97.21			
ด้านการบริหารงานบุคคล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.45	.483	1.21	.304
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	120.01	.397		
	รวม	308	121.46			
ด้านความมั่นคงในงาน						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.82	.943	3.26	.022*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	87.43	.289		
	รวม	308	90.26			
ด้านโอกาสความก้าวหน้า						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.74	.250	.59	.616
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	126.22	.417		
	รวม	308	126.96			
ด้านประโยชน์เกื้อกูล						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.31	.440	1.28	.281
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	305	104.08	.343		
	รวม	308	105.40			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ เป็นรายด้าน จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการ
ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานที่รับผิดชอบ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยน
เป็นองค์กรอิสระ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ในด้านความมั่นคงในงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างของความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ พบความแตกต่าง ปรากฏผลตามตารางที่ 27 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตาม สายงานที่รับผิดชอบ

(n = 309)

สายงานที่รับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	สายงานที่รับผิดชอบ			
			1	2	3	4
1. แพทย์	3.08	.48	-			
2. พยาบาล	3.26	.52		-		
3. เจ้าหน้าที่บริการทางสุขภาพ	3.33	.50			-	
4. ลูกจ้างประจำ	3.44	.64	*			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = แพทย์ 2 = พยาบาล 3 = เจ้าหน้าที่บริการทางสุขภาพ 4 = ลูกจ้างประจำ

จากตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานลูกจ้างประจำ ($\bar{x}=3.44$) มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านความมั่นคงในงาน มากกว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานแพทย์ ($\bar{x}=3.08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 28 (ต่อ)

(n = 309)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.78	.447	1.95	.102
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	67.69	.229		
รวม	308	69.47			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กร
อิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ออกเป็น
รายด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 29 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการ เปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายด้าน

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านการบริหารทั่วไป</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.09	.273	.890	.470
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	92.66	7.307		
	รวม	308	93.76			
<u>ด้านการเงินและงบประมาณ</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	5.67	1.417	4.676	.001*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	91.54	.303		
	รวม	308	97.21			
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	3.03	.759	1.928	.106
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	118.43	.393		
	รวม	308	121.46			
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	.41	.103	.347	.846
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	89.84	.298		
	รวม	308	90.26			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

(n = 309)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<u>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	2.05	.513	1.241	.294
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	124.91	.414		
	รวม	308	126.96			
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>						
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	3.21	.805	2.378	.052
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	304	102.18	.338		
	รวม	308	105.40			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ในด้านการเงินและงบประมาณ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างของความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการเงินและงบประมาณ เป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบความแตกต่าง ปรากฏผลตามตารางที่ 30 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในด้านการเงินและงบประมาณ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 309)							
ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	S.D.	ประสบการณ์การทำงาน				
			1	2	3	4	5
1. 16 ปี – 20 ปี	3.200	.675	-				
2. ต่ำกว่า 5 ปี	3.261	.502		-			
3. 5 ปี – 10 ปี	3.489	.516			-		
4. 21 ปีขึ้นไป	3.496	.524				-	
5. 11 ปี – 15 ปี	3.540	.543	*				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = 16ปี - 20ปี 2 = ต่ำกว่า 5ปี 3 = 5ปี - 10ปี 4 = 21ปีขึ้นไป 5 = 11ปี - 15ปี

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ด้านการเงินและงบประมาณ เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อทดสอบโดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงาน 11ปี - 15ปี ($\bar{x} = 3.54$) มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านการเงินและงบประมาณ มากกว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงาน 16ปี - 20ปี ($\bar{x} = 3.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี การรับรู้ข่าวสารต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร

(n = 309)					
การอบรม	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
ไม่เคย	235	3.376	.476	-.762	.447
เคย	64	3.427	.503		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีการรับรู้ข่าวสาร ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ตามการรับรู้ข่าวสารที่ต่างกัน ปรากฏผลตามตารางที่ 32 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร เป็นรายด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 32 (ต่อ)

(n = 309)					
การรับรู้	จำนวน(คน)	\bar{X}	S.D.	t	P
<u>ด้านการบริหารทั่วไป</u>					
ไม่เคย	240	3.392	.494	-.566	.571
เคย	69	3.436	.736		
<u>ด้านการเงินและงบประมาณ</u>					
ไม่เคย	239	3.395	.554	-.072	.942
เคย	70	3.401	.606		
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>					
ไม่เคย	238	3.431	.642	-1.007	.315
เคย	71	3.519	.592		
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>					
ไม่เคย	240	3.237	.521	-1.941	.053
เคย	69	3.384	.611		
<u>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</u>					
ไม่เคย	239	3.399	.494	.119	.905
เคย	70	3.388	.736		
<u>ด้านประโยชน์เกื้อกูล</u>					
ไม่เคย	240	3.395	.590	-.360	.719
เคย	69	3.424	.583		

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเป็นรายด้าน จำแนกตามการรับรู้ข่าวสาร พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีการรับรู้ข่าวสาร ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเป็นรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจกับความคิดเห็น(ด้าน)	(n = 309)	
	r	P
การบริหารทั่วไป	.163	.004*
การเงินและงบประมาณ	.081	.155
การบริหารงานบุคคล	.153	.007*
ความมั่นคงในงาน	.011	.843
โอกาสความก้าวหน้า	.083	.145
ประโยชน์เกื้อกูล	.011	.843
รวม	.099	.085

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าโดยภาพรวม ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์ เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ยกเว้น ในด้านการบริหารทั่วไปและการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่อง“ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ” ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ได้มีตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาหลายตัวแปร โดยผลจากการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ พบว่า ระดับความรู้ของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเกี่ยวกับองค์กรอิสระอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้ในข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับองค์กรอิสระได้เป็นอย่างดี ยกเว้นในด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงต่างๆจะมีผลต่อการดำเนินชีวิตของทุกคน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ เชียวชาญ (2542:208) สาเหตุของการไม่รู้ไม่เข้าใจเกิดจากการกลัว ไม่มั่นใจในระบบองค์กรอิสระ กลัวในสิ่งที่ไม่รู้แจ้ง กลัวสูญเสียสถานภาพ ความมั่นคงในอำนาจหน้าที่การงาน จึงมีการติดตามข่าวต่างๆของการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ และได้รับจากผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลและ

ผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลง ได้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นองค์กรอิสระให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยได้มีการรับทราบจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน กล่าวถึงการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ มาเป็นระยะ ๆ เป็นเวลา 3 ปี ตั้งแต่รัฐบาลเริ่มมีความคิดปฏิรูประบบราชการใหม่ อีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะกลัวมีการโยกย้ายของข้าราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งที่ดีกว่าและก้าวหน้าในการรับราชการในกองทัพในหน่วยงานอื่นที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากในเวลาที่กำลังดำเนินการวางแผนการปรับเปลี่ยนจึงทำให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการเปลี่ยนแปลงให้ รับทราบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับชั้นต่าง ๆ ไม่นิ่งนอนใจในการศึกษาถึงข้อแตกต่างในการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมีการกระตือรือร้นในการรับทราบข้อเท็จจริงในการเปลี่ยนแปลงองค์กรในรูปแบบของการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันและนอกหน่วยงานรวมทั้งการรับทราบข่าวสารจากวารสารของกองทัพอากาศ (ข่าวสารชาวฟ้า) และเมื่อมีการเข้ารับการอบรมในระดับผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่เข้าศึกษาในสถานที่ต่างหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่มาให้ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ทางทหาร การบริหารในงานราชการ จะมีการกล่าวถึงเสมอถึงการเปลี่ยนแปลงของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีความเป็นไปได้ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงตามการปฏิรูประบบราชการใหม่ ตามนโยบายของรัฐบาลและกองทัพได้มีการสนองตอบ นโยบาย หนึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเข้าใจในเรื่องระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการดำเนินการบริหารน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะยังไม่มีคำสั่งตามระเบียบทางราชการออกมาจากกระทรวงกลาโหม เป็นลายลักษณ์อักษร จึงทำให้การได้รับข้อมูล ข้อเท็จจริง และความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบการปฏิบัติ กฎหมาย ข้อบังคับ ขององค์กรอิสระยังมีน้อยมากและด้วยเหตุผลของทางราชการที่อาจมีชั้นความลับต่าง ๆ ในการเผยแพร่ข่าวสารต้องทำตามระเบียบการป้องกัน ดังนั้นความรู้ในเรื่องดังกล่าวยังมี น้อยมากด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นและ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการมีการรับรู้ข่าวสารถึง 86.9% แต่ไม่เคยได้รับการอบรมในเรื่ององค์กรอิสระ 78.5% ดังนั้นจึงไม่ทราบในข้อเท็จจริงขององค์กรอิสระ โดยภาพรวมแล้วข้าราชการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับองค์กรอิสระ

ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้สึกเห็นด้วยในบางส่วนและยังไม่แน่ใจในบางส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเป็นองค์กรอิสระ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าระบบการทำงานในปัจจุบันยึดติดอยู่กับยศฐาบรรดาศักดิ์ ซึ่งมีกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ล่าช้าและเป็นแนวยามากและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเติบโต

ในสายงานไม่มีจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลซึ่งปัจจุบันการเลื่อนชั้นยศในทางราชการมีการเข้าอัตราบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่สิ้นไหล ดังนั้นหากมีการประเมินว่าถ้ามีการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระและยังประโยชน์เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่ปฏิบัติงานตามสายงานที่ปฏิบัติอยู่โดยไม่ยึดติดยศศักดิ์ที่มี อาจทำให้เงินเดือนและผลประโยชน์ที่จะได้รับมากกว่าเดิม ก็จะส่งผลให้ข้าราชการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้สึกค่อนข้างเห็นด้วยกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระใน ทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารทั่วไป ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านประโยชน์เกื้อกูล

ด้านการบริหารทั่วไป

ผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในด้านการบริหารทั่วไป พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเพราะทำให้มีการบริหารงานทั่วไป มีความคล่องตัว รวดเร็ว สายการบังคับบัญชาสั้นลง ในปัจจุบันการทำงานเกิดความคล่องตัวได้ไม่ดีเท่าที่ควรต้องมีการรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจำนวนมาก จึงทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความคิดเห็นในข้อนี้อย่างมาก โดยพบว่ามีค่าระดับความคิดเห็นสูงสุดในข้อที่ 4 คือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ ทำให้การปฏิบัติงานมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.76$) และข้อคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดอยู่ในข้อที่ 5 เป็นคำถามเชิงลบ คือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถพัฒนาคุณภาพในการบริการได้ดีกว่าเดิม ($\bar{x} = 2.66$) ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีหน้าที่หลักในการให้บริการอยู่แล้วและโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้มีการพัฒนาในด้านการรักษาการบริการ การศึกษา อย่างต่อเนื่อง จนได้รับการรับรองคุณภาพจากสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในปี 2546 จึงทำให้มีความคิดเห็นด้วย น้อย ว่าโรงพยาบาลไม่สามารถพัฒนาคุณภาพในการบริการได้ดีกว่าเดิมเพราะข้อเท็จจริงได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านนี้

การเงินและงบประมาณ

ผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในด้านการเงินและงบประมาณ พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นด้วยต่อการ

เปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเพราะจะทำให้มีระบบการบริหารงบประมาณและการเงินมีความคล่องตัวและอิสระ ซึ่งระบบการเงินและการบริหารงบประมาณในการใช้จ่ายของโรงพยาบาลมีค่อนข้างสูงด้วยภาระหน้าที่ในการดูแลและให้การรักษาพยาบาลจึงมีการใช้จ่ายอย่างมากไม่ว่าในด้านการสรรหาเครื่องมือแพทย์ เวชภัณฑ์ต่าง ๆ หากมีการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีการเบิกจ่ายในการใช้จ่ายได้สะดวกมากขึ้นไม่ต้องผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองหลายลำดับชั้นจากกองทัพ จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในด้านการเงินและงบประมาณ มีค่าสูงที่สุดในข้อที่ 12 คือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีระบบการบริหารงบประมาณและการเงินมีความคล่องตัวและอิสระ ($\bar{x} = 3.63$) และข้อคิดเห็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือข้อที่ 17 เป็นข้อความเชิงลบคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระไม่จำเป็นต้องได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลซึ่งหมายความว่าหากรัฐบาลไม่ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณแล้วข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอาจไม่เห็นด้วยในการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแม้ว่าการดำเนินการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะสามารถบริหารได้ด้วยการมีรายรับจากสถานพยาบาลและกองทุนอุดหนุนต่าง ๆ ก็ตามทั้งนี้ตามข้อเท็จจริงการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระย่อมได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐโดยได้รับเงินอุดหนุนเป็นเงินก้อนอยู่แล้ว แต่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่รับทราบข้อมูลที่แท้จริงในข้อนี้ว่าถ้าเป็นองค์กรอิสระจะมีความสามารถในการใช้จ่ายได้อย่าง คล่องตัว หากมีผลกำไรก็ไม่จำเป็นต้องเป็นภาระของภาครัฐอีกเป็นการช่วยชาติทางหนึ่ง

ด้านการบริหารงานบุคคล

ผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเพราะจะทำให้ระบบการบริหารงานบุคคล มีการลดทอนการขาดแคลนบุคลากรในการทำงานได้มากขึ้นเนื่องจากปัจจุบันอัตราการบรรจุเข้ารับราชการมีอัตราที่น้อยลง ถึงแม้ว่าจะเป็นภารกิจที่สำคัญต่อสุขภาพก็ตามและเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนหากมีการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระโรงพยาบาลสามารถคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง สรรหาบุคลากรเข้ามารับหน้าที่ต่าง ๆ ได้มากขึ้นจากผลต่อเนื่องของการบริหารเรื่องเงินและงบประมาณขององค์กรอิสระที่สามารถบริหารได้ด้วยตนเอง จากผลการวิจัยในด้านการบริหารงานบุคคลพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในข้อที่ 28 มีค่าสูงที่สุด คือการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การบริหารบุคลากรในการทำงานที่มีการยึดติดกับชั้นยศ ลดลงจะทำให้บริหารงานง่ายขึ้น ($\bar{x} = 3.62$) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารทั่วไปที่ว่าการบริหารงานจะรวดเร็วสายการบังคับบัญชา สั้นลงและหากเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่มีชั้นยศ ที่ต้องรอการบรรจุ จะทำให้การบริหารงานบุคคลง่ายขึ้นแต่การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระนี้ยังไม่สามารถสร้างความมั่นใจในกรณี

ความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะสร้างความพึงพอใจ ความภูมิใจหรือศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมกันได้ จากผลในข้อที่ 25 มีค่าต่ำสุด คือการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ท่านพึงพอใจกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ($\bar{x} = 3.19$) ดังนั้นหากมีการบอกถึงข้อดีเรื่องการเลื่อนอัตราไม่ต้องรอการบรรจุเช่นการรับราชการปัจจุบันรอตำแหน่งว่างแต่การเลื่อนจะเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเมื่อเป็นองค์กรอิสระแล้วสถานภาพและความมั่นคงยังคงมีอยู่และได้เช่นการเป็นข้าราชการในปัจจุบันอาจทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเห็นด้วยมากขึ้นและพึงพอใจ

ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในด้านความมั่นคงในงาน พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระต่อความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในข้อที่ 35 มีค่าสูงที่สุดคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ขาดหลักประกันที่แน่นอนในการจ้างงาน ($\bar{x} = 3.44$) อาจเป็นผลมาจากการได้รับการประชาสัมพันธ์ในแง่ของการจ้างงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่น้อยลง สวัสดิการไม่แตกต่างจากข้าราชการยังไม่มากพอจึงส่งผลให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เห็นด้วยในข้อนี้ ซึ่งเป็นคำถามเชิงลบ และในข้อที่ 33 มีค่าน้อยที่สุด คือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้สภาพของการเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระมีศักดิ์ศรีต่อยกกว่าการเป็นข้าราชการ ($\bar{x} = 3.08$) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในข้อที่ 25 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารต้องมีการสร้างภาพที่เป็นรูปธรรมในการเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระไม่ได้มีศักดิ์ศรีต่อยกกว่าการเป็นข้าราชการในปัจจุบันแต่จะแตกต่างจากเดิมในด้านใดบ้างให้ชัดเจนต่อความคิดของข้าราชการเพื่อให้เกิดความคิดเห็นที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ผลการวิจัย ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจะช่วยให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มากขึ้น อาจเป็นผลจากการที่รับราชการในปัจจุบันมีระบบการอุปถัมภ์ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และจากสายการบังคับบัญชาที่มีอยู่ในปัจจุบันและการลดอัตราการบรรจุ การไม่เลื่อนไหลของตำแหน่งจึงทำให้

โอกาสความก้าวหน้าไม่ต่อเนื่องถึงจะมีวุฒิการศึกษาที่สูงระดับใดก็ตาม เป็นผลจากอัตราบรรจุของกองทัพไม่มีอย่างเพียงพอ ดังนั้นหากต้องการความก้าวหน้าต้องมีระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องบ้าง ดังเช่น ผลการวิจัยมีค่าสูงสุดในข้อที่ 40 คือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 3.46$) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความคิดเห็นต่อการพิจารณาความดีความชอบในปัจจุบันยังไม่เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงดังเช่นเหตุที่กล่าวมา และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือข้อที่ 36 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะมีรายได้ อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.32$) หมายความว่า การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้ของโรงพยาบาลแต่ขึ้นอยู่กับโอกาสที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาทำให้ข้าราชการไม่แน่ใจว่าจะได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อ เพราะปัจจุบันมีทุนในการฝึกหรือศึกษาต่อก็ต้องเป็นไปตามระบบการบังคับบัญชามากกว่า

ด้านประโยชน์เกื้อกูล

ผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในด้านประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจะช่วยให้มีอัตราเงินเดือนที่มากขึ้นตามความสามารถที่แท้จริงและสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการให้มีเช่นนั้นจากผลการวิจัยข้อที่ได้ค่าสูงสุด คือข้อที่ 42 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาวะแวดล้อม ($\bar{x} = 3.46$) ซึ่งปัจจุบันข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่ได้รับอัตราขึ้นเงินเดือนสูงสุด แล้วไม่สามารถขยายอัตราได้อีกมีเป็นจำนวนมากจึงทำให้ได้รับค่าตอบแทนไม่เต็มที่ เช่น การเลื่อนชั้นจากนาวาอากาศตรีเป็นนาวาอากาศโทในระดับหัวหน้าหน่วยมีน้อยมากในโรงพยาบาลและการยืดขยายอัตราการครองยศให้ยาวขึ้นจึงส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นต้น ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เห็นด้วยกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แต่ยังคงความมั่นใจอยู่ในข้อที่ 43 ได้ค่าต่ำสุด คือการจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือ เงินกู้ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{x} = 3.23$) เพราะ สวัสดิการที่ข้าราชการได้รับในปัจจุบันค่อนข้างแตกต่างในทางที่ดีกว่าจากบุคคลทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่ การรักษาพยาบาล การเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ของข้าราชการเปรียบเทียบกับ การเบิกจ่ายของประกันสังคม เป็นต้น ทำข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชให้มีความคิดเห็นในด้านนี้ในระดับปานกลาง

การศึกษาวิจัยนี้ ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 2 สมมติฐานหลัก แบ่งเป็น 8 สมมติฐานย่อย ปรากฏว่าผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียง 1 สมมติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7 สมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ข้าราชการ เพศชาย มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระน้อยกว่าข้าราชการ เพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลเป็นงานด้านการให้บริการซึ่งเป็นงานที่เพศหญิงให้ความละเอียดได้ดีกว่าและลักษณะงานมีผลต่อเพศหญิงมากกว่าในการทำงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในด้านการบริหารทั่วไป และด้านประโยชน์เกื้อกูล ของเพศหญิงและชายมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่เป็นเพศหญิงจะเห็นด้วยกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ส่วนใหญ่เป็นงานที่เหมาะสมกับเพศหญิงและกลุ่มประชากรก็มีเพศหญิงเป็นหลัก และด้วยงานการบริหารทั่วไปส่วนใหญ่ก็จะมีผู้บังคับบัญชาชั้นสูงเป็นผู้ชาย เช่น แพทย์ตามสายงาน จึงอาจทำให้ข้าราชการเพศหญิงต้องการการเปลี่ยนแปลงในสายงาน และด้วยนิสัยของเพศหญิงเรื่องเงินทองผลประโยชน์ที่ควรได้รับจะมีความละเอียดมากกว่าเพศชายจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างและมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอายุในช่วงอายุ ระหว่าง 25 – 35 ปี และช่วงอายุ 36- 45 ปี ต่างเป็นวัยทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นการท้าทายความสามารถจึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เพื่อสร้างความ

ก้าวหน้า ประโยชน์เกือบทุกตัวได้มากขึ้น ส่วนข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอายุตั้งแต่ 45 – 55 ปีและมากกว่า 55 ปีขึ้นไป ถือได้ว่าเป็นวัยที่ได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและมีประสบการณ์การทำงาน ทำให้มองเห็นปัญหาในระบบที่เป็นอยู่ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษาในแต่ละระดับต่างมีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริการออกมามีโดยที่ไม่ได้มุ่งหวังผลตอบแทนใดๆอย่างที่สุดและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของตนเป็นไปตามสายงานและส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเดียวกันคือระดับปริญญาตรี และการรับราชการมีข้อบังคับตามระเบียบของการเข้ารับราชการบังคับอยู่ว่าการศึกษาระดับใดเริ่มต้นรับเงินเดือนที่อัตราไหนและผลประโยชน์ที่จะได้รับตามสิทธิของตนมีอย่างไรบ้าง ต้องรับทราบตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการอยู่แล้ว จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่แตกต่างกันต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

อย่างไรก็ตามเมื่อแยกเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ เป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านการบริหารทั่วไปและด้านความมั่นคงในงานมีความแตกต่างกันเกิดขึ้น โดยพบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นในด้านการบริหารทั่วไปและในด้านความมั่นคงในงาน พบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เห็นด้วยต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นผลจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งข้าราชการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะทำงานตามคำสั่ง ไม่ซับซ้อน และไม่ต้องการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมากนักและ ด้วยลักษณะงานเช่นนี้จึงทำให้เกิดความไม่มั่นคงในงานได้ง่ายและจากค่าตอบแทนหรือเงินเดือนต่างๆที่ได้รับจากระบบราชการซึ่งมีเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ จึงทำให้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จึงมองหาโอกาสที่จะเปลี่ยนสภาพตัวเองหากเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ อาจได้รับการปรับเงินเดือนที่สูงขึ้นหากมีการจ่ายค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกิดขึ้น

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการทำงานของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพสมรส โสด หรือม่าย/หย่าร้าง ในแต่ละตำแหน่ง ต่างก็ทำงานตามตำแหน่งหน้าที่เหมือนกัน จากข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าปฏิบัติหน้าที่ เป็นพยาบาลส่วนใหญ่หรือเป็นสายงานอื่นก็ตามต้องทำหน้าที่เพื่อดูแลสุขภาพของผู้มาใช้บริการเช่นกัน รับผิดชอบงานด้านสุขภาพเหมือนกัน โดยไม่แบ่งสถานภาพว่าสมรสแล้วหรือโสดก็ตาม มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเช่นกันและงานที่ปฏิบัติสามารถ ส่งผลให้มีการปรึกษาหารือและร่วมมือกัน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่นผู้ที่สมรสแล้วและมีบุตร ก็สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้มารับบริการและผู้ร่วมวิชาชีพได้ทั้งทางด้านกุมารเวชหรือสูตินารีเวช ซึ่งย่อมมีประสพการณ์กว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ดังนั้นจึงอาจเป็นเหตุผลทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการทำงานของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนไม่แตกต่างกันมากนักซึ่งอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่ จากผลการวิจัยอยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท ทั้งกลุ่มข้าราชการสายงานวิชาชีพและลูกจ้างประจำ มีอัตราเงินเดือนไม่แตกต่างกันมากนัก ยิ่งถ้าเป็นลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการมากมีอัตราเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการในสายวิชาชีพที่รับราชการอายุน้อยกว่า แม้ตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าก็ตาม และด้วยข้าราชการสายวิชาชีพสามารถหารายได้พิเศษนอกเวลาราชการได้อีกทางหนึ่ง จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามเมื่อแยกเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ เป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านการบริหารงานบุคคลและด้านประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันเกิดขึ้นโดยพบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็น

องค์กรอิสระมากกว่าข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่า ในด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท จะเป็นระดับผู้บริหารและมีสายงานที่สูงกว่า รวมทั้งการดำรงตำแหน่งตามชั้นยศและชั้นของทางราชการได้เริ่มหยุดการเคลื่อนไหว ดังนั้นการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระสำหรับข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนในระดับนี้จะเป็นผลดี จึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกิดขึ้น รวมทั้งในด้านประโยชน์เกื้อกูล ก็ตาม ผู้วิจัยสังเกตว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนในระดับใดก็ตามย่อมคิดถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ และในด้านประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนระดับใดก็ตามจะมีสิทธิตามระเบียบของทางราชการบังคับอยู่ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท ย่อมได้สิทธิประโยชน์เกื้อกูลค่อนข้างดี ดังนั้นหากเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระย่อมยังประโยชน์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งรวมทั้งในระดับอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าก็ตาม จึงส่งผลให้โดยรวมข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ในการทำงานของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องทำหน้าที่เพื่อดูแลสุขภาพของผู้มาใช้บริการเช่นกัน รับผิดชอบงานด้านสุขภาพเหมือนกัน มีหน้าที่การปฏิบัติที่จะส่งผลให้มีการให้คำปรึกษา ทารือและร่วมมือกัน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งตำแหน่งที่มีหน้าที่และภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและงานทางด้านปฏิบัติการ โดยมีกลุ่มข้าราชการสายงานแพทย์และพยาบาลและผู้ให้บริการทางด้านสุขภาพเป็นพนักงานด้านสนับสนุน ให้คำแนะนำ และตัดสินใจในการปฏิบัติงานและลงมือในการปฏิบัติงานด้วยเป็นส่วนใหญ่และกลุ่มสายงานลูกจ้างประจำเป็นพนักงานด้านปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ จึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในเรื่องต่างๆซึ่งกันและกันซึ่งลูกจ้างประจำส่วนใหญ่มีอายุราชการค่อนข้างมากและในปัจจุบันการเข้ารับราชการไม่มีการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำแล้วตั้งแต่มีการปรับลดอัตรากำลังพลของทางราชการตามการปฏิรูประบบราชการแนวใหม่ตั้งแต่ปี 2540 จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามเมื่อแยกเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล

ภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ เป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันเกิดขึ้น โดยพบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานรับผิดชอบเป็นลูกจ้างประจำ เห็นด้วยกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมากกว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานรับผิดชอบที่เป็นแพทย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานรับผิดชอบเป็นลูกจ้างประจำ มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า และความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เมื่อเทียบกับระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เท่ากัน ซึ่งเห็นได้ว่าลูกจ้างประจำให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงในงานมากกว่า เนื่องด้วยแพทย์มีรายได้พิเศษจากการที่เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนตามการประกาศของภาครัฐและได้รับเงินค่าวิชาชีพตามกฎหมาย ทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีสายงานรับผิดชอบเป็นลูกจ้างประจำมีความต้องการที่จะเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมากกว่าเพื่อที่อัตราเงินเดือนอาจมีมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชตามที่ได้รับมอบหมายจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจากการวิจัย กลุ่มส่วนใหญ่ คือ พยาบาล ซึ่งสามารถที่จะทำงานทดแทนกันได้ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าจะอาศัยประสบการณ์ที่ได้มาปรับใช้ เป็นการให้คำแนะนำ สอนงาน หรือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานและจากระบบการบริหารราชการของข้าราชการในส่วนของกองทัพอากาศ ต้องมีการเข้ารับการอบรมรวมกันในทุกสาขาอาชีพและสายงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งการปลูกฝังและวัฒนธรรมของการเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามเมื่อแยกเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในด้านการเงินและงบประมาณมีความแตกต่างกันเกิดขึ้น โดยพบว่าข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมากกว่า

ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20ปี อาจเป็นผล
เนื่องมาจาก ประสบการณ์การทำงานที่ 11 – 15ปี มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันออกไปซึ่งมี
ความสัมพันธ์กันผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20ปีจะมีอัตราเงินเดือนที่มากกว่าตามอัตรา
การเลื่อนไหลของเงินเดือนในระบบราชการ ดังนั้นข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี
ประสบการณ์การทำงานต่างกัน พิจารณาในด้านการเงินและงบประมาณ จึงมีความคิดเห็นที่มีต่อ
การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีการรับรู้ข่าวสารต่างกันมี
ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีการรับรู้
ข่าวสารต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการมีการรับรู้ข่าวสารในสื่อต่าง ๆ ทั้งทาง
ผู้บังคับบัญชา ข่าวสารทางทหาร เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ในเรื่อง
องค์กรอิสระที่โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนั้นได้มีการ
จัดการอบรมให้กับข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ทราบเรื่ององค์กรอิสระ เช่น ศ.ดร.
วิษณุ เครืองาม ได้มาเป็นวิทยากรพิเศษให้ ถึงแม้ผลการวิจัยจะออกมาว่า ข้าราชการใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะไม่เคยได้รับการอบรมถึง 78.5% ก็ตามแสดงให้เห็นว่า แม้จะ
เข้ารับการอบรมหรือไม่ก็ตามไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน หากแต่ข้าราชการใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชสามารถนำการรับรู้จากสื่อต่าง ๆ มาทำความเข้าใจและสามารถเข้าถึง
ได้แม้ในบางข้อเท็จจริงเกี่ยวกับองค์กรอิสระข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะยังไม่
เข้าใจอย่างแท้จริง ประกอบด้วยในขณะนี้โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง
ใดๆที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นไม่
แตกต่างกันต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของ
ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ซึ่งไม่เป็น
ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มี
ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระมาก อาจจะมีความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ มากใน
ส่วนที่รับรู้มากและมีความคิดเห็นน้อยในส่วนที่ไม่ทราบข้อเท็จจริง เพราะข้าราชการใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ไม่มีความรู้ในพระราชบัญญัติ ต่าง ๆ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยว
ข้องกับองค์กรอิสระได้ทุกคนด้วยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป อีกประการหนึ่งอาจ

เป็นเพราะ แม้มีความรู้ความเข้าใจโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ประเด็นที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบโดยตรงกับข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระอย่างชัดเจน จึงทำให้เกิดความสับสนในข้อมูลและทำให้เข้าใจผิดพลาด และเกิดความไม่แน่ใจในการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แล้วยังมีตัวแปรอื่นๆที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อความคิดเห็น ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงาน วัฒนธรรม สังคม และสิ่งแวดล้อมเดียวกัน มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกัน ขาดโอกาสในการอบรมและการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอ จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการไม่เคยได้รับการอบรม 78.5% ทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ที่เป็นปัจจัยต่อความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมากนัก แต่จากจากผลการวิจัยในรายด้านของการบริหารทั่วไปและการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระอย่างมีนัยสำคัญตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องด้วยการบริหารทั่วไปหมายถึงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงาน กระทบโดยตรงต่อข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช รวมทั้งการบริหารงานบุคคลที่มีการเปลี่ยนจากข้าราชการเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระย่อมมีความแตกต่างเกิดขึ้นทำให้ความรู้ในเรื่องนี้มีความสัมพันธ์ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในเรื่ององค์กรอิสระกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ประชากร คือ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 309 คน ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่บริการทางสุขภาพ และลูกจ้างประจำ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมด 309 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามไปทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม One way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยทดสอบหากกลุ่มที่แตกต่างโดยวิธีการ Scheffe' และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 309 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 16 – 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท และมีตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานที่รับผิดชอบเป็น พยาบาล มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 6 – 10 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรม แต่ส่วนใหญ่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

ในภาพรวมพบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีระดับความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = .62$) ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีระดับความรู้ในข้อเท็จจริงและรายละเอียดเกี่ยวกับองค์กรอิสระเป็นอย่างดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะมีผลต่อการดำเนินชีวิตของทุกคนจึงมีการติดตามข่าวต่าง ๆ ของการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระและผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลและผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงได้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นองค์กรอิสระให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงข้อเท็จจริงและความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับองค์กรอิสระมากที่สุดในเรื่องการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรอิสระว่าต้องมีการรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ส่วนเรื่องที่ ข้าราชการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับองค์กรอิสระ น้อย ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับองค์กรอิสระ ยังไม่เข้าใจในรายละเอียดดีพอได้แก่ โรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีลักษณะภารกิจที่จัดตั้งเป็นองค์กรอิสระได้ องค์กรอิสระมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไร และในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ลิทธิประโยชน์ ยังไม่ดีพอ

ด้านความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

โดยภาพรวมของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$) ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความรู้สึกค่อนข้างเห็นด้วยและไม่ค่อยแน่ใจ กับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในบางข้อ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชส่วนใหญ่เล็งเห็นว่าระบบการทำงานในปัจจุบันมีการยึดติดอยู่กับยศฐาบรรดาศักดิ์ที่อยู่ ระบบสายการบังคับบัญชาก็มาก ความก้าวหน้า ค่อนข้างล่าช้าถึงทางตันด้วยระบบราชการกว่าหน่วยงานอื่น และ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นหากมีการประเมินว่าถ้ามีการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระและยังประโยชน์ เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกันตามความสามารถของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่ปฏิบัติงานตามสายงานที่ปฏิบัติอยู่โดยไม่มียึดติดยศศักดิ์ที่มี อาจทำให้เงินเดือนและผลประโยชน์ที่จะได้รับมากกว่าเดิม ก็จะส่งผลให้ ข้าราชการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ด้วยเหตุผล

ดังกล่าว จึงทำให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้สึกค่อนข้างเห็นด้วยกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านประโยชน์เกื้อกูล โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านการบริหารงานบุคคล

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) หมายถึงการที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อที่ 28 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การบริหารบุคลากรในการทำงานที่มีการยึดติดชั้นยศตลลงจะทำให้บริหารงานง่ายขึ้น ($\bar{x} = 3.62$) ข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 25 การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้พึงพอใจกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ($\bar{x} = 3.19$)

ด้านการบริหารทั่วไป

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) หมายถึง การที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด ในข้อที่ 4 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การปฏิบัติงานมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลงสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.76$) ข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถพัฒนาคุณภาพในการบริการได้ดีกว่าเดิม ($\bar{x} = 2.66$)

ด้านการเงินและงบประมาณ

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) หมายถึง การที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้สึกเห็นด้วยที่สุดในข้อที่ 12 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้มีระบบบริหารงานงบประมาณและการเงินมีความคล่องตัวและอิสระ ($\bar{x} = 3.63$) ข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 17 การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระไม่จำเป็นต้องได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ($\bar{x} = 2.86$)

ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ด้านโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) หมายถึง การที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความรู้สึกเห็นด้วย มากที่สุด ในข้อที่ 40 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 3.46$) ข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 36 การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมสัมมนาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพราะมีรายได้เพียงพอ ($\bar{x} = 3.32$)

ด้านประโยชน์เกื้อกูล

ระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ด้านประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) หมายถึง การที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความรู้สึกเห็นด้วย มากที่สุด ในข้อที่ 42 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาวะแวดล้อม ($\bar{x} = 3.53$) ข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 43 การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือ เงินกู้ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{x} = 3.23$)

ด้านความมั่นคงในงาน

ระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมั่นคงในงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) หมายถึง การที่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความรู้สึกเห็นด้วย มากที่สุด ในข้อที่ 35 กล่าวคือ การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ขาดหลักประกันที่แน่นอนในการจ้างงาน ($\bar{x} = 3.44$) ข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 33 การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ สถานภาพของการเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระมีศักดิ์ศรีด้อยกว่าการเป็นข้าราชการ ($\bar{x} = 3.08$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 สมมติฐานย่อย และปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7 สมมติฐานย่อย ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชมีผลทำให้ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะ ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็น งานที่เหมาะสมกับเพศหญิงซึ่งเป็นงานด้านบริการและเป็นงานที่เพศหญิงปฏิบัติกรมากที่สุด

1.2 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน สายงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ข่าวสาร ไม่มีผลทำให้ ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็น องค์กรอิสระ

ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า มีการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 สมมติฐานย่อย และปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7 สมมติฐานย่อย พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระแตกต่างกัน

1. ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในตัวแปรอิสระเรื่องเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
2. ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่อง อายุ
3. ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องระดับการศึกษา
4. ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องสถานภาพสมรส
5. ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องอัตราเงินเดือน
6. ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องสายงานที่รับผิดชอบ
7. ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องประสบการณ์การทำงาน
8. ปฏิเสธสมมติฐานในตัวแปรอิสระ เรื่องการรับรู้ข่าวสาร

สมมติฐานที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระปฏิเสธสมมติฐานใน ตัวแปรอิสระ เรื่องความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

ดังนั้น สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมได้และรายด้าน ตามตารางที่ 34,35 ดังนี้

ตารางที่ 34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล			
1.1 เพศ	.048*	/	
1.2 อายุ	.283		/
1.3 ระดับการศึกษา	.057		/
1.4 สถานภาพสมรส	.230		/
1.5 อัตราเงินเดือน	.103		/
1.6 สายงานที่รับผิดชอบ	.354		/
1.7 ประสบการณ์การทำงาน	.102		/
1.8 การรับรู้ข่าวสาร	.447		/
2. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ	.085		/

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

ตัวแปรตาม	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระกับความ ความคิดเห็นด้านการบริหารทั่วไป	.004*	/	
2. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระกับ การบริหารงานบุคคล	.007*	/	
3. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระกับ การเงินและงบประมาณ	.155		/
4. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระกับ ความมั่นคงในงาน	.840		/
5. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระกับ โอกาสความก้าวหน้า	.145		/
6. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระกับ ประโยชน์เกื้อกูล	.843		/

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในการที่จะแก้ไขความคิดเห็นให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการของบุคลากรในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การเสริมสร้างด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

แม้ว่าในภาพรวม ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระในระดับมากแต่มีข้อสังเกตบางประการกล่าวคือ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ ไม่สูงมาก ในประเด็นในเรื่อง วัตถุประสงค์ขององค์กรอิสระที่จัดตั้งเพื่ออะไรและทุกโรงพยาบาลสามารถจัดตั้งได้หรือไม่ กฎระเบียบข้อบังคับเป็นเช่นไร มีกฎหมายอะไรที่รองรับในการปฏิบัติงานขององค์กรอิสระ และการอบรมสัมมนา ที่ได้รับน้อยมากสำหรับข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จากผลการวิจัยในส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความรู้น้อย ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขโดยเพิ่มความรู้ความเข้าใจในด้านดังกล่าวให้กับข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยการจัดทำเอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ โดยสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น ข่าวสารทหารอากาศ(สารชาวฟ้า) แผ่นพับเกี่ยวกับองค์กรอิสระ เสียงตามสายหรืออาจจะจัดวิทยากรที่มีความรู้และความชำนาญในด้านดังกล่าวมาบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในทุกระดับชั้นแบบ 100% เพื่อความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในทุกประเด็นอย่างถูกต้องตามข้อเท็จจริง เมื่อโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเป็นองค์กรอิสระจะเกิดความเข้าใจและบรรลุวัตถุประสงค์

2. การปรับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

แม้ว่าในภาพรวม ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในระดับปานกลางซึ่งหมายถึงข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ค่อนข้างดี แต่มีข้อสังเกตบางประการ กล่าวคือ ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังให้คะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในประเด็นดังนี้

2.1 ด้านการบริหารทั่วไป

ผลการวิจัยด้านนี้พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในระดับ ปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ค่อนข้างดี แต่เมื่อพิจารณาในข้อย่อยในด้านนี้ พบว่า การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถพัฒนาคุณภาพในการบริการได้ดีกว่าเดิม ยังอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความคิดเห็นว่าปัจจุบันในการทำงานได้มีการพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง หรืออีกความหมายหนึ่งก็คือ การบริการก็คงทำได้แค่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปก็ไม่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการให้บริการ ในส่วนนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอว่า การพัฒนาในด้านคุณภาพในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการถึงจะปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสำหรับการบริการต่อบุคลากรทางการแพทย์หรือคนในองค์กรเอง ควรให้ความสำคัญให้มากในทุก ๆ บริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นในทางที่ดีขึ้น เมื่อองค์กรรักเรา เราก็รักองค์กรเช่นกัน

2.2 ด้านการเงินและงบประมาณ

ผลการวิจัยด้านนี้พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในระดับ ปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ค่อนข้างดี แต่เมื่อพิจารณาในข้อย่อยในด้านนี้ พบว่า การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระไม่จำเป็นต้องได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ยังอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่รับทราบข้อเท็จจริงในข้อที่ว่า การเป็นองค์กรอิสระนั้นยังคงได้รับเงินอุดหนุนจากภาครัฐอยู่ แต่การเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระนั้นจะทำให้ระบบบริหารการเงินและงบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงไม่จำเป็นต้องได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ดังนั้นหากต้องการปรับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในด้านนี้โรงพยาบาลต้องเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระบบการบริหารเงินและงบประมาณแบบระบบราชการและแบบองค์กรอิสระให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชรับทราบ ว่าการบริหารแบบองค์กรอิสระ มีความคล่องตัว และยังสามารถหารายได้เองได้ ซึ่งจะทำให้เห็นความชัดเจนที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อเป็นเช่นนั้น จึงไม่จำเป็นต้องได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ถือว่าเป็นการลดภาระให้กับภาครัฐอีกด้วย เพื่อให้เกิดผลในทางบวกมากขึ้น

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

ผลการวิจัยด้านนี้พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความคิดเห็น

ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในระดับ ปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิภาคและจังหวัดจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ค่อนข้างดี แต่เมื่อพิจารณาใน ข้อย่อยด้านนี้ พบว่าการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้เกิดความพึงพอใจใน การเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐยังอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ ถูกปลูกฝังยึดติดกับการมี ชั้นยศ มาตลอด ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอว่า ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ต้องบ่งบอกถึงข้อดี ข้อแตก ต่างโดยการออกนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ข้าราชการได้ทราบถึงการมีศักดิ์ศรีของเจ้าหน้าที่ องค์กรอิสระ มีความมั่นคงเช่นกัน มีสิทธิต่าง ๆ หากมีการเปลี่ยนรูปแบบไป การบริหารงาน บุคคลจะง่ายขึ้น มีสิทธิเท่าเทียมกันตามผลการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยด้านนี้พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคและจังหวัดจะมีความคิดเห็น ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระใน ระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิภาคและจังหวัดจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ค่อนข้างดี แต่เมื่อพิจารณาใน ข้อย่อยด้านนี้ พบว่า การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระทำให้ข้าราชการขาดความมั่น คงในงาน ขาดหลักประกันที่แน่นอนในการจ้างงาน ยังอยู่ในระดับน้อย การมีศักดิ์ศรีที่ด้อยกว่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารต้องมีการสร้างภาพที่เป็นรูปธรรมในการเป็นเจ้าของหน้าที่ของ องค์กรอิสระไม่ได้ด้อยกว่าการเป็นข้าราชการและหากมีการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระมีการบริหาร เงินและงบประมาณได้ด้วยตัวเองย่อมมีความคล่องตัวในการใช้จ่ายในเรื่องค่าตอบแทนในการ จ้างงานได้อย่างแน่นอน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารต้องให้ความรู้และสร้างความเป็น รูปธรรมในด้านต่าง ๆ ออกมาให้ชัดเจน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ไม่ด้อยลง อัตราเงินเดือนไม่น้อยลง เป็นต้น

2.5 ด้านโอกาสความก้าวหน้า

ผลการวิจัยด้านนี้พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคและจังหวัดจะมีความคิดเห็น ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระใน ระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิภาคและจังหวัดจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ค่อนข้างดี แต่เมื่อพิจารณาใน ข้อย่อยในด้านนี้ พบว่า การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระทำให้ข้าราชการทุกคนได้ รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมสัมมนาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพราะมีรายได้เพียงพอ ยังอยู่ใน ระดับน้อย หมายความว่า การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้ของโรงพยาบาลแต่ ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาจะพิจารณา ดังนั้นโอกาสความก้าวหน้าต้องเริ่มต้นที่ผู้บังคับบัญชาเปิดใจ และยอมรับการเข้าฝึกอบรมของข้าราชการทุกคนนั้นเป็นสิ่งที่ต้องพึงกระทำอย่างเสมอภาคและ ให้โอกาสแก่ทุกคนที่ปรารถนาจะเพิ่มพูนความรู้ และการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานใน

ระบบราชการนั้นกระทำได้อย่างยากเนื่องจากอัตราต่างๆที่จะบรรจุให้สูงขึ้นมีน้อย ดังนั้นการเปลี่ยนรูปแบบเป็นองค์กรอิสระถือได้ว่าเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิภาคหลายเขตเพิ่มขึ้นได้

2.6 ด้านประโยชน์เกื้อกูล

ผลการวิจัยด้านนี้พบว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคหลายเขตจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในระดับ ปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิภาคหลายเขตจะมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ค่อนข้างดี แต่เมื่อพิจารณาใน ข้อย่อยด้านนี้ พบว่า การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การจัดสวัสดิการที่ดี ยังอยู่ในระดับน้อย หมายความว่า ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคหลายเขตเห็นว่าการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้การจัดสวัสดิการไม่ดีเท่าเดิม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารต้องมีนโยบายในการจัดการด้านสวัสดิการต่างๆออกมาอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถนำมา เปรียบเทียบได้ว่าหากมีการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ จะได้รับสิทธิต่างๆ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาลของครอบครัว ที่พักอาศัย เป็นต้น ไม่น้อยลงหรือมีมากขึ้นในด้านใดบ้าง เพื่อเป็นการเพิ่มความความคิดเห็นทางบวกมากขึ้น

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคหลายเขต

จากผลการวิจัย เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาล ภูมิภาคหลายเขตต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ ในด้านต่างๆ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

3.1 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคหลายเขต เพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการ เปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในทุกๆด้าน มากกว่าเพศชาย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ควรมี การจัดกลุ่มสัมมนาสำหรับข้าราชการชายมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนเป็น องค์กรอิสระเพิ่มมากขึ้น

3.2 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคหลายเขตที่มี อายุ ระดับการศึกษา มี สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน สายงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ข่าวสาร มีความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระในทุกๆด้าน จากผลการวิจัย ข้าราชการใน โรงพยาบาลภูมิภาคหลายเขตมีความคิดเห็น ค่อนข้างเห็นด้วยไม่แตกต่างกัน หากมีการเปลี่ยน เป็นองค์กรอิสระ ดังนั้น หากต้องการเพิ่มความความคิดเห็นให้อยู่ใน ระดับที่ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาและ ผู้บริหารควรมีการเพิ่มข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ ให้แจ่มชัด จัดสรรนโยบายที่เห็นเป็นรูปธรรมออก มาและให้ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิภาคหลายเขต มีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อให้เกิดการยอมรับ

รับในทุก ๆ ประเด็นและมองเป็นแนวทางเดียวกันรวมทั้งมีการจัดสรรบุคลากรในทุกระดับชั้น
 งานในองค์กรอิสระเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาแสดงความคิดเห็นและเป็นกลุ่มตัวแทนใน
 การสื่อสารในทุกระดับได้อย่างทั่วถึง เพราะจากผลการวิจัยที่ว่าข้าราชการในโรงพยาบาล
 ภูมิพลอดุลยเดชไม่เคยได้รับการอบรม/สัมมนาถึง 78.5%

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด

4.1 การเพิ่มความรู้ให้กับข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเป็นเรื่องที่มีความ
 สำคัญมาก สำหรับการเตรียมความพร้อม ในการที่จะเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์กรให้มี
 ศักยภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นจึงควรมี การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระอย่าง
 สม่ำเสมอ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิทยุวิทยากรที่มีความรู้มาให้ความรู้ จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับ
 องค์กรอิสระ จัดเสียงตามสาย เผยแพร่ข่าวทางสารชาฟ้าและมีแหล่งข้อมูลให้ความรู้ที่เพียงพอ

4.2 ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงข้อเท็จจริง และทำความเข้าใจในข้อขัดข้อง ให้กับ
 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ
 งานในด้านต่าง ๆ

4.3 ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทุกคนต้องได้รับการพัฒนาในด้าน
 ต่าง ๆอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้มาใช้บริการพึงพอใจมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเฉพาะกลุ่มของข้าราชการแล้วนำมาศึกษาเปรียบเทียบกันเพื่อให้เกิด
 ความชัดเจนในความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

2. ควรมีการศึกษาผลกระทบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ของโรงพยาบาล
 เช่น ผู้จำหน่ายเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับผู้ป่วย บริษัทยาต่าง ๆ ผู้รับบริการในเขตต่าง ๆ เมื่อมีการ
 เปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขต่อไป

3. ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้มีความหลากหลายและกว้างขวางมากขึ้นนอก
 เนื่องจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มประชากรโดยใช้เชิงคุณภาพ
 เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกนำมาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งจะส่งผลให้การศึกษ
 วิจัยเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กมลรัตน์ หล้าสุวงศ์. 2527. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษดา ทองสังวรณ. 2540. ความพร้อมของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ครรชิต อินทร์เมือง. 2545. ความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยต่อการปรับโครงสร้างการบริหารการรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2540. แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร.
- จินตนา ระวันประโคน. 2542. สถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ช่อง 11 กับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรมหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตผ่อง พัฒนาศิริ. 2538. แนวคิดการจัดตั้งองค์กรอิสระในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- จำรอง เงินดี. 2548. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. ภาควิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จिरायุ ทรัพย์สิน. 2540. ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จันทนา จุฬาวรรณนะ. 2543. การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบที่มีต่อผล
การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจรับบัตรโดยสารระหว่างประเทศของบริษัทการบิน
ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉัตรดนัย อนุสรศักดิ์. 2539. ทศนคติของข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีต่อการปรับโครงสร้าง
องค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิการ์ ละเอียด. 2543. ความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดการสวัสดิการของ
บุคคลากรกรณีออกนอกระบบเป็นองค์การมหาชน: ศึกษกรณีสำนักงานประกัน
สังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. 2542. องค์การมหาชน: องค์กรใหม่สำหรับบริการสาธารณะของรัฐ
พร้อมด้วยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- ชาติชาย สุทธาเวช. 2542. ทศนคติของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ต่อการปรับ
เปลี่ยนเป็นองค์การมหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. 2530. มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- _____. 2542. การบริหารและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมธิราช.
- ทัศนีย์วรรณ เกตุแก้ว. 2542. จากแนวการบริหารกึ่งรัฐกึ่งเอกชนของรัฐสู่องค์การมหาชน
อิสระ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2542. “องค์การมหาชน: ผลิตผลของการบูรณาการระบบการจัดการ
ที่ดี” น. 27-38. องค์การมหาชน: มิติใหม่ของหน่วยงานภาครัฐ. สำนักงานคณะ
กรรมการปฏิรูประบบราชการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2530. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธวัชชัย นาคฤทธิ์. 2540. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการ
ตำรวจชั้นสัญญาบัตร: ศึกษาเฉพาะกรณีของ สำนักงานตำรวจภาค1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. 2542. “แนวทางการบริหารและจัดตั้งองค์การมหาชน” น.40-53.
องค์การมหาชน:มิติใหม่ของหน่วยงานภาครัฐ. สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบ
ราชการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ปารมี เพ็ชรคุ้ม. 2544. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชลประทานในการเข้าสู่
ระบบขององค์กรอิสระ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรทิพา เชื้อวัฒนากุล. 2534. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ: กรณีศึกษาสถาบันอุดม
ศึกษาเอกชนสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- ไพศาล หวังพานิช. 2526. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิษณุ วรรณ. 2538. องค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- เรืองเวทย์ แสงรัตนา. 2543. ความคิดเห็นและความสนใจของนักเรียนเตรียมทหารเกี่ยว
กับอัตราการเพิ่มของประชาชนของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรัตน์ กิจพจน์. 2543. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาล
รัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัด สมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2534. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เรือนอักษร.

- วาสนา คำศรี. 2542. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโรงพยาบาลให้อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิไลพร สีดาจิตร. 2544. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลกำกับของรัฐ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันเพ็ญ ทรัพย์ส่งเสริม. 2539. การจัดระบบขององค์การมหาชนอิสระในกระบวนการจัดทำบริการสาธารณะในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรима คงกัน. 2545. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทำอากาศยานที่มีต่อการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทำอากาศยานส่วนภูมิภาคเป็นองค์การมหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานก.พ. 2543. การปฏิรูประบบราชการ: องค์กรอิสระ. วารสารข้าราชการ ปีที่ 45 ฉบับที่ 6 เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2543: 45-60.
- สุรพล นิติไกรพจน์. 2541. การปรับปรุงโครงสร้างทางกฎหมายในการจัดตั้งองค์กรในภาคมหาชน: ความเป็นไปได้และแนวทางในการตรากฎหมายจัดตั้งองค์กรของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการหรือวิสาหกิจ. รายงานการวิจัยเสนอต่อสภาวิจัยแห่งชาติ. กรกฎาคม 2541.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เสียงเชียงใหม่.
- สัตตยา กระแสร์ชล. 2538. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดตั้งอุทยานสายใจธรรมจังหวัด ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำเร็จ ไชยศร. 2540. การปฏิรูประบบราชการไทย ความจำเป็น ปัญหา และแนวทางการปฏิรูป.มติชน. (25 มิถุนายน 2540): 12-13.

- สิรพรรณ มิ่งวานิช. 2540. การปฏิรูประบบราชการ แนวคิดที่ควรนำสู่การปฏิบัติอย่าง
จริงจัง. มติชน. (2 มิถุนายน 2540): 12.
- _____. 2542. องค์การมหาชน: แนวคิด รูปแบบและวิธีการบริหารงาน.
กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายโรงพิมพ์ กองกลางสำนักงาน ก.พ.
- โสภา พิสมัย. 2543. ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อ
โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2542. “นโยบายของรัฐบาลในการจัดตั้งองค์การมหาชน”. น. 7-25.
องค์การมหาชน: มิติใหม่ของหน่วยงานภาครัฐ. สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบ
ราชการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อรรรรณ เย็นใจ. 2535. ความรู้และการปฏิบัติของประชาชนที่อาศัยบริเวณริมคลอง
กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลภายในครัวเรือน: ศึกษา
เฉพาะกรณีคลองโอง่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรรคพล สุตสาย. 2544. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการมูลฝอยของสมาชิกองค์การ
บริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- Best, J.W. 1977. **Research in Education**. (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey:
Practice Hall, Inc
- Fedman, M.P. 1971. **Psychology in the Industrial Environment**. London: Butterworth
& Co.Ltd.
- Issak, A.C. .1981. **Scope and Methods of Political Science: An Introduction to the
Methodology of Political Inquiry**. (3rd ed.). Illinois: The Dorsey Press.
- Webster. 2006. **Webster’s New World Dictionary** (Online). Available:[http://www.
websters-online-Dictionary.org](http://www.websters-online-Dictionary.org)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง
ความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
ต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อรับทราบความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณา กำหนด รูปแบบ แนวทาง วิธีการต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงและรับทราบความรู้ความเข้าใจของข้าราชการต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระจึงใคร่ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริงคำตอบของท่านจะไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลและเสนอผลการวิจัยในลักษณะของภาพรวมที่วิจัยและแปลผลออกมาได้
2. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ได้แบ่งแบบสอบถาม เป็น 3 ส่วน ดังนี้ คือ
 - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กรอิสระ
 - ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อการเปลี่ยนเป็นองค์กรอิสระ

ขอให้ท่านตอบทุกข้อทุกส่วนเพื่อจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามความเป็นจริงของท่านและเกิดผลต่อการแปลผลวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นาวาอากาศตรีหญิง อุษณีย์ สายถวิล
นิสิตปริญญาโทรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในเรื่ององค์กรอิสระ
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้ความเข้าใจของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1. องค์กรอิสระ คือหน่วยงานของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล		
2. วัตถุประสงค์ขององค์กรอิสระ คือ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรของราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด		
3. รูปแบบการบริหารงานขององค์กรอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ		
4. ในการจัดตั้งองค์กรอิสระเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ยังคงมีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้ยังคงเป็นของส่วนราชการต่อไปจนกว่าจะมีการยุบตำแหน่ง		
5. เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ถ้าสมัครใจจะเปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์กรอิสระ ก็สามารถทำได้		
6. องค์กรอิสระมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเหมือนองค์กรเอกชน		
7. คณะรัฐมนตรีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดกรณีมีปัญหาซับซ้อน หรือขัดแย้งในการดำเนินการขององค์กรอิสระกับส่วนราชการ		
8. ส่วนราชการที่จัดตั้งเป็นองค์กรอิสระได้ คือส่วนราชการที่เป็นสาธารณะ		
9. โรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีลักษณะภารกิจที่สามารถจัดตั้งเป็นองค์กรอิสระได้		
10. ประธานกรรมการและกรรมการขององค์กรอิสระ ไม่สามารถดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้		
11. กรณีประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้มีการแต่งตั้งแทนตำแหน่งว่างได้		
12. การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระของประธานกรรมการและกรรมการได้เมื่อคณะกรรมการบริหารลาออก		
13. องค์กรอิสระไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณจากรัฐบาลต้องแสวงหารายได้ด้วยตนเอง		
14. ก่อนพ้นวาระของกรรมการชุดเดิมให้ประธานกรรมการและกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอยู่ในตำแหน่งได้จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการชุดใหม่รับหน้าที่		
15. องค์กรอิสระไม่มีอำนาจเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินการได้		
16. รายได้ขององค์กรอิสระเป็นรายได้ที่ต้องนำส่งให้กระทรวงการคลัง เพื่อเป็นรายได้แผ่นดิน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ		

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
17. คณะกรรมการองค์กรอิสระจะมีจำนวนไม่เกิน 15 คน		
18. ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง แต่ต้องไม่เกินคราวละ 5 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน		
19. การพ้นจากตำแหน่งของผู้อำนวยการ ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง		
20. ระบบการบริหารการเงิน การบัญชีและงบประมาณจะได้รับการจัดสรรงบประมาณรายปี ได้รับเงินเป็นก้อน		
21. กิจการขององค์กรอิสระอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วย กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนเท่านั้น		
22. ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กรอิสระ ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน		
23. คณะกรรมการองค์กรอิสระจะไม่มีอำนาจ บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษ ทวงวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์กร		
24. คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ		
25. เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานอื่นของรัฐ ถ้าสมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์กรอิสระ ไม่จำเป็นต้องผ่านการคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน		
26. เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในองค์กรอิสระเป็นการชั่วคราวได้		
27. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอิสระมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ไม่ใช่ ข้าราชการ		
28. ผู้ไม่สมัครใจเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระ จะได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		
29. เมื่อเข้าสู่ระบบขององค์กรอิสระ ระเบียบปฏิบัติในการจ้างงานจะเหมือนเดิม		
30. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระจะไม่ลดลงกว่าเดิม		
31. การจัดสวัสดิการขององค์กรอิสระมีลักษณะไม่แตกต่างไปจากระบบราชการ		

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
32. เมื่อพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม เจ้าหน้าที่ต้องร้องเรียนต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด		
33. ทรัพย์สินขององค์กรอิสระจะเป็นของรัฐทั้งหมดเมื่อมีการยุบเลิกกิจการ		
34. เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่ได้รับถือว่าเป็นทุนและทรัพย์สินในการดำเนินกิจการขององค์กรอิสระ		
35. การตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรอิสระต้องมีการรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง		
36. เมื่อรัฐบาลเห็นควรยุบเลิกการดำเนินกิจการขององค์กรอิสระให้ดำเนินการขออนุมัติของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด		
37. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณสิทธิประโยชน์ ตามข้อบังคับขององค์กรอิสระ ข้าราชการลูกจ้างของส่วนราชการที่เปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระ ต้องยื่นความจำนงว่าไม่ขอรับบำเหน็จ บำนาญ ภายใน 60 วันนับแต่วันที่โอนย้ายเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กรอิสระ		
38. พนักงานทุกคนขององค์กรอิสระต้องทำสัญญาว่าจ้างกับโรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 5 ปี		
39. องค์กรอิสระจะมีระเบียบข้อบังคับการใช้จ่ายเงินของตนเอง		
40. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอิสระมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ไม่ใช่ข้าราชการโดยมิได้ 3 ลักษณะคือเป็น ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว		
41. เมื่อมีการจัดตั้งองค์กรอิสระโดยการแปรสภาพจากส่วนราชการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นมีสิทธิที่จะเลือกตัดสินใจได้ 3 กรณีคือ 1.ไม่สมัครใจ 2.สมัครใจ 3.ในกรณีที่ยังไม่ได้ตัดสินใจอาจขอให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้		

- ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบคำถาม เกี่ยวกับการเปลี่ยนเป็น
องค์กรอิสระของข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ถ้าจะเปลี่ยนให้
ข้าราชการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเข้าสู่องค์กรอิสระตามที่ เป็นแนวคิดของการปฏิรูประบบ
ราชการของรัฐบาลนั้นท่านจะมีความคิดเห็นในด้านต่อไปนี้อย่างไร

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การบริหารทั่วไป					
1. ท่านคิดว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการองค์กรอิสระของ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะมีความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้					
2. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้การกำหนดภารกิจมีความชัดเจนและลดความซับซ้อน ในการทำงานทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม					
3. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ช่วยลดปัญหาความไม่คล่องตัวในการบริหารงานและ สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้การปฏิบัติงานมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น					
5. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถพัฒนาคุณภาพในการ บริการได้ดีกว่าเดิม					
6. ท่านคิดว่า หากไม่เข้าสู่ระบบองค์กรอิสระ โรงพยาบาลก็สามารถบริหารงานได้ดีอยู่แล้ว					
7. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้โรงพยาบาลของท่านมีบรรยากาศในการทำงานดี ขึ้น					
8. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้ โรงพยาบาลมีการสื่อสารภายในองค์กรและการ ประสานงานภายในองค์กรที่ดีขึ้น					
9. ท่านคิดว่า โรงพยาบาลสามารถพัฒนาการทำงาน เป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในรูปของ องค์กรอิสระ					
10. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้ทุกหน่วยงานของ โรงพยาบาล มีส่วนร่วมในการ วางแผนและดำเนินการ ร่วมกันมากขึ้น					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
11. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีความพร้อมที่จะ เปลี่ยนรูปการบริหารเป็นองค์กรอิสระ					
การเงินและงบประมาณ					
12. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้มีระบบบริหารงานงบประมาณและการเงินมีความ คล่องตัว และอิสระ					
13. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้โรงพยาบาล สามารถหารายได้เพิ่มมากขึ้นจากการ เก็บค่าบริการจากผู้ใช้บริการได้					
14. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้โรงพยาบาลมีงบประมาณจากรายได้ที่จัดหาเอง พอเพียงต่อการพัฒนาคุณภาพ การให้บริการที่ดีขึ้น					
15. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้ระบบบริหารงานงบประมาณและการเงินของ โรงพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
16. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ายิ่งขึ้น สามารถประหยัดงบประมาณของภาครัฐได้					
17. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ ไม่ จำเป็นต้องได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล					
18. ท่านคิดว่าฐานะ การเงินการคลังของโรงพยาบาล ของท่านมีความพร้อมในการที่จะเปลี่ยนรูปแบบการ บริหารเป็นองค์กรอิสระ					
19. ท่านคิดว่า การได้รับจัดสรรงบประมาณรายปีใน หมวดเงินอุดหนุนทั่วไปจะทำให้องค์กรอิสระมีความ คล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินเพราะได้รับเงินอุดหนุนเป็น ก้อน					
20. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้มีการตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี อย่างโปร่งใส					
21. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ ทำ ให้รายได้ขององค์กรอิสระไม่ต้องนำส่งกระทรวงการ คลังซึ่งจะทำให้จัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กร อิสระเองได้					
การบริหารงานบุคคล					
22. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะ ทำให้มีระบบ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ เจ้าหน้าที่ มี ความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
23. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้มีระบบการสรรหา คัดเลือก บรรจุเจ้าหน้าที่ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงาน					
24. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยมีมาตรฐานมากกว่าเดิม					
25. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้ท่านพึงพอใจกับการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ					
26. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ ทำให้ผู้อำนวยการองค์กรอิสระพิจารณาเรื่องการ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือน หรือ หักค่าจ้างลงโทษทางวินัย ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากตำแหน่งได้อย่างมีความยุติธรรม					
27. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้มีการ โยกย้ายและลดการขาดบุคลากรในการทำงานน้อยลง					
28. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้การบริหารบุคลากรในการทำงานที่มีการยึดติดกับชั้นยศ ลดลงจะทำให้บริหารงานง่ายขึ้น					
ความมั่นคงในงาน					
29. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้บุคคลทั่วไปเชื่อถือและมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้นซึ่งทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพ					
30. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้ท่านรู้สึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ มากกว่าเดิม					
31. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้เจ้าหน้าที่ มีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่า ก่อนเข้าสู่ระบบขององค์กรอิสระ					
32. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ มีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมเมื่อมีการเปลี่ยนรูปแบบเป็นองค์กรอิสระ คือ 3-5 ปี					
33. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระทำให้สถานภาพของการเป็นเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระมีศักดิ์ศรี ดีกว่า การเป็นข้าราชการ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
34. ผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระอาจทำให้เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
35. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระจะทำให้ขาดหลักประกันที่แน่นอนในการจ้างงาน					
โอกาสความก้าวหน้า					
36. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพราะมีรายได้เพียงพอ					
37. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้/ทักษะได้อย่างเท่าเทียมกัน					
38. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและความดีความชอบ มีความยุติธรรมมากขึ้น					
39. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้มีการสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนบุคลากรในตำแหน่งอย่างเป็นธรรมมากขึ้น					
40. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้รับพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง					
41. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้เกิดความเสมอภาคและโอกาสก้าวหน้า ได้การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเพราะผู้บังคับบัญชาของสายงานนั้น ๆ มีโอกาสได้พิจารณา					
ประโยชน์เกื้อกูล					
42. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาวะแวดล้อม					
43. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้การจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือ เงินกู้ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
44. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้มีการจัดสรรเวลาในการทำงานได้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
45. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้มีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานพิเศษ ทำงานนอกเวลา ได้มากขึ้น					
46. การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเป็นองค์กรอิสระ จะทำให้ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ที่พักออาศัย ดีขึ้นกว่าเดิม					

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นรวม (Reliability)
ของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ทดสอบโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ เพื่อพิจารณาว่าสามารถยอมรับข้อความแต่ละข้อได้หรือไม่ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล จากการทดสอบแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถามดังกล่าว ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางผนวกที่ 1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความรู้เกี่ยวกับองค์กรอิสระ

No.	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	29.5000	18.2586	.3283	.6945
2	29.3000	19.0448	.3592	.7000
3	29.3667	19.2747	.1055	.7070
4	29.5000	17.5000	.5461	.6801
5	29.3667	18.7920	.2894	.6989
6	29.9000	19.6103	-.0461	.7202
7	29.6333	18.1713	.2965	.6960
8	29.6000	17.4207	.4997	.6812
9	29.5000	19.4310	.0091	.7145
10	29.4000	19.9724	-.1428	.7195
11	29.5000	18.9483	.1381	.7065
12	29.2667	19.6506	.0000	.7083
13	29.5667	18.7368	.1726	.7047
14	29.3000	19.3207	.1848	.7046
15	29.8667	17.1540	.5447	.6769
16	29.7667	17.6333	.4118	.6870
17	29.7333	18.3402	.2423	.7000
18	29.4667	18.8782	.1717	.7043
19	29.3333	19.0575	.2387	.7019
20	29.4333	18.7368	.2347	.7007
21	29.4000	19.1448	.1276	.7063
22	29.2667	19.6506	.0000	.7083
23	30.0667	18.4782	.2879	.6973
24	29.9000	17.8172	.3850	.6895
25	29.8000	16.9241	.5914	.6728
26	29.6333	18.7230	.1621	.7057
27	29.3667	18.9989	.2100	.7024
28	29.5000	19.3621	.0273	.7134
29	30.0000	18.3448	.2864	.6970
30	29.3000	19.1138	.3154	.7012

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

No.	Scale Mean If Item	Scale Variance If	Corrected Item	Alpha If Item
	Deleted	Item Deleted	Total Correlation	Deleted
31	30.0333	17.8264	.4512	.6865
32	29.5000	18.8103	.1756	.7042
33	29.4667	18.8782	.1717	.7043
34	30.0667	19.6506	.0000	.7083
35	29.3000	19.6655	-.0298	.7103
36	29.4333	20.1851	-.1991	.7240
37	29.5333	18.2575	.3098	.6954
38	29.4667	19.8437	-.0989	.7199
39	29.4000	19.6966	-.0539	.7152
40	29.4667	19.4989	-.0038	.7145
41	29.2667	19.6506	.0000	.7083

N of Cases = 30.0

N of Item = 41

Alpha = .5235

ตารางผนวกที่ 2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรอิสระ

No.	Scale Mean If Item	Scale Variance If	Corrected Item	Alpha If Item
	Deleted	Item Deleted	Total Correlation	Deleted
1	164.1000	256.6448	-.2276	.9229
2	163.7333	233.7195	.6986	.9127
3	163.4667	233.9816	.6517	.9131
4	163.3667	238.9989	.5670	.9144
5	165.6667	264.9885	-.4495	.9273
6	164.7333	256.7540	-.2911	.9218
7	164.0333	242.3092	.3132	.9169
8	163.9667	237.4816	.5169	.9147
9	163.8333	234.9023	.7211	.9128
10	163.8333	234.6954	.7908	.9124
11	164.3000	231.4586	.5886	.9137
12	163.8333	242.6954	.4282	.9157
13	163.8667	241.5678	.3994	.9159
14	163.7333	235.9264	.8258	.9125
15	163.8667	232.7402	.8031	.9119

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

No.	Scale Mean If Item	Scale Variance If	Corrected Item	Alpha If Item
	Deleted	Item Deleted	Total Correlation	Deleted
16	163.0333	236.7920	.5987	.9139
17	165.0667	245.3747	.1711	.9189
18	164.4667	230.3954	.6934	.9123
19	164.2333	245.3575	.2744	.9170
20	164.2000	238.8552	.5625	.9144
21	164.4667	230.3954	.6934	.9123
22	163.9333	237.4437	.7099	.9134
23	163.5667	240.5299	.4682	.9153
24	163.5000	237.7069	.5761	.9142
25	164.0333	237.2747	.6194	.9138
26	163.9333	234.5471	.7363	.9126
27	164.1667	232.5575	.7631	.9121
28	163.6000	235.8345	.7104	.9130
29	164.4667	236.8092	.6067	.9138
30	164.0667	237.0989	.5780	.9141
31	164.1000	247.1966	.1066	.9197
32	164.2333	255.4954	-.2197	.9215
33	164.8333	262.0747	-.4081	.9252
34	164.4000	259.6276	-.3035	.9249
35	164.5667	255.9092	-.2218	.9220
36	164.1333	237.7057	.6252	.9138
37	164.1667	239.5920	.4902	.9150
38	163.8667	238.3264	.7094	.9136
39	163.9000	238.9207	.7294	.9137
40	163.8667	235.7747	.7134	.9130
41	164.0667	238.5471	.6540	.9138
42	163.8000	241.6138	.6688	.9145
43	164.2667	238.9609	.5170	.9147
44	163.8667	237.0851	.7068	.9133
45	163.8333	235.2471	.7627	.9126
46	164.4333	234.8057	.7374	.9127

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Item = 46

Alpha = .9174

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล	นาวาอากาศตรีหญิงอุษณีย์ สายถวิล
วัน เดือน ปีที่เกิด	16 สิงหาคม 2512
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	2536 วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 2541 การพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย 2544 คหกรรมศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช 2545 โรงเรียนนายทหารผู้บังคับฝูง รุ่นที่ 100 สอส. บคอ.
ตำแหน่ง	นายทหารอนามัย แผนก เวชศาสตร์ป้องกัน โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
สถานที่ทำงาน	ห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ