



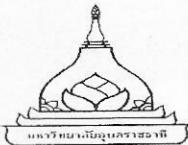
การรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ  
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

นางเตือนใจ สีหวงศ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชบริหารบธิการสุขภาพ  
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

พ.ศ. 2546

ISBN 974-609-174-3



ใบรับรองการศึกษาอิสระ<sup>๑</sup>  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

ปริญญา

การบริหารบริการสุขภาพ

เภสัชศาสตร์

สาขาวิชา

คณะ

เรื่อง การรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด  
ศรีสะเกษ

ชื่อผู้ทำการศึกษา นางเตือนใจ สีหวงศ์

ได้พิจารณาเน้นขอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ

.....ประธานกรรมการ

( ดร.จินกานา นาภพ )

.....กรรมการ

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมมนา มูลสาร )

.....กรรมการ

( อารย์บัวนัส วงศ์สุค )

.....กรรมการ

( นางธีรัตน์ ธรรมโรจน์ )

.....คณบดี

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เสาหิน )

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รับรองแล้ว

.....

( ศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ วิโรจนกุล )

อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้สำเร็จด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการศึกษา เป็นอย่างดีมาตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา ขอขอบคุณอาจารย์ ดร. จินตนา นาพร อาจารย์บัวนันท์ วงศ์สุด

ขอขอบคุณ พศ.ดร. สัมมนา มูลสาร รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ให้กำปรึกษา ชี้แนะในการศึกษาตลอดระยะเวลาการศึกษาในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ขอขอบคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาร่วมทั้งเผยแพร่ผลการศึกษา และขอขอบคุณข้าราชการสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษา

(นางเตือนใจ สีหวงษ์)

ผู้วิจัย

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ  
โดย : นางเตือนใจ สีวงศ์  
ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเอก : การบริหารบริการสุขภาพ  
ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ดร.จินตนา นาพร

ข้าราชการที่มีการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่ทำหน้าที่แปลงนโยบายการปฏิรูประบบราชการไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีแก่ประชาชนผู้ใช้บริการและประเทศชาติ การศึกษาการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการเป็นการศึกษาเชิงภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการรับรู้ข้อมูลและเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ สุ่มตัวอย่างโดยวิธี Stratified-random sampling กลุ่มตัวอย่างจำนวน 593 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง

จากการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ พบร่วมกับข้าราชการที่มีกลุ่มอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการไม่แตกต่างกัน เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.013$ ) นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาของข้าราชการ มีผลต่อการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.001$ ) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.003$ ) นักวิชาการสาธารณสุขมีคะแนนรวมเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการมากกว่า

### **ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.000$ )**

ในการศึกษารังนี้สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของข้าราชการเกี่ยวกับการให้ข้อมูลการปฐมประสบการณ์ได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการสาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ข้าราชการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างไรก็ตามพบว่าคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฐมประสบการณ์ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ยังอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลแก่ข้าราชการในสังกัด จึงควรมีการวางแผนแนวทางในการส่งต่อข้อมูลการปฐมประสบการณ์ เพื่อจะลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฐมประสบการณ์ที่ถูกต้อง

**ศัพท์สำคัญ : การรับรู้/การปฐมประสบการณ์**

**ABSTRACT**

TITLE : Perception about bureaucratic reform of Srisaket public health personals  
BY : Mrs.Tuanjai Seehawong  
DEGREE : Master Science  
Major Field : Health Care Management  
Chairman of Committee : Jintana Napaporn,Ph.D.

The objectives of this cross-sectional study of Srisaket public health personals were survey and to compare perception about bureaucratic reform. The study was done in a descriptive manner in 593 people using self-constructed questionnaire, previously validated ( $\alpha=0.98$ ) The stratified-random sampling was employed to the study.

The finding of this study showed that age and workage of Srisaket public health personals did not affect the perception of bureaucratic reform. This study showed greater perception level of male than those of female ( $p=0.013$ ). Moreover, the education was reported to influence the perception ( $p<0.05$ ). The highest perception level belonged to Master degree education ( $p=0.001$ ). Public health personals worked in District public health office showed significant perception level more than those worked in community hospital ( $p=0.003$ ). Public health personals in expert on public health has the greatest perception level ( $p<0.05$ ).

In summary, it was evident that sex, education, working place and working position had a significant effect to perception of bureaucratic reform of Srisaket public health personals. Srisaket public health officers who are in bureaucracy of command should plan to inform and clarify personals under control to have better understanding and to be prompt to bureaucratic reform, especially whom worked less than five years and whom worked in community hospital. Also those who worked in miscellaneous positions, besides physicians, dentists, pharmacists, nurses, public health manager and expert on public health, should be gotten more attention in order to have equal understanding toward bureaucratic reform.

Key word : Perception/ Bureaucratic reform

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| กิตติกรรมประกาศ.....                                | ก    |
| บทคัดย่อ.....                                       | ข    |
| ABSTRACT.....                                       | จ    |
| สารบัญ.....   | ฉ    |
| สารบัญตาราง.....                                    | ฉ    |
| สารบัญภาพ.....                                      | ฉ    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                   | 1    |
| วัตถุประสงค์.....                                   | 2    |
| สมมติฐานของการศึกษา.....                            | 3    |
| ขอบเขตการศึกษา.....                                 | 3    |
| ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....                            | 5    |
| บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....                          | 6    |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....                     | 22   |
| รูปแบบการศึกษา.....                                 | 22   |
| กลุ่มประชากรในการศึกษา.....                         | 22   |
| การสุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง.....                | 22   |
| การวัดตัวแปร.....                                   | 22   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการทดสอบแบบสอบถาม..... | 23   |
| วิธีเก็บข้อมูล.....                                 | 24   |
| วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....                            | 24   |
| บทที่ 4 ผลการศึกษา.....                             | 25   |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....    | 37   |
| เอกสารอ้างอิง.....                                  | 42   |
| ภาคผนวก.....  | 44   |
| แบบสอบถาม.....                                      | 53   |
| ประวัติผู้วิจัย.....                                | 58   |

## สารบัญตาราง

|   | หน้า |
|---|------|
| ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไป.....   | 26   |
| ตาราง 2 ช่องทางหรือสื่อในการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ.....  | 26   |
| ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ.....   | 27   |
| ตาราง 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามเพศ.....                 | 27   |
| ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามกลุ่มอายุ.....                             | 29   |
| ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามระดับ<br>เวลาปฏิบัติงาน.....               | 30   |
| ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามระดับ<br>การศึกษา.....                     | 32   |
| ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามสถานที่<br>ที่ปฏิบัติงาน.....              | 33   |
| ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามตำแหน่ง<br>ในการปฏิบัติงาน.....            | 35   |
| ตาราง 10 ร้อยละของข้าราชการจำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้<br>ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ.....       | 36   |
| ตาราง 11 ข้อมูลอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ.....  | 45   |
| ตาราง 12 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ.....   | 45   |
| ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามเพศ.....                | 45   |
| ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนก<br>ตามอายุ.....                  | 46   |
| ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน..... | 46   |

## สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

|   |    |
|---|----|
| ตาราง 16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามระดับการศึกษา.....                                      | 47 |
| ตาราง 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Multiple comparisons .....          | 47 |
| ตาราง 18 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามสถานที่ที่ปฏิบัติงาน.....                               | 48 |
| ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามสถานที่ที่ปฏิบัติงานโดยใช้ Multiple comparisons .....   | 49 |
| ตาราง 20 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....                             | 50 |
| ตาราง 21 เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ<br>จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยใช้ Multiple comparisons..... | 50 |
| ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability coefficients)<br>ของเครื่องมือจำแนกตามมิติที่ศึกษา.....                                  | 51 |
| ตาราง 23 การประมาณค่าตัวอย่างประชากร (Taro Yamane)<br>ระดับความเชื่อมั่น 95%.....   | 52 |

## สารบัญภาพ

หน้า

|   |    |
|---|----|
| ภาพที่ 1 แผนภูมิกรอบแนวคิดในการศึกษา.....                     | 4  |
| ภาพที่ 2 โครงสร้างส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุข.....          | 19 |
| ภาพที่ 3 โครงสร้างการแบ่งงานภายใต้สำนักงานโรงพยาบาลชุมชน..... | 20 |
| ภาพที่ 4 โครงสร้างการแบ่งงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....   | 21 |

## บทที่ 1

### บทนำ

ระบบราชการเป็นระบบที่มีโครงสร้างองค์กรที่ใหญ่ มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ทำให้เกิดผลผลกระทบต่อการให้บริการประชาชนทั้งทางด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพทำให้เกิดปัญหา และความล่าช้าในการให้บริการ เนื่องจากระบบราชการไทยถูกนำเสนอไปผูกติดอยู่กับระบบอุปทานนิยม เป็นเวลาภานาน เมื่อรัฐบาลโดยการนำของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ได้ประกาศชัดเจนว่าต้องปฏิรูป ระบบราชการ เพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ในการทำงานของข้าราชการ ไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ ซึ่งต้องยอมรับว่าข้าราชการเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานและนำความสำเร็จสู่องค์กรในภาครัฐ ทำหน้าที่แปลงนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการให้บริการประชาชน นำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ ข้าราชการต้องมีความรู้ความสามารถให้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการเป็นอย่างดี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับวัฒนธรรมและวิธีการทำงานสู่ “ราชการยุคใหม่” ปรับวิธีการทำงานแบบเดิมที่ใช้แรงงานและจำนวนคนเป็นหลักมาเป็นการทำงานระบบอิเล็กทรอนิก ใช้เทคโนโลยี ข้อมูล ความรู้ พลังสมองและภูมิปัญญาเป็นหลัก มีการทำงานเป็นทีม บูรณาการ ประสานงานในแนวร่วม ยึดผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางเน้นความสำเร็จของงานโดยมีการวัดผลงาน ที่ชัดเจน เป็นข้าราชการมืออาชีพเป็นที่พึงของประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### สภาพของปัญหา

ปัญหาของระบบราชการคือการมีลักษณะงานแบ่งเป็นชั้นๆ มีการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาระดับสูง การทำงานล่าช้า จำนวนข้าราชการมากเกินความจำเป็น มีการขยายตัวของส่วนราชการมากเกินไป ระบบการทำงานไม่เหมาะสมกับยุคสมัย ประสิทธิภาพในการทำงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ค่าตอบแทนต่ำ ไม่สอดคล้องกับระดับความสามารถและความสามารถและอัตราการจ้างในตลาดแรงงาน โครงสร้างการบริหารงานไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความชัดเจนในขอบเขตการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและกระแสโลก ขาดการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ในการดำเนินงาน โครงสร้างการต่างๆ ขาดการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ขาดสภาพดังกล่าว หากระบบราชการไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง จะทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ประเทศ

เพื่อนบ้านมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อจะได้สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ อีกทั้งมีการรื้อปรับระบบของภาคเอกชนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น แม้ฝ่ายการเมืองจะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการปริญรูประชาราช แต่หากขาดความร่วมมือจากประชาชน ข้าราชการและองค์กรในสังคมก็ไม่มีทางสำเร็จได้ การเปิดกว้างต่อประชาชนและองค์กรเอกชนนั้นมีความสำคัญในแง่ของ การเรียนรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน นอกเหนือนี้การที่จะผลักดันให้องค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจบางส่วน ในกรณีของรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรมหาชนนั้น ก็จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจต่อกันและรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การหาหนทางหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมและเป็นที่ยอมรับได้โดยทุกฝ่าย

ความร่วมมือของข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐ ในฐานะของผู้ปฏิบัติมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ข้าราชการนั้นเป็นผู้ที่อาจได้รับผลกระทบมากที่สุดและอาจมีความไม่สงบในการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้เกิดแรงด้านท่านการปฏิรูป แต่หากผู้ดำเนินการนั้นได้ทำความเข้าใจโดยให้หน่วยงานของรัฐรับทราบถึงเหตุผลหลักการรวมไปถึงแนวทางการปฏิรูป พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทาง โดยเฉพาะในขั้นตอนที่จะมีผลกระทบต่อหน่วยงานมากที่สุด ก็จะมีผลต่อการปรับทัศนคติของคนทำงานต่อการปฏิรูปว่ามิใช่การสูญเสียแต่เป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ด้วยเหตุนี้จึงต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการปริญรูประบบราชการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามหลักการของระบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง เร่งรัดการกระตุ้นความตื่นตัวทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยผ่านการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลายโดยเน้นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น รวมไปถึงการทำประชาพิจารณ์อย่างกว้างขวาง เพราะการปฏิรูประบบราชการนั้น มีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรในองค์การให้เข้าใจถึงสภาพปัจจุบันของระบบ ผลกระทบที่เกิดขึ้นและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและเพื่อให้สามารถปรับตัวปรับตัวไปกับสถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นวิกฤตให้เป็นโอกาสเพื่อปฏิบัติงานภายใต้การทำงานในรูปแบบใหม่ ได้อย่างมีความสุขดังกล่าวนี้ จะต้องเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนที่เหมาะสมและจะต้องดำเนินถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่าย อย่างเป็นกลางและเป็นธรรมที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- เพื่อสำรวจการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ/พนักงานของรัฐ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
- เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ/พนักงานของรัฐ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

## **สมนติฐานของการศึกษา**

ข้าราชการสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน มีการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ไม่แตกต่างกัน

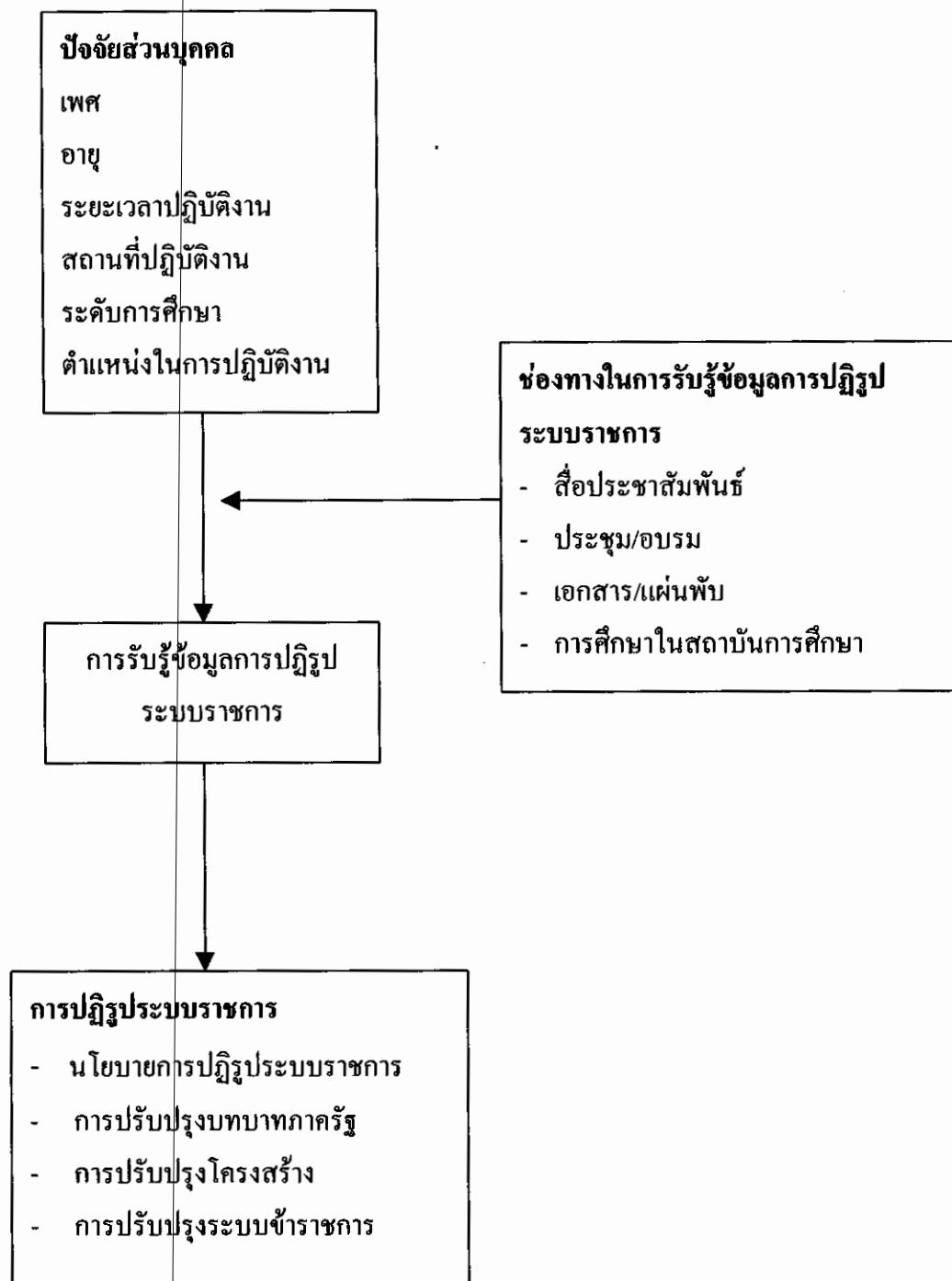
## **ขอบเขตการศึกษา**

การศึกษาการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยและหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ไม่รวมถึงสถานีอนามัยในเขตเมืองในเขตเทศบาลเมืองศรีสะเกษ และโรงพยาบาลศรีสะเกษ เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามในระหว่าง เดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2546

## **ความหมายและนิยามศัพท์เฉพาะ**

|                         |  |
|-------------------------|--|
| การรับรู้               | หมายถึง การได้รับทราบข้อมูลและเข้าใจตามที่ได้รับทราบ<br>ด้วยประสานผสานผสานไปแล้ว กการฟัง อ่าน ดู รับความรู้สึก   |
| ข้าราชการ               | หมายถึง ข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วย<br>ราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ  |
| ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ | หมายถึง ข้าราชการและพนักงานของรัฐ<br>ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข<br>จังหวัดศรีสะเกษ ที่ไม่ใช่ตำแหน่ง แพทย์/ทันตแพทย์ เภสัชกร<br>พยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่บริหารงาน<br>สาธารณสุข และนักวิชาการสาธารณสุข |

## ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา



## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
2. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับส่วนขาดของการรับรู้ข้อมูล และช่องทางข้อมูลที่มาสารที่เอื้อต่อการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ
3. นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของข้าราชการ ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การทำงานให้บริการประชาชน ตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูประบบราชการ

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

การปฏิรูประบบราชการ คือ การเปลี่ยนรูปแบบของระบบราชการตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่างๆ โครงสร้างรูปแบบองค์กร ระบบบริหารและวิธีการทำงาน ระบบบริหารบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อทำให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูงในการเป็นกลไกการบริหาร และจัดการประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ เป็นระบบที่มีคุณภาพและคุณธรรม รวมทั้งประสิทธิผลที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน โดยต้องเป็นระบบที่สร้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีนิสัยการทำงานอย่างผู้รู้จริง ทำงาน มีผลงาน ขั้น มีความสามารถ ซื่อสัตย์ สุจริต กล้าคิด กล้าทำ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามและคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

ระบบราชการถูกมองว่าเป็นกลไกของรัฐที่ล้าหลัง ไม่ทันสมัย ไม่อาจตอบสนอง

ข้อเรียกร้องและความต้องการของสังคม ได้ จึงก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในโครงสร้างและระบบราชการ ไทยอีกมากมายหลายประการ วิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมไทยในปัจจุบัน ก่อให้เกิดปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ และมีแนวโน้มของปัญหาเพื่อย้ายไปในวงกว้าง ซึ่งปัญหาที่สำคัญจะเกี่ยวเนื่องกับระบบการเมือง การปกครองในปัจจุบันที่ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นต่อรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาของประเทศ ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในระยะสั้นมากกว่าการวางแผนแก้ไขปัญหาในระยะยาว นอกจากนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับระบบการบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายได้ถูกนำมาเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ต่อการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นความล้าสมัยของระบบ การบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ การใช้กฎระเบียบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ ประกอบกับกำลังคนไม่มีคุณภาพ มีการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ นายแพทย์ประเวศ วงศ์ (2528) กล่าวถึงปัญหาสำคัญของระบบราชการ ไทยว่ามีโครงสร้างที่เน้นการรวมรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไป ทำให้ประชาชนไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการคิดในการดำเนินงานได้ รวมทั้งระบบราชการเน้นในเรื่องการควบคุมงานภายในรูปแบบระเบียบต่างๆมากกว่าเน้นที่ผลสำเร็จของงาน กลด ทองธรรมชาติ (2528) ได้ชี้ให้เห็นว่าการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการ เป็นปัญหาที่เป็นตัวบ่งชี้การทำงานของระบบราชการทั้งในระบบราชการเองและจากภายนอกด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินพันธ์ นาครະ (2530) ซึ่งพบว่าการคอร์รัปชันที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งในวงราชการในรูปแบบต่างๆกัน ทั้งในระดับข้าราชการชั้นสูงและข้าราชการชั้น ผู้น้อย ในด้านการบริการประชาชนได้มีผลการสำรวจความคิดเห็นของจีระ วงศ์ศิรามก (อ้างในรุ่ง แก้วแดง, 2538) ในกลุ่มนักศึกษา ประชาชนทั่วไป ข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อความคิดเห็นตัวของระบบราชการ มีความคิดเห็นว่าการทำงานของระบบ

ราชการไม่ค่อยดองตัว ร้อยละ 99 94.2 และ 93.1 ตามลำดับ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขในเรื่องของความล่าช้าและไร้ประสิทธิภาพ กล่าวโดยรวมก็คือบริการของภาครัฐไม่เป็นที่พึงประสงค์ทั้งในเรื่องคุณภาพและความรวดเร็วรวมถึงอัตราศักยภาพในการให้บริการด้วย

สภาพปัจุหามีความซัดเจนประการหนึ่งคือ การที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่พอใจในบริการที่ได้รับจากหน่วยราชการ ในขณะเดียวกันภายใต้ข้อจำกัดของโครงสร้างและกฎหมายบังคับต่างๆ ข้าราชการก็ไม่อาจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เต็มที่ การขาดความสามารถในการตอบสนองความต้องการนี้สะท้อนให้เห็นความจำเป็น ในการปฏิรูปเพื่อหาทางออกของการแก้ไขปัจุหามอย่างจริงจังแล้ว ทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ว่าจะเป็นประชาชนข้าราชการหรือนักการเมืองจะต้องเผชิญกับความสูญเสียร่วมกันทั้งสิ้น นอกจากนี้หน่วยงานราชการมักมีขนาดใหญ่ ทั้งนี้สาเหตุที่เป็นอุปสรรคต่อการจำกัดกำลังคนภาครัฐคือการขาดแรงงาน แล้วยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพบุคลากรภาครัฐ โดยเน้นการมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ความซื่อสัตย์สุจริต โดยอาศัยระบบประเมินผลและการตอบแทนที่เน้นผลงาน และความเป็นธรรมและเร่งรัดจัดตั้งกลไกตรวจสอบ ทั้งในระดับองค์กรและระดับตัวบุคคลที่ไปร่วมใส่ประชาติการแทรกแซงและสร้างระบบแรงงานให้สามารถดำเนินการตามกำหนดเวลาและงบประมาณให้เหมาะสมกับภารกิจ รวมไปถึงการควบคุมรายจ่ายประจำและการเพิ่มความสามารถในการลงทุนภาคของภาครัฐ และการยึดมั่นต่อเงื่อนไขด้านงบประมาณภายใต้สภาวะวิกฤตและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2541) จึงเป็นความจำเป็นของประเทศไทยที่ต้องได้รับการแก้ไขปัจุหาย่างเร่งด่วนเพื่อเผชิญกับกระแสโลกกว้าง มิฉะนั้นแล้วประเทศไทยคงต้องประสบกับสภาวะ “ถอยหลัง เข้าคลอง” และสูญเสียโอกาสในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ในเวทีการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยไม่มีการปฏิรูประบบราชการ ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นให้องค์กรมีขนาดกระทัดรัด มีประสิทธิภาพ และมีการปรับทิศทางและกระบวนการทัศน์ในการบริหารงานของภาครัฐให้มีความคล่องตัว การเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความเชื่อ วิธีการทำงาน กระบวนการต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีด้านสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อประกอบการตัดสินใจ การดำเนินการ เช่นนี้เรียกว่าเป็นการรีอร์ดราบงาน (Reengineering) ซึ่งประกอบด้วยการคิดบทใหม่ (Rethink) การออกแบบกระบวนการใหม่ (Redesign) การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ (Rewrite) และการอบรมพนักงานใหม่ (Retrain) ในการปรับขนาดของกำลังคนภาครัฐให้เล็กลง และมีประสิทธิภาพทันสมัยมากขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการได้เกียรติอาชญากรก่อนกำหนด (Early retirement system) และสามารถเลือกผลตอบแทนจากบำเหน็จบำนาญได้

## แนวโน้มภายในการปฏิรูประบบราชการไทย

รัฐบาลสมัยปัจจุบัน ได้ประกาศนโยบายการปฏิรูประบบราชการแต่งต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างความโปร่งใส การขัดการทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดิน และการให้บริการประชาชนและถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญเร่งด่วน เพราะเป็นงานที่สำคัญต่อการพื้นฟูเศรษฐกิจ การพัฒนาประเทศและการนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับ เน้นการทำงานร่วมกันและสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยรวมเร่งตراجคุณภาพปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ปรับปรุงบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุมเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนและประชาชน โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการปฏิรูประบบราชการ เพื่อวางแผนทางการดำเนินการให้ชัดเจนและต่อเนื่อง ปรับกระบวนการบริหารราชการ โดยใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน เร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีทักษะดิจิทัลต่อไป รวมทั้งทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานมีความยึดหยุ่น มีประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม เร่งรัดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดทำ และจัดสรรงบประมาณให้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศและส่งเสริมให้กระหึ่ง ทบวง กรม มีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น พร้อมทั้งจัดให้มีระบบควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ช่วงการเตรียมการ (ก่อน 1 ตุลาคม 2545) ระยะที่ 2 ช่วงการปรับโครงสร้างและระบบการบริหารราชการ (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545-30กันยายน 2547) ระยะที่ 3 ช่วงก้าวสู่ระบบราชการแนวใหม่ (1 ตุลาคม 2547- 30 กันยายน 2551)

วัตถุประสงค์ของการแก้ไขในส่วนของการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้ราชการเป็นกลาง และเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพของรัฐบาล ในการนำนโยบายของรัฐบาลไปดำเนินการให้เกิดผลทางการปฏิบัติ โดยราชการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายของรัฐบาลที่มีก้ามนิลักษณะเป็นนามธรรมมากำหนดให้มีความเป็นรูปธรรม และผลักดันให้เกิดผลตามที่ตั้งเป้าหมาย เอาไว้จะต้องมีความเข้าใจในภาพรวมของนโยบายรัฐบาลว่าส่วนที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้น สมพันธ์อย่างไรกับส่วนราชการอื่นหรือส่วนอื่นของสังคม และจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ผล

กระบวนการนโยบายเพื่อเสนอแนะแก้รัฐบาลในการปรับปรุงนโยบาย ให้มีประสิทธิภาพและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนยิ่งขึ้น ประการที่สอง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของประเทศในการแข่งขันระดับเวทีโลก สภาพโภคภัณฑ์ได้ทำให้จำนวนผู้ผลิต ผู้บริโภค ชนิดของสินค้ามากขึ้นในขณะที่วงจรชีวิตของสินค้าสิ้นลงมีสินค้านิดใหม่ๆเข้าสู่ตลาดตลอดเวลา ดังนั้นราชการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสร้างปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการแข่งขันของภาคเอกชนไทย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้รวมถึงการมีระบบข้อมูลเศรษฐกิจมหาภาคที่สมบูรณ์ ทันสมัย มีกฎหมายที่ทันสมัยเข้าใจง่ายและมีความสามารถในการต่อรองในเวทีเศรษฐกิจโลก เพื่อปกป้องสิทธิประโยชน์ของผู้ประกอบการและนักลงทุนชาวไทย ประการที่สาม เพื่อสร้างความโปร่งใส ความตรงไปตรงมาในการปฏิบัติราชการและขัดความทุจริตประพฤติมิชอบให้หมดไปจากรัฐบาล ประการที่สี่ เพื่อให้ราชการประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตใจที่บริสุทธิ์และเปิดกว้างต่อความต้องการของประชาชน ประการที่ห้า เพื่อสร้างวัฒนธรรมและความคุณค่าใหม่ในวงราชการ ได้แก่ ความตรงไปตรงมา ความโปร่งใส การทำงานเป็นทีม การทำงานเพื่อประชาชน การมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม การพึงดูแลและความอดีตในการดำรงชีวิต (ทิพวัต เมฆสารรค์, 2541) จุดเน้นของรัฐบาลในการปฏิรูประบบราชการ คือเพื่อสร้างระบบราชการให้มีสมรรถภาพสูงขึ้นและมีขีดความสามารถในการทำงานตามบทบาทภารกิจ ที่สังคมและประชาชนต้องการ โดยมียุทธศาสตร์หลัก

#### 4 ประการ ดังนี้

1. ต้องจัดโครงสร้างหน่วยงานภาคราชการให้ดำเนินบทบาทภารกิจที่ได้มอบหมาย โดยทุกหน่วยงานต้องมีความชัดเจนในบทบาทภารกิจ มีความเป็นเอกภาพและสายสัมพันธ์ในการดำเนินบทบาทภารกิจที่ต้องเนื่องกัน มีผู้รับผิดชอบการบริหารงานผลงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายชัดเจนทั้งในระดับรองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีและปลัดกระทรวง
2. จัดระบบงบประมาณให้เป็นงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์(Strategic-based budgeting) เป็นการปรับระบบการจัดสรรเงินกা�ຍือการให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน และเป็นกลไกผลักดันการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง
3. สร้างระบบการทำงานที่เน้นการให้รางวัลค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance-based incentive) ซึ่งต้องปรับรื้อระบบข้าราชการและการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ทั้งระบบ ตั้งแต่ระบบการจำแนกตำแหน่ง การเลื่อนขั้น การให้ค่าตอบแทนที่เน้นผลงาน และเงื่อนไขในการรับราชการ สร้างระบบบรรเทาด้วยตัวของราชการให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น เป็นระบบที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการแข่งขันและสามารถได้ผู้บริหารระดับต่างๆและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีความสามารถเป็นมืออาชีพ

4. ปรับปรุงกลไกการทำงานของหน่วยงานราชการให้สามารถแข่งขันได้ ทั้งด้านด้านทุนวิธีการดำเนินงาน คุณภาพของการให้บริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยต้องปรับทัศนคติและกรอบความคิดของข้าราชการให้เป็นผู้มีมาตรฐานทางคุณธรรม มีจรรยาบรรณในการทำงาน และการให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเท่าเทียมไม่มีพฤติกรรมที่เป็นการเล่นพรrokเด่นพอกหรือเป็น Double standard

หลังจากปฏิรูปราชการแล้วราชการจะมีลักษณะสำคัญคือ เป็นราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณค่าภัยของประชาชน การดำเนินงานของราชการจะพร้อมไปด้วยจิตสำนึกที่ผูกพันกับประชาชนและสังคม วิเคราะห์ว่าสิ่งใดคือความต้องการของประชาชน คิดหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะสนองตอบความต้องการเหล่านี้ได้อย่างรวดเร็ว และมีความสมเหตุสมผลทางด้านด้านทุนและดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวด้วยความตั้งใจจริง ซื้อตรงและไปร่วงใส โดยการปฏิบัติงานอย่างซื่อตรงต่อหน้าที่และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และหากเกิดเหตุการณ์ที่ส่อว่ามีการทุจริตประพฤติมิชอบเกิดขึ้น จะต้องรับสอนส่วนหากความจริงให้กระจำงโดยเร็ว พร้อมทั้งมีมาตรการลงโทษผู้กระทำผิดและหมายมาตรการป้องกันมิให้เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นอีก ในขณะเดียวกันก็มีการเปิดเผยข้อมูลของราชการอย่างครบถ้วนและถูกต้อง โดยรวมถึงข้อมูลผลการดำเนินงานข้อมูลค่าใช้จ่ายและข้อมูลที่แสดงถึงผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในหน้าที่ต่างๆ กฎหมายหรือนโยบายของราชการและรัฐบาลจะมี ผลกระทบต่อประโยชน์ของตน ตลอดจนมีระบบปรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของราชการ มีความรับผิดชอบ นั่นคือการรู้จักหน้าที่ของตนเอง การยอมรับในความผิดพลาดและผลที่จะตามมา ในขณะเดียวกันสามารถวิเคราะห์และอธิบายถึงความผิดพลาดนั้นได้ ตลอดจนหาวิธีในการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้นอีกในอนาคต มีความแน่นอนคงเส้นคงวา โดยการมีมาตรฐานการดำเนินการและการให้บริการเพื่อให้ประชาชนรู้ว่าจะคาดหวังอะไรจากการ ในขณะเดียวกันภายหลังการปฏิรูประบบราชการจะถูกตัวเองมาเป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความสามารถในการวิเคราะห์ผลกระทบของกฎระเบียบที่มีต่อสังคม โดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกประเทศ ทั้งในขณะปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเป็นไปในอนาคตหรืออีกหนึ่งหลังการปฏิรูปจะเป็นราชการที่มีความเป็นพลวัตมากขึ้น มีความมั่นคงเข้มแข็ง พร้อมจะยืนหยัดเคียงข้างประชาชนและมีความเที่ยงธรรม ราชการจะให้บริการและดูแลความปลดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเสมอภาค ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิรูปหน้าที่และหากพบการกระทำการผิดกฎหมายจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ กล้าที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องแต่อาจไม่ถูกใจของกลุ่มผลประโยชน์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หากปรากฏว่ามีกฎหมายที่ไม่ให้ความเป็นธรรมหรือให้ประโยชน์แก่กลุ่มนั้นโดยกลุ่มนั้นจะต้องรีบปรับปรุงกฎหมายนั้นเพื่อสร้างความเป็นธรรม เป็นราชการที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาจาก

ประชาชนว่าเป็นระบบที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและคุณธรรม ในระยะยาวเมื่อราชการสามารถแสดงให้ประชาชนเห็นได้ว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างได้ผล มีมาตรฐานสูง มีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์รวมทั้งคุณสมบัติอื่นๆที่กล่าวไว้ข้างต้น หรือความเชื่อถือและความไว้วางใจจากประชาชน ที่มีต่อราชการจะเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีความสุขและรู้สึกปลอดภัย เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือกับราชการในการพัฒนาประเทศ เป็นราชการที่เข้าใจง่ายและเป็นเพื่อนประชาชน โดยการที่ราชการแบ่งหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนว่างานใดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดหรือเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่าง ราชการ เอกชนและประชาชน มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของราชการให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนเมื่อติดต่อราชการ รวมถึงการแข่งขันเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือนโยบายของราชการและรัฐบาลที่จะมีผลกระทบต่อประโยชน์ของตน ตลอดจนมีระบบรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของราชการ (พิพาวดี เมฆสววรค์, 2541) ในการปฏิรูปจะต้องครอบคลุมระบบราชการทั้งหมด ได้แก่ การปรับปรุง บทบาทของภาครัฐ การปรับปรุงระบบบริหาร การปรับปรุงโครงสร้าง การปรับปรุงกลไกและกฎหมาย การปรับปรุงระบบข้าราชการ การปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการและการปรับปรุงเทคโนโลยี

การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ ประกอบด้วย การบทบาทนบทบาทการกิจของภาครัฐ และเน้นให้ภาครัฐทำเฉพาะในสิ่งที่จำเป็นและทำได้ดีเท่านั้น โดยมีการกระจายอำนาจและสร้างความร่วมมือกับประชาชน องค์กรเอกชน ภาคธุรกิจเอกชนต่างๆ ทั้งนี้การกระจายอำนาจหน้าที่ ดังกล่าวจะท่อนให้เห็นความจริงที่ว่าการพัฒนาประเทศ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาสังคมในปัจจุบัน มีข้อบทกว้างขวางและมีความซับซ้อน ซึ่งการใช้ราชการเป็นศูนย์ เน้นกฎระเบียบไม่มีความเหมาะสมอีกด้วย การปรับปรุงโครงสร้างอำนาจและหน้าที่ของรัฐบาล คณะกรรมการตัดสินใจ รัฐมนตรีและข้าราชการประจำโดยการสนับสนุนให้บทบาทหลักของคณะกรรมการตัดสินใจและรัฐมนตรี อยู่ที่การกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ในระดับประเทศ ในขณะที่บทบาทหลักของข้าราชการประจำอยู่ที่การบริหาร และจัดการเพื่อให้นโยบายที่กำหนดโดยฝ่ายการเมืองบรรลุผล โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ ประสิทธิภาพ และสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประชาชน

การปรับปรุงระบบบริหาร ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based management system) ขึ้นในราชการเพื่อช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของส่วนราชการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาข้าราชการ สร้างกลไกความรับผิดชอบ (Accountability mechanism) สนับสนุนให้ระบบประเมินที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในราชการ การปรับปรุงระบบประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ เพื่อสร้างให้เกิดความสอดคล้องระหว่างงบประมาณที่กำหนดขึ้นกับ

การใช้จ่ายจริงทั้งในแบ่งของปริมาณเงินและความทันต่อสถานการณ์ เป็นเครื่องมือที่สร้างหลักประกันว่าการดำเนินการของส่วนราชการเป็นไปในทิศทางที่แท้จริงของโครงการ โดยคำนึงถึงค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สิน อัตราเสี่ยงของดอกเบี้ยและอัตราเสี่ยงของอัตราแลกเปลี่ยนเงินและค่าเสียโอกาส สร้างความคล่องตัวให้แก่หน่วยงานมากกว่าการที่ส่วนกลางจะมาควบคุมในรายละเอียด หรือการใช้กฎหมายที่เดียวกันสำหรับทุกส่วนราชการและสร้างจิตสำนึกให้แก่ส่วนราชการ ในการใช้เงินของประชาชนให้คุ้มค่า การปรับปรุงระบบงานบุคคลภาครัฐ โดยมีระบบสรรหาและเลือกสรรที่รวดเร็วและยุติธรรม มีคุณภาพสูงและความสามารถในการสนับสนุนให้การดำเนินงานของราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบที่จะรักษาบุคคลดังกล่าวไว้ในราชการ แต่ขณะเดียวกัน ความสามารถผลักคนชั้นยอดจากการได้รับ การปรับปรุงงานพัสดุให้ง่ายคล่องตัวเน้นความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ คุณภาพของสินค้าและความรวดเร็วในการจัดทำมากกว่าการเน้นที่กระบวนการจัดซื้อจัดหา การปรับปรุงงานสารบรรณให้ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบบัญช้อมูลและเอกสารที่ทันสมัย สัน กระชับ ปรับปรุงงานกฎหมายให้เข้าใจง่าย ไม่ลับซับซ้อน มีลักษณะที่มองการณ์ไกลเพื่อให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของราชการตามแนวทางใหม่ ปรับปรุงระบบตรวจสอบที่เชื่อต่อการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการมากกว่าความถูกต้องของเอกสารเท่านั้น

การปรับปรุงโครงสร้าง ประกอบด้วยการแยกงานปฏิบัติออกจากงานด้านนโยบาย โดยวัดคุณประสิทธิ์หลักของแนวทางดังกล่าวที่คือการสร้างกลไกความรับผิดชอบ (Accountability mechanism) ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้ระบบการบริหารเพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการป้องกันไม่ให้ผลประโยชน์ขององค์กรเข้ามาส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายให้บริการแก่ประชาชน กำหนดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง และห้องดื่นซึ่งรวมถึงการจัดสรรงาน คน อำนาจและหน้าที่ให้เหมาะสมกับระดับหรือสถานภาพของส่วนราชการและการสร้างระบบ Checks and Balances ระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น กำหนดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานปกติและหน่วยงานพิเศษ เช่น องค์การมหาชน ซึ่งรวมถึงการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Performance agreement/key performance indicators) ระบบรายงานผลและกลไกความรับผิดชอบ สร้างรูปแบบองค์การให้หลากหลายมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานและกลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีขนาดเล็ก กระทัดรัดมากขึ้นและง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

การปรับปรุงกลไกและกฎหมาย ประกอบด้วยการมีกฎหมายที่ไม่หยุดหย่อน ลงรายละเอียดหรือควบคุมต้นทุนการผลิตอย่างเข้มงวด แต่เน้นที่ผลลัพธ์และเปิดโอกาสให้คน

มีนวัตกรรมใหม่ๆ มีตัวชี้วัดการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับระบบบริหารและระบบงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีระบบที่เอื้อให้ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารและรับผิดชอบในผลงานของตนเองและองค์กรโดยตรง มีระบบการรายงานผลที่ดีเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความร่วมมือที่ดีระหว่างราชการและส่วนอื่นๆ ของสังคมตามหลักประชาธิปไตยและธรรมาภูมิ (Good Governance) ตลอดจนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ราชการมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อทำให้งานง่าย สะดวก รวดเร็วและแม่นยำ

การปรับปรุงระบบข้าราชการ ประกอบด้วย การพัฒนาข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถสูง ฉลาด ทันสมัยและทันโลก มีคุณภาพและคุณธรรมสูง ซึ่งสัมภาระสุจริต กล้าคิด กล้าเสี่ยงเพื่อเปลี่ยนแปลง ไม่คดโกงฉ้อฉล พัฒนาระบบนักบริหารระดับสูงเพื่อสร้างผู้นำที่มีคุณภาพสูงพร้อมภูมิปัญญา ในอันที่จะนำภาคราชการมุ่งไปสู่การแห่งขันในเวทีโลก โดยมีสมรรถนะสูงและเน้นผลลัพธ์ในการทำงาน มีระบบบริหารงานบุคคลที่เสมอภาคกับอาชีพอื่นในสังคมและต่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการมีระบบบริหารที่มีความคล่องตัว มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อจูงใจให้คนดี คนเก่งเติบโตเข้ามายังงานและผลักดันคนเลว คนชั่วให้ออกจากราชการ จำนวนข้าราชการมีความเหมาะสมสมรรถนะในการพัฒนาให้มีระบบถ่ายโอนกำลังคนจากราชการส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและ/หรือภาคเอกชน

การปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสามารถและผลงานและไม่เน้นขยายศักยภาพอาวุโส โดยปราศจากความสามารถ เน้นความสุจริต ตรงไปตรงมา โปร่งใส มีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน มุ่งมั่นเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม สร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง เพื่อสิ่งใหม่ที่ดีกว่า โดยการไม่ยึดติดอยู่กับระบบการทำงานที่เคยตัวแต่คำนึงถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งแนวทางนี้จะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อราชการจะต้องรับฟังความเห็นจากประชาชน ไม่สำคัญผิดว่าราชการเท่านั้นที่เป็นฝ่ายที่รู้ดีที่สุดว่าอะไรคือความต้องการของประชาชน หรือคิดไปว่าการกำหนดนโยบายหรือแผนงานต่างๆ ควรเป็นหน้าที่ของราชการแต่เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น ต้องสร้างระบบสื่อสารสองทางระหว่างหน่วยราชการกับฝ่ายอื่นๆ ในสังคมนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อราชการมีขนาดเล็กลงเนื่องจากมีภาระงานที่เดินเคียงอยู่ในภาครัฐให้ไปสู่ภาคเอกชนและประชาชนมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงความพอดี ไม่ฟุ่มเฟือย ฟุ่มฟือหรือเป็นเจ้าทุนบุลนาย

การปรับปรุงเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานอย่างเหมาะสมและทันสมัย ตลอดจนพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลระหว่างส่วนราชการ ให้ใช้ร่วมกันได้ง่าย การมีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย จะเป็นเครื่องมือช่วยให้ราชการเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ ทึ่งที่เป็นลักษณะของงานประจำและงานนโยบาย นอกจากนี้ระบบเครือข่ายฐานข้อมูล จะช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และร่วมมือระหว่างส่วนราชการให้เกิดขึ้น (พิพากษ์เมฆสารรค, 2541).

สำหรับในประเทศไทยเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นธรรมในระยะเวลาที่กำหนด รัฐบาลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เร่งการดำเนินงานที่มีความสำคัญเร่งด่วนก่อน เพื่อผลักดันการปฏิรูประบบราชการให้เกิดผลในทางปฏิบัติในระยะแรก โดยมีการทบทวนบทบาทภารกิจภาครัฐให้ชัดเจน เพื่อที่จะสามารถพิจารณาจัดภารกิจที่ไม่จำเป็น และให้ความสำคัญต่อภารกิจหลักความซัดเจนของบทบาทภารกิจหลักจะเป็นกรอบในการปรับโครงสร้างระบบราชการ ให้เป็นระบบราชการยุคใหม่ที่มีขนาดเล็กลง มีโครงสร้างกระชับแต่มีประสิทธิภาพสูงและมีรูปแบบการจัดองค์กรที่หลากหลาย ลดสายการบังคับบัญชาจากเดิม 10 ระดับชั้นเหลือ 5 ระดับชั้น เพื่อให่องค์กรมีโครงสร้างที่กระชับ มีสายการบังคับบัญชาสั้นลง มีความคล่องตัว รวดเร็ว จัดกลุ่มภารกิจกระทรวง กรม ทบวง เป็นการเกลี่ยภารกิจงานและทรัพยากรที่ทำงานอย่างกระฉับกระชายให้เป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน กำหนดแนวทางปรับปรุงระบบการบริหารงานของหน่วยงานราชการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ไปร่วมกับความสามารถตรวจสอบได้ ปรับระบบการบริหารการพัฒนาและการให้บริการประชาชนในระดับภูมิภาคให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยจัดระบบการบริหารราชการภูมิภาคให้เป็นเอกภาพมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีการมอบและกระจายอำนาจจากการตัดสินใจ การบังคับบัญชาและการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาลไปสู่ผู้บริหารระดับสูงสุดของจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา(CEO) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเอกภาพในการบริหารงานการพัฒนาระดับจังหวัด มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาและการให้บริการที่ชัดเจนแก่ไขปัญหาความช้าช้อน การพัฒนาที่แยกส่วนและการใช้ทรัพยากรที่ขาดประสิทธิภาพ มีการวางแผนพัฒนาและบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละพื้นที่และเป็นแกนประสานระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง นโยบายการพัฒนาระดับชาติและการบริหารงานขององค์กรส่วนท้องถิ่น ปรับแนวทางและวิธีการบริหารงบประมาณโดยให้เน้นนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐเป็นตัวกำหนด (Strategic-based budgeting) เพื่อใช้ระบบงบประมาณใหม่เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการ เน้นการกระจายอำนาจการบริหารงานลงสู่หน่วยงานระดับปฐบัติ จัดระบบการบริหารบุคคลและเงินเดือนค่าตอบ

แผนของรัฐราชการใหม่ โดยเริ่มที่มาตราการการประเมินผลงานการเดือนขึ้นและการให้รางวัลตอบแทน เพื่อวางรากฐานในการสร้างข้าราชการมืออาชีพและสร้างกลไกการนำรุ่งเรืองกำลังใจ โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผลและการให้รางวัล จากปีละครึ่งเป็นปีละ 2 ครึ่ง เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการที่ทำงานขั้นขั้นแจ้ง สมำเสมอและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับผลตอบแทนในการเดือนขึ้นที่เป็นธรรม เน้นการประเมินผลงานพร้อมวางแผนการตรวจสอบเพื่อป้องกันการสมยอมและส่งสัญญาณให้ข้าราชการเกิดการตื่นตัว และได้รับทราบผลการดำเนินงานของแต่ละคนทุกๆ 6 เดือน มีการพัฒนาวิธีการวัดผลงานของหน่วยงานตามหลัก Balance scorecard ใน 4 มิติ คือ การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการจัดองค์กร ประสิทธิภาพทางการเงินและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ หน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มที่มีผลงานและคะแนนดีก็จะได้รับเงินรางวัลไปมอบให้แก่ข้าราชการที่มีผลงานจากการประเมินผลงานทั้ง 2 รอบ วางแผนแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่นในวงราชการและวางแผนทาง ในการปฏิรูประบบกฎหมายและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการ

#### แผนปฏิบัติการการถ่ายโอนภารกิจด้านสุขภาพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีภารกิจการจัดบริการสุขภาพโดยไม่มีการแยกส่วนบทบาทของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมวิชาการ จะเน้นสร้างและพัฒนานโยบาย พัฒนาวิชาการ องค์ความรู้ เทคโนโลยี กำหนดมาตรฐาน กำกับ ติดตามและประเมินผล ในส่วนของงบประมาณบริการสุขภาพ จะต้องถ่ายโอนไปตามภารกิจ ซึ่งแต่เดิมงบประมาณจะอยู่ภายใต้แผนงานโครงการต่างๆที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้จัดทำข้อ เช่น แผนงานบริการสาธารณสุขระดับตำบล อําเภอและจังหวัด แผนงานสวัสดิการสาธารณสุขและประกันสุขภาพ โครงการประกันสุขภาพ การรักษาพยาบาลผู้มีรายได้น้อยและผู้ที่สังคมควรช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นต้น และเมื่อรัฐบาลมีนโยบายประกันสุขภาพ (โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค) จึงได้นำงบประมาณที่แยกย่อยตามแผนงานและโครงการต่างๆ มารวมกันเป็นงบประกันสุขภาพ (งบ 30 บาท) นอกจากนี้ยังได้รวมเงินงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลและครอบครัวของกรมต่างๆ มารวมไว้ในงบประกันสุขภาพด้วย

การกระจายอำนาจด้านสุขภาพจะมีผลให้เกิดการเปลี่ยนระบบโครงสร้าง กลไกกระบวนการและวิธีการทำงานในพื้นที่ นอกจากนี้จะยังส่งผลกระทบต่อการปรับองค์กรในกระบวนการและวิธีการทำงานในพื้นที่ นอกจากนี้จะยังส่งผลกระทบต่อการปรับองค์กรในกระบวนการและวิธีการทำงานในพื้นที่ การรวมกองโรงพยาบาลภูมิภาคกับกองสาธารณสุขภูมิภาค เป็นสำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเครือข่ายบริการสุขภาพในพื้นที่ (ชุดที่ ศุภวงศ์,2544)

## **การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุขตาม พ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545**

### **1. อำนาจหน้าที่และส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุข**

ตาม พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ประกาศ ณ วันที่ 2 ตุลาคม  
พ.ศ.2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยในส่วนของ  
กระทรวงสาธารณสุข มีดังนี้

1.1 มาตรา 42 กระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ  
อนามัย การป้องกัน ควบคุมและรักษาโรคภัย การพื้นฟูสมรรถภาพของ  
ประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ  
กระทรวงสาธารณสุข หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง สาธารณสุข

1.2 มาตรา 43 กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนราชการดังต่อไปนี้

- 1) สำนักงานรัฐมนตรี
- 2) สำนักงานปลัดกระทรวง
- 3) กรมการแพทย์
- 4) กรมควบคุมโรค
- 5) กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- 6) กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 7) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- 8) กรมสุขภาพจิต
- 9) กรมอนามัย
- 10) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

### **2. การกิจของกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขมี 3 กลุ่มภารกิจ(Cluster) ดังนี้**

2.1 กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการด้านการ  
บำบัดรักษาและพื้นฟูสมรรถภาพ โดยการศึกษาวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้  
และเทคโนโลยีการบำบัดรักษาและพื้นฟูสมรรถภาพ ตลอดจนการจัดระบบความรู้  
และสร้างมาตรฐานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเพื่อนำไปใช้ใน  
ระบบบริการสุขภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งทาง  
ร่างกายและจิตใจ

2.2 กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการด้าน<sup>ส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค โดยการศึกษาวิจัย พัฒนาและถ่ายทอด  
องค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ใน  
ระบบบริการสุขภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงที่สมบูรณ์ทั้ง  
ร่างกายและจิตใจ</sup>

2.3 กลุ่มกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ มีกิจกิจเกี่ยวกับการสนับสนุน การดำเนินงานของหน่วยบริการสุขภาพ โดยพัฒนาระบบและกลไกที่เอื้อต่อการ จัดบริการสุขภาพ ระบบสุขภาพของประชาชน และการคุ้มครองผู้บริโภคด้าน บริการสุขภาพและด้านผลิตภัณฑ์ สุขภาพ เพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลตนเอง และได้รับบริการจากหน่วยบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวง มีกิจกิจเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและแผนด้าน สุขภาพ บริหารจัดการด้านแผนงาน คณ และงบประมาณของกระทรวง การกำกับดูแลและประสาน งานสาธารณสุขในพื้นที่ การพัฒนาระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ การผลิตและพัฒนาがら้งคุณ ด้านสุขภาพ การพัฒนากฎหมายด้านสุขภาพและการพัฒนางานสาธารณสุขระหว่างประเทศ

### 3. โครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข

3.1 โครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุขในส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนักงาน ปลัดกระทรวง และอีก 3 กลุ่มกิจ (ภาพที่ 2) ดังนี้

3.1.1 สำนักงานปลัดกระทรวง

3.1.2 กลุ่มกิจด้านพัฒนาการแพทย์ ประกอบด้วย 3 กรม ดังนี้

1) กรมการแพทย์

2) กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

3) กรมสุขภาพจิต

3.1.3 กลุ่มกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 กรม ดังนี้

1) กรมควบคุมโรค

2) กรมอนามัย

3.1.4 กลุ่มกิจด้านสนับสนุนบริการสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 กรม ดังนี้

1) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

2) กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

3) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงสาธารณสุข แต่ไม่ได้อยู่ ภายใต้กลุ่มใดกลุ่มนั่นโดยเฉพาะ ได้แก่

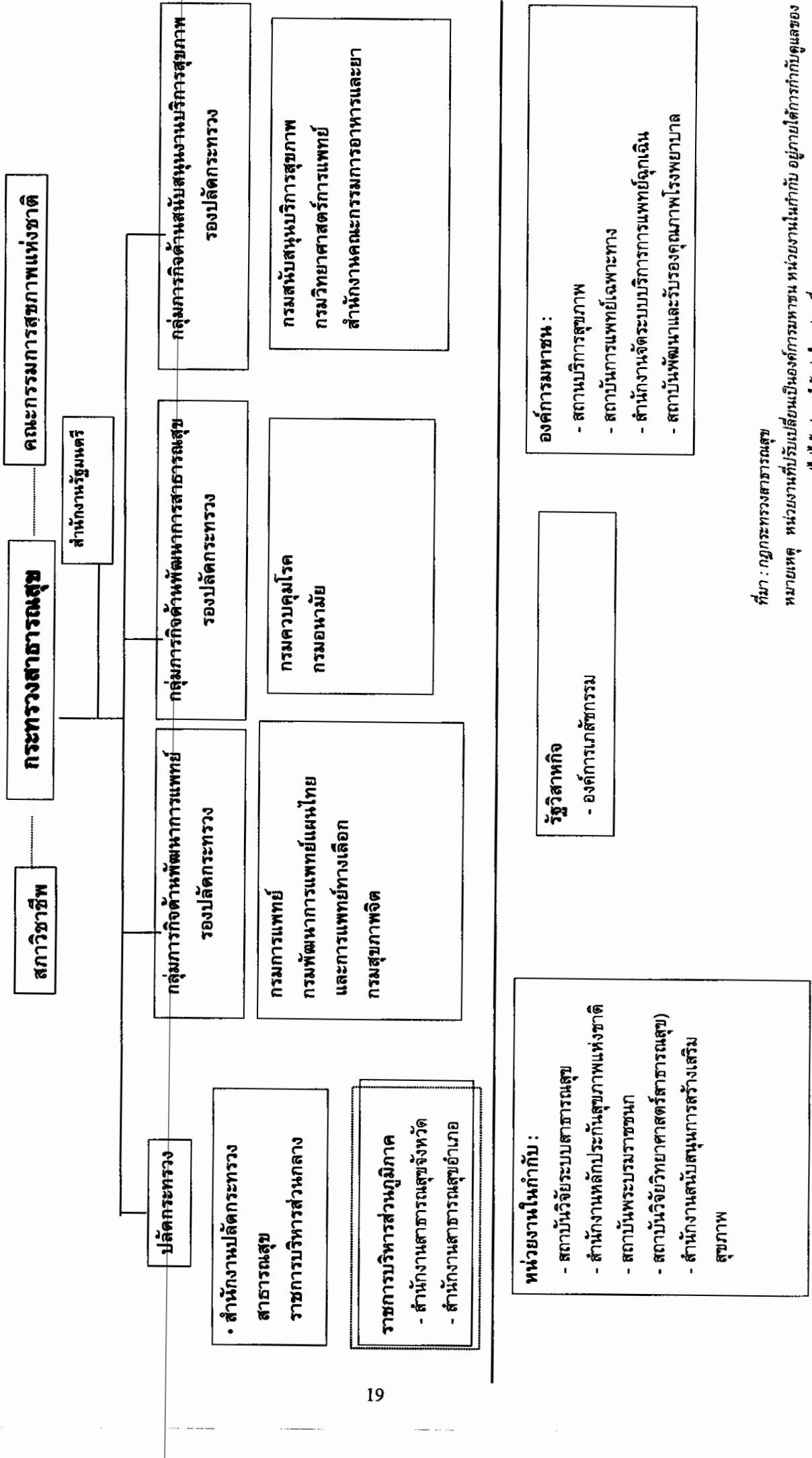
1. หน่วยงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรมหาชน 4 หน่วยงาน คือ สถานบริการ สุขภาพ(โรงพยาบาลศูนย์/ท้าวไป/ชุมชน/สถานอนามัย) สถาบันการแพทย์ เอกภาพ สำนักงานจัดระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และสถาบันพัฒนาและ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล
2. หน่วยงานในกำกับ 5 หน่วยงาน คือ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สถาบันพระมาราชนก สถาบัน วิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข และสำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ รับโอนจากสำนักนายกรัฐมนตรี

### 3. รัฐวิสาหกิจ คือ องค์การเภสัชกรรม

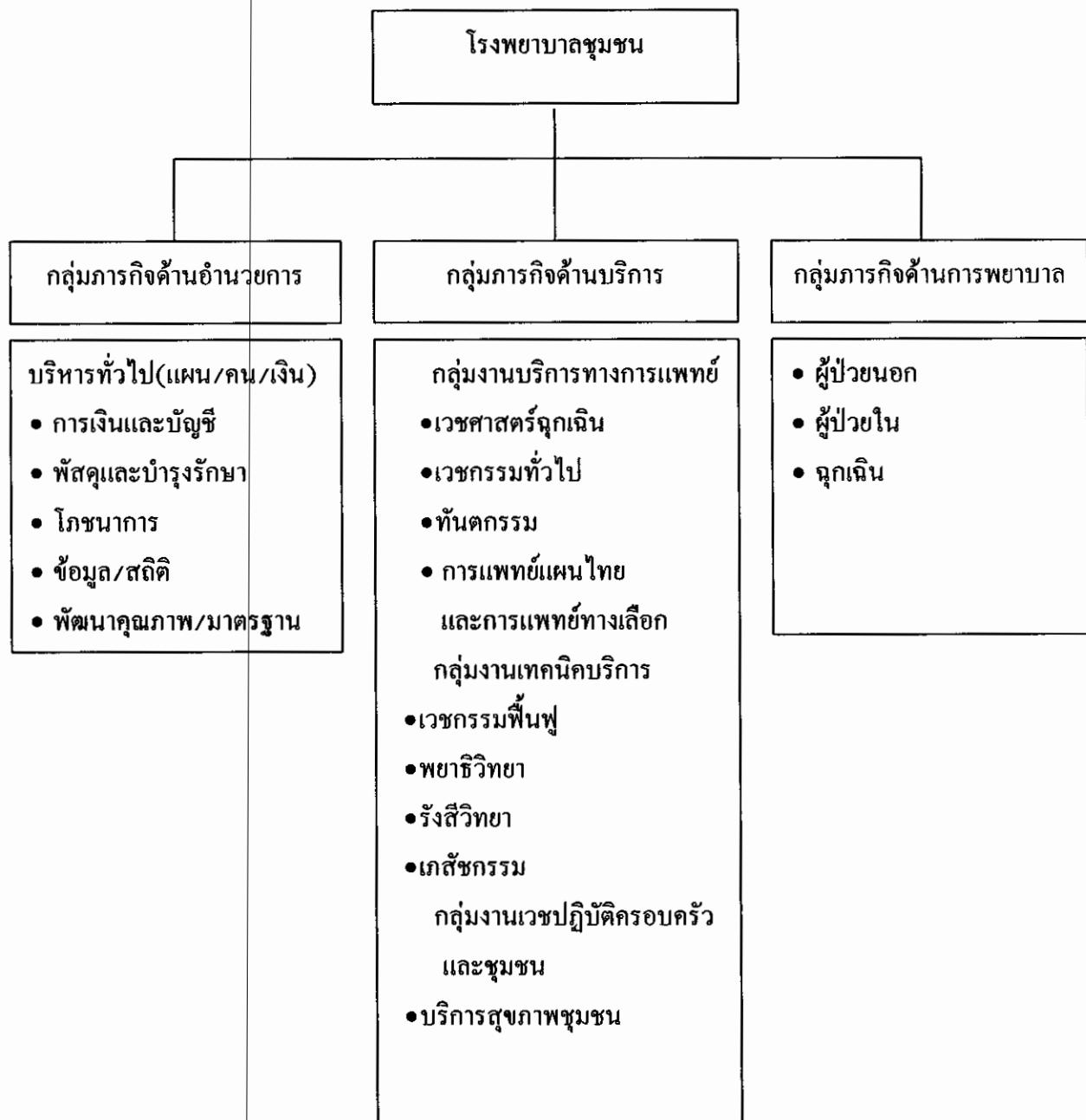
#### 3.2 โครงสร้างของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

- 1) โรงพยาบาลชุมชน (ภาพที่ 3) แบ่งงานภายใต้ออกเป็น 3 กลุ่มการกิจ คือ กลุ่มการกิจด้านอำนวยการ กลุ่มการกิจด้านบริการ และกลุ่มการกิจด้านการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป แบ่งงานภายใต้ออกเป็น 5 กลุ่มคือ กลุ่มการกิจด้านอำนวยการ กลุ่มการกิจด้านพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กลุ่มการกิจด้านการพยาบาล กลุ่มการกิจด้านบริการตดิยภูมิ และกลุ่มการกิจด้านบริการปฐมภูมิและทุติยภูมิ
- 2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ภาพที่ 4) แบ่งงานภายใต้ออกเป็น 1 ฝ่าย 4 กลุ่มงาน คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาสุทธศาสตร์สาธารณสุข กลุ่มสนับสนุนวิชาการ กลุ่มงานคุ้นครองผู้บริโภค และกลุ่มงานประกันสุขภาพ
- 3) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/สำนักงานสาธารณสุขท้องถิ่น
- 4) สถานีอนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชน

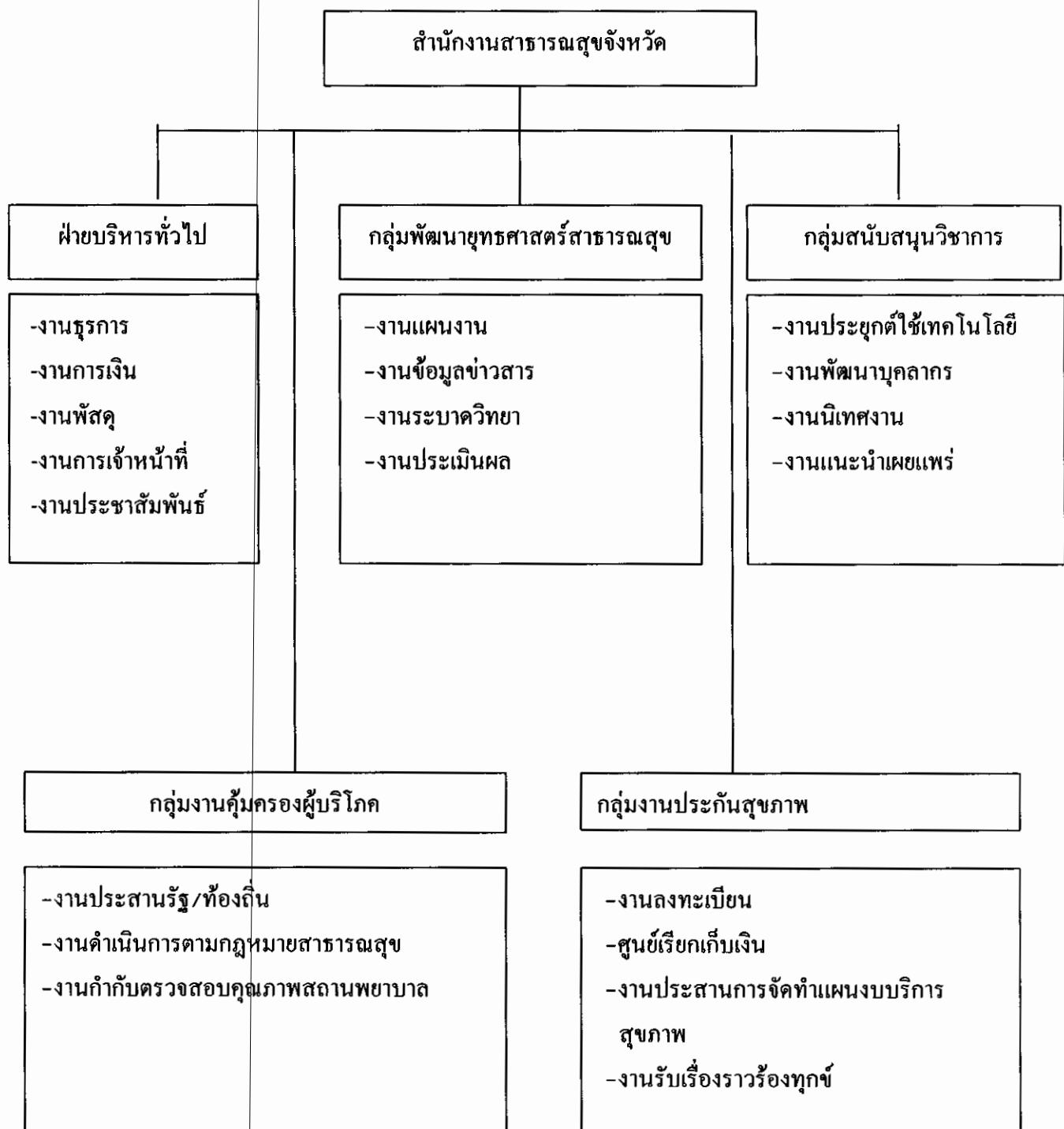
[ ๒ ] วาระน้ำท่วมในประเทศไทย



### ภาพที่ 3 โครงสร้างการแบ่งงานภายในสำนักงานโรงพยาบาลชุมชน



#### ภาพที่ 4 โครงสร้างการแบ่งงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

#### รูปแบบการศึกษา

เป็นแบบเชิงพรรณนา (Descriptive research) ภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

#### กลุ่มประชากรในการศึกษา

ข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 62 คน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 73 คน โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 932 คน สถานีอนามัย จำนวน 716 คน รวมทั้งสิ้น 1,783 คน

#### การสุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน (ตามตารางคำนวณกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane ที่  $n = 2,000$  คน) แต่ผู้ศึกษาเห็นว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อยอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนของผลการศึกษา จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างและส่งแบบสอบถามเพิ่มขึ้นเป็น 729 ฉบับ สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้ได้ใช้หลักการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified-random sampling) เพื่อให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งชั้นออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ กลุ่มนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและกลุ่มนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) โดยกำหนดช่วงห่างของการสุ่ม  $I = N/n$  และสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จากลำดับที่ในบัญชีเดือนขึ้นเงินเดือน

#### การวัดตัวแปร

1. Nominal scale ได้แก่ เพศ (เพศหญิง เพศชาย) สถานที่ปฏิบัติงาน(สถานีอนามัย และหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและ กิ่งอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด) ตำแหน่ง (แพทย์และทันตแพทย์ เภสัชกร

พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการ  
สาธารณสุข ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ)

2. Ordinal scale ได้แก่ ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท)
3. Interval scale ได้แก่ ระดับคะแนน อายุ (น้อยกว่า 25 ปี 25-29 ปี 30-34 ปี 35-39 ปี 40 ปี ขึ้นไป) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (น้อยกว่า 5 ปี 5-9 ปี 10-14 ปี 15-19 ปี 20 ปี ขึ้นไป)
4. Ratio scale ได้แก่ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงาน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการทดสอบแบบสอบถาม

เครื่องมือในการศึกษาใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองซึ่งผ่านการตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

##### ส่วนที่ 1

1. ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานที่ปฏิบัติงาน
2. สื่อและช่องทางในการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ประกอบด้วย โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือ การประชุม/การอบรม เอกสาร/แผ่นพับ การศึกษา ในสถาบันการศึกษา และ อื่นๆ

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างระบบราชการ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 5 การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบข้าราชการ จำนวน 7 ข้อ

ตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ในกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาลศรีสะเกย ค่า Reliability จากการหาค่า Internal consistency โดยวิธี Alpha coefficient ของ Cronbach

1. ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ จำนวน 8 ข้อ ค่า Reliability เท่ากับ 0.91
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างระบบราชการ จำนวน 6 ข้อ ค่า Reliability เท่ากับ 0.95
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ จำนวน 9 ข้อ ค่า Reliability เท่ากับ 0.95
4. ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบข้าราชการ จำนวน 7 ข้อ ค่า Reliability เท่ากับ 0.94

## การให้ค่าคะแนนระดับการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ในแบบสอบถาม

ตอบ 1 ให้ 1 คะแนน

ตอบ 2 ให้ 2 คะแนน

ตอบ 3 ให้ 3 คะแนน

ตอบ 4 ให้ 4 คะแนน

ตอบ 5 ให้ 5 คะแนน

## การแบ่งระดับการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ

ระดับการรับรู้ ต่ำ มีค่าระหว่าง 30-76 คะแนน

ระดับการรับรู้ ปานกลาง มีค่าระหว่าง 77-113 คะแนน

ระดับการรับรู้ สูง มีค่าระหว่าง 114-150 คะแนน

### วิธีเก็บข้อมูล

- ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการนำส่งทางไปรษณีย์
- เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ
- ประสานงานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเครือข่ายที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป้าหมาย  
เก็บรวมรวมข้อมูล
- เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองลังจากแยกแบบสอบถาม เป็นเวลา 2 สัปดาห์
- รวบรวม ตรวจสอบแบบสอบถาม บันทึกหักของข้อมูล

### วิธีวิเคราะห์ ข้อมูล

ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for window version 9.0 ในการวิเคราะห์  
ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้สถิติ ร้อยละ ความถี่
- เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนแบบทดสอบโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA
- ทดสอบการกระจายของข้อมูล (Normality test) โดยใช้ Kolmogorov smirnov test

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

จากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และส่งแบบสอบถามผ่านเครือข่ายของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอและตำบล จำนวน 729 อัตราการตอบกลับจำนวน 593 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.34 ของแบบสอบถามทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.6 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 30.9 และปริญญาโท ร้อยละ 3.5 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 49.4 รองลงมาคือสถานีอนามัยหรือหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ร้อยละ 38.8 7.4 และ 4.4 ตามลำดับ เป็นข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ ร้อยละ 34.5 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ร้อยละ 27.6 รองลงมาคือ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข เกสัชกร และแพทย์/ทันตแพทย์ ร้อยละ 14.8 14.8 4.9 และ 3.4 ตามลำดับ อายุเฉลี่ย 34.33 อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.30 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยที่สุด 2 เดือน มากที่สุด 35 ปี (ตาราง 1)

ข้าราชการและพนักงานของรัฐรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจากโทรศัพท์มือถือ มากที่สุด ร้อยละ 84 จากการอ่านหนังสือ/วารสาร/หนังสือพิมพ์ ร้อยละ 78.2 รองลงมาคือการประชุม/อบรม การฟังวิทยุ จากการอ่านเอกสาร/แผ่นพับ/โปสเตอร์ การศึกษาในสถาบันการศึกษา ร้อยละ 66.1 40.8 27 และร้อยละ 13.3 ตามลำดับ การรับรู้ข้อมูลจากช่องทางอื่นได้แก่ทางอินเตอร์เน็ตและการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน (ตาราง 2)

คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ 25.52 รองลงมา คือ นโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับปรุงระบบข้าราชการและการปรับโครงสร้างระบบราชการ คะแนนรวมเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ เท่ากับ 93.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 20.11 (ตาราง 3)

**ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไป**

| ข้อมูลทั่วไป                         | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|-------|--------|
| เพศ                                  |       |        |
| ชาย                                  | 234   | 39.5   |
| หญิง                                 | 359   | 60.5   |
| ระดับการศึกษา                        |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                     | 183   | 30.9   |
| ปริญญาตรี                            | 389   | 65.6   |
| ปริญญาโท                             | 21    | 3.5    |
| สถานที่ปฏิบัติงาน                    |       |        |
| สถานีอนามัย/หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ | 230   | 38.8   |
| โรงพยาบาลชุมชน                       | 293   | 49.4   |
| สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ     | 44    | 7.4    |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด             | 26    | 4.4    |
| ตำแหน่ง                              |       |        |
| แพทย์/ทันตแพทย์                      | 20    | 3.4    |
| เภสัชกร                              | 29    | 4.9    |
| พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค                 | 162   | 27.6   |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข        | 87    | 14.8   |
| นักวิชาการ                           | 87    | 14.8   |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ            | 203   | 34.5   |

**ตาราง 2 ช่องทางหรือสื่อในการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ**

| ช่องทางการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ | ร้อยละ |
|---|--------|
| โทรทัศน์                                  | 84.0   |
| วิทยุ                                     | 40.8   |
| หนังสือ/วารสาร/หนังสือพิมพ์               | 78.2   |
| ประชุม/อบรม                               | 66.1   |
| เอกสาร/แผ่นพับ                            | 27.0   |
| การศึกษาในสถาบันการศึกษา                  | 13.3   |
| การรับรู้ข้อมูลจากช่องทางอื่น             | 3.2    |

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ

| ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ  | คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบราชการ |       |         |         |
|----------------------------|---|-------|---------|---------|
|                            | Mean  | S.D   | Minimum | Maximum |
| นโยบายการปฏิรูประบบราชการ  | 25.52   | 5.69  | 8       | 40      |
| การปรับโครงสร้างระบบราชการ | 18.06   | 4.53  | 6       | 30      |
| การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ  | 28.05   | 6.72  | 9       | 45      |
| การปรับปรุงระบบข้าราชการ   | 22.05   | 5.46  | 7       | 35      |
| รวม                        | 93.65   | 20.11 | 30      | 150     |

ข้าราชการสาขาวัสดุเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐและการปรับปรุงระบบข้าราชการมากกว่าเพศหญิง สำหรับการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการโดยรวมแล้ว พบว่าเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.013$ ) (ตาราง 4)

ตาราง 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการตามเพศ

| การรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ | ชาย               | หญิง              | p-value |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|---------|
|                                    | Mean $\pm$ S.D    | Mean $\pm$ S.D    |         |
| นโยบายการปฏิรูประบบราชการ          | 26.02 $\pm$ 6.12  | 25.14 $\pm$ 5.41  | 0.068   |
| การปรับโครงสร้างระบบราชการ         | 18.64 $\pm$ 4.81  | 17.64 $\pm$ 4.28  | 0.008   |
| การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ          | 28.78 $\pm$ 6.81  | 27.53 $\pm$ 6.65  | 0.028   |
| การปรับปรุงระบบราชการ              | 22.64 $\pm$ 5.66  | 21.62 $\pm$ 5.36  | 0.028   |
| รวม                                | 96.12 $\pm$ 21.09 | 91.87 $\pm$ 19.39 | 0.013   |

คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการแยกตามกลุ่มอายุ พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุ 35-39 ปี มีคะแนนการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ การปรับปรุงระบบข้าราชการ เฉลี่ย 26.38 18.34 28.40 และ 22.78 ตามลำดับ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าทุกกลุ่มอายุ ข้าราชการกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับ

โครงสร้างระบบราชการและการปรับปรุงระบบข้าราชการ เฉลี่ย 24.49 17.52 และ 20.96 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าทุกกลุ่มอายุ สำหรับคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ พนบฯ กลุ่มอายุ 25-29 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 27.69 ต่ำกว่าทุกกลุ่มอายุ เมื่อนำคะแนนเฉลี่ย มาทดสอบทางสถิติ พนบฯ ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25-29 ปี 30-34 ปี 35-39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป มีคะแนน เฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ไม่แตกต่างกัน(ตาราง 5) แสดงว่าอายุของข้าราชการ ไม่มีผลต่อการการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ

คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการแยกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พนบฯ กลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลนโยบาย การปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐและ การปรับปรุงระบบข้าราชการ เฉลี่ย 24.74 17.53 27.37 และ 21.11 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าข้าราชการ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยมาทดสอบทางสถิติ พนบฯ ข้าราชการที่ ปฏิบัติงานในกลุ่มน้อยกว่า 5 ปี 5-9 ปี 10-14 ปี 15-19 ปี และ อายุ 20 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ย ของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 6) แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ไม่มีผลต่อการการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ

**ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการแยกตามกลุ่มอายุ**

|  | อายุ | n   | Mean $\pm$ S.D   | p-value* |
|--|------|-----|------------------|----------|
| <b>การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ</b>  |      |     |                  |          |
| น้อยกว่า 25 ปี                                   |      | 79  | 24.49 $\pm$ 5.56 | 0.210    |
| 25 – 29 ปี                                       |      | 114 | 25.41 $\pm$ 5.59 |          |
| 30 – 34 ปี                                       |      | 98  | 25.74 $\pm$ 5.32 |          |
| 35 – 39 ปี                                       |      | 138 | 26.38 $\pm$ 6.08 |          |
| 40 ขึ้นไป  |      | 147 | 25.44 $\pm$ 5.65 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ</b> |      |     |                  |          |
| น้อยกว่า 25 ปี                                   |      | 79  | 17.52 $\pm$ 4.13 | 0.762    |
| 25 – 29 ปี                                       |      | 114 | 17.99 $\pm$ 4.28 |          |
| 30 – 34 ปี                                       |      | 98  | 18.21 $\pm$ 4.49 |          |
| 35 – 39 ปี                                       |      | 138 | 18.34 $\pm$ 4.84 |          |
| 40 ขึ้นไป  |      | 149 | 18.17 $\pm$ 4.62 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ</b>  |      |     |                  |          |
| น้อยกว่า 25 ปี                                   |      | 78  | 27.74 $\pm$ 6.85 | 0.914    |
| 25 – 29 ปี                                       |      | 114 | 27.69 $\pm$ 6.62 |          |
| 30 – 34 ปี                                       |      | 98  | 28.25 $\pm$ 6.52 |          |
| 35 – 39 ปี                                       |      | 138 | 28.40 $\pm$ 7.13 |          |
| 40 ขึ้นไป  |      | 148 | 28.15 $\pm$ 6.60 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการ</b>   |      |     |                  |          |
| น้อยกว่า 25 ปี                                   |      | 79  | 20.96 $\pm$ 5.14 | 0.167    |
| 25 – 29 ปี                                       |      | 114 | 21.78 $\pm$ 5.33 |          |
| 30 – 34 ปี                                       |      | 98  | 22.43 $\pm$ 5.44 |          |
| 35 – 39 ปี                                       |      | 138 | 22.78 $\pm$ 5.79 |          |
| 40 ขึ้นไป  |      | 149 | 21.86 $\pm$ 5.51 |          |

\*p-value ของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละมิติที่ศึกษา

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาปฏิบัติงาน                               | n   | Mean ± S.D   | p-value* |
|--|-----|--------------|----------|
| <b>การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ</b>  |     |              |          |
| น้อยกว่า 5 ปี                                    | 130 | 24.74 ± 5.77 | 0.057    |
| 5 – 9 ปี   | 103 | 25.47 ± 5.48 |          |
| 10 – 14 ปี                                       | 115 | 26.11 ± 5.56 |          |
| 15 – 19 ปี                                       | 118 | 26.59 ± 6.08 |          |
| 20 ปีขึ้นไป                                      | 105 | 24.87 ± 5.41 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ</b> |     |              |          |
| น้อยกว่า 5 ปี                                    | 130 | 17.53 ± 4.07 | 0.523    |
| 5 – 9 ปี   | 103 | 18.15 ± 4.60 |          |
| 10 – 14 ปี                                       | 115 | 18.16 ± 4.47 |          |
| 15 – 19 ปี                                       | 119 | 18.54 ± 5.33 |          |
| 20 ปีขึ้นไป                                      | 106 | 17.97 ± 4.14 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ</b>  |     |              |          |
| น้อยกว่า 5 ปี                                    | 129 | 27.37 ± 6.75 | 0.707    |
| 5 – 9 ปี   | 103 | 28.42 ± 6.28 |          |
| 10 – 14 ปี                                       | 114 | 28.35 ± 6.86 |          |
| 15 – 19 ปี                                       | 119 | 28.34 ± 7.38 |          |
| 20 ปีขึ้นไป                                      | 106 | 27.84 ± 6.33 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการ</b>   |     |              |          |
| น้อยกว่า 5 ปี                                    | 130 | 21.11 ± 5.21 | 0.095    |
| 5 – 9 ปี   | 103 | 22.43 ± 5.04 |          |
| 10 – 14 ปี                                       | 115 | 22.68 ± 5.78 |          |
| 15 – 19 ปี                                       | 118 | 22.61 ± 5.85 |          |
| 20 ปีขึ้นไป                                      | 107 | 21.54 ± 5.46 |          |

\*p-value ของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละนิติที่ศึกษา

คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการแยกตามกลุ่มระดับการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าป्रถญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลนโยบายการ

ปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ และการปรับปรุงระบบข้าราชการ มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูล 31.53 21.00 31.95 และ 24.05 สูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามระดับการศึกษา พนวจข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ เกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=<0.05$ ) สำหรับการรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการ พนวจข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 7) เมื่อทดสอบหากลุ่มที่แตกต่างกัน โดยใช้ Multiple comparisons แบบ Scheffe พนวจ ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีคะแนนรวมเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการมากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=<0.05$ ) (ตาราง 17) แสดงว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการมีผลต่อการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ

คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พนวจ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการและการปรับปรุงระบบราชการ เฉลี่ย 28.45 20.43 28.22 และ 22.43 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สถานีอนามัย/หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิและโรงพยาบาลชุมชน สำหรับการรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐนั้น พนวจ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีคะแนนเฉลี่ย 30.35 ซึ่งสูงกว่าทุกกลุ่ม (ตาราง 8) เมื่อทดสอบหากลุ่มที่แตกต่างกัน โดยใช้ Multiple comparisons แบบ Scheffe พนวจ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการมากกว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.03$ ) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา                                    | n   | Mean $\pm$ S.D   | p-value* |
|--|-----|------------------|----------|
| <b>การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ</b>  |     |                  |          |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                 | 182 | 24.45 $\pm$ 5.38 | 0.000    |
| ปริญญาตรี  | 386 | 25.66 $\pm$ 5.69 |          |
| ปริญญาโท   | 21  | 31.53 $\pm$ 4.79 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ</b> |     |                  |          |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                 | 182 | 17.75 $\pm$ 4.51 | 0.007    |
| ปริญญาตรี  | 388 | 18.01 $\pm$ 4.47 |          |
| ปริญญาโท   | 21  | 21.00 $\pm$ 4.93 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ</b>  |     |                  |          |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                 | 181 | 27.27 $\pm$ 6.45 | 0.008    |
| ปริญญาตรี  | 387 | 28.15 $\pm$ 6.78 |          |
| ปริญญาโท   | 21  | 31.95 $\pm$ 6.99 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการ</b>   |     |                  |          |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                                 | 183 | 21.58 $\pm$ 5.29 | 0.121    |
| ปริญญาตรี  | 387 | 22.10 $\pm$ 5.56 |          |
| ปริญญาโท   | 21  | 24.05 $\pm$ 5.63 |          |

\*p-value ของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละมิติที่ศึกษา

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

| สถานที่                                    | n   | Mean ± S.D   | p-value* |
|--|-----|--------------|----------|
| <b>การรับรู้นโยบายการปฏิรูประบบราชการ</b>  |     |              |          |
| สถานีอนามัย/หน่วยฯปฐมภูมิ                  | 228 | 25.68 ± 5.39 | 0.000    |
| โรงพยาบาลชุมชน                             | 291 | 24.68 ± 5.83 |          |
| สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ           | 44  | 28.45 ± 6.69 |          |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                   | 26  | 28.00 ± 4.79 |          |
| <b>การรับรู้การปรับโครงสร้างระบบราชการ</b> |     |              |          |
| สถานีอนามัย/หน่วยฯปฐมภูมิ                  | 229 | 18.36 ± 4.57 | 0.000    |
| โรงพยาบาลชุมชน                             | 292 | 17.27 ± 4.33 |          |
| สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ           | 44  | 20.43 ± 4.80 |          |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                   | 26  | 19.81 ± 3.73 |          |
| <b>การรับรู้การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ</b>  |     |              |          |
| สถานีอนามัย/หน่วยฯปฐมภูมิ                  | 227 | 28.22 ± 6.51 | 0.010    |
| โรงพยาบาลชุมชน                             | 292 | 27.31 ± 6.71 |          |
| สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ           | 44  | 30.23 ± 6.73 |          |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                   | 26  | 30.35 ± 7.72 |          |
| <b>การรับรู้การปรับปรุงระบบข้าราชการ</b>   |     |              |          |
| สถานีอนามัย/หน่วยฯปฐมภูมิ                  | 229 | 22.43 ± 5.34 | 0.045    |
| โรงพยาบาลชุมชน                             | 292 | 21.42 ± 5.51 |          |
| สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ           | 44  | 23.48 ± 5.50 |          |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                   | 26  | 22.50 ± 5.93 |          |

\*p-value ของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละมิติที่ศึกษา

คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พนักงานข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐและการปรับปรุงระบบข้าราชการ เฉลี่ย 28.04 19.76 30.17 และ 23.34 สูงกว่ากลุ่มแพทย์/พนักงานแพทย์ เกษชกร พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขและ

ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ (ตาราง 9) และเมื่อทดสอบหากกลุ่มที่แตกต่างกันโดยใช้ Multiple comparisons แบบ Scheffe พบรวมว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฎิรูประบบราชการมากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.001$ ) แสดงว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อการรับรู้ข้อมูลการปฎิรูประบบราชการ

จากการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฎิรูประบบราชการ พบร่วมกับ ข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย/หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ส่วนมากมีระดับคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฎิรูประบบราชการ ในระดับปานกลาง (ตาราง 10)

**ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน**

| ตำแหน่ง  | n   | Mean ± S.D   | p-value* |
|--|-----|--------------|----------|
| <b>การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ</b>  |     |              |          |
| แพทย์/ทันตแพทย์                                  | 20  | 26.00 ± 5.95 | 0.000    |
| เภสัชกร  | 28  | 27.03 ± 4.57 |          |
| พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค                             | 161 | 25.41 ± 5.56 |          |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข                    | 86  | 25.47 ± 5.56 |          |
| นักวิชาการ                                       | 86  | 28.04 ± 5.65 |          |
| ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ                          | 203 | 24.31 ± 5.67 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ</b> |     |              |          |
| แพทย์/ทันตแพทย์                                  | 20  | 18.70 ± 4.18 | 0.003    |
| เภสัชกร  | 29  | 18.59 ± 3.76 |          |
| พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค                             | 161 | 17.51 ± 4.31 |          |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข                    | 86  | 18.27 ± 4.44 |          |
| นักวิชาการ                                       | 87  | 19.76 ± 4.91 |          |
| ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ                          | 203 | 17.54 ± 4.55 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปัจจัยทางของภาครัฐ</b>  |     |              |          |
| แพทย์/ทันตแพทย์                                  | 20  | 27.70 ± 6.24 | 0.007    |
| เภสัชกร  | 29  | 29.14 ± 6.55 |          |
| พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค                             | 161 | 27.95 ± 6.49 |          |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข                    | 86  | 28.50 ± 6.36 |          |
| นักวิชาการ                                       | 87  | 30.17 ± 7.29 |          |
| ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ                          | 201 | 26.89 ± 6.69 |          |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปัจจัยระบบข้าราชการ</b> |     |              |          |
| แพทย์/ทันตแพทย์                                  | 20  | 21.60 ± 4.27 | 0.047    |
| เภสัชกร  | 29  | 22.03 ± 5.45 |          |
| พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค                             | 161 | 22.04 ± 5.46 |          |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข                    | 87  | 22.81 ± 5.52 |          |
| นักวิชาการ                                       | 86  | 23.34 ± 5.68 |          |
| ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ                          | 203 | 21.23 ± 5.36 |          |

\*p-value ของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละนิติที่ศึกษา

**ตาราง 10 ร้อยละของข้าราชการจำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูป**

**ระบบราชการ**

| ข้อมูลทั่วไป                                     | ร้อยละของข้าราชการจำแนกตาม |         |      |
|--|----------------------------|---------|------|
|  | ระดับการรับรู้ข้อมูล       |         |      |
|  | ต่ำ                        | ปานกลาง | สูง  |
| เพศชาย   | 17.7                       | 59.7    | 22.5 |
| เพศหญิง  | 19.2                       | 68.6    | 12.1 |
| ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี                    | 19.9                       | 68.0    | 12.2 |
| ระดับการศึกษาปริญญาตรี                           | 19.1                       | 63.7    | 17.2 |
| ระดับการศึกษาปริญญาโท                            | 0                          | 66.7    | 33.3 |
| ปฏิบัติงานสถานีอนามัยและหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ | 19.0                       | 63.7    | 17.3 |
| ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน                         | 21.1                       | 68.2    | 10.7 |
| ปฏิบัติงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ     | 9.1                        | 52.3    | 38.6 |
| ปฏิบัติงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด               | 3.8                        | 65.4    | 30.8 |
| แพทย์และพันธุแพทย์                               | 25.0                       | 60.0    | 15.0 |
| เภสัชกร  | 7.1                        | 78.6    | 14.3 |
| พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค                     | 16.4                       | 71.7    | 11.9 |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข                    | 16.2                       | 64.0    | 19.8 |
| นักวิชาการ                                       | 12.8                       | 57.0    | 30.2 |
| ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ                          | 23.9                       | 63.7    | 12.4 |
| อายุน้อยกว่า 25 ปี                               | 20.5                       | 66.7    | 12.8 |
| อายุ 25 – 29 ปี                                  | 17.5                       | 72      | 10.5 |
| อายุ 30 – 34 ปี                                  | 16.3                       | 70.4    | 13.3 |
| อายุ 35 – 39 ปี                                  | 17.4                       | 58.7    | 23.9 |
| 40 ขึ้นไป  | 19.4                       | 62.5    | 18.1 |
| ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี                  | 18.6                       | 69.0    | 12.4 |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 9 ปี                      | 16.5                       | 75.7    | 7.8  |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 – 14 ปี                    | 16.6                       | 63.2    | 20.2 |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 – 19 ปี                    | 20.7                       | 52.6    | 26.7 |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ขึ้นไป                     | 18.1                       | 66.7    | 15.2 |

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เป็นการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross sectional study) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยหรือหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิจำนวน 255 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ จำนวน 22 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนจำนวน 17 แห่ง และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 593 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ/คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 3 ท่าน ค่า Reliability ของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.98 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ย 34.33 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.3 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 30.9 และปริญญาโท ร้อยละ 3.5 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ สถานีอนามัยและหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ร้อยละ 38.8 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิ่งอำเภอ ร้อยละ 7.4 และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ร้อยละ 4.4 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ร้อยละ 27.6 นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 14.8 เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ร้อยละ 14.8 เกสัชกร ร้อยละ 4.9 แพทย์และทันตแพทย์ ร้อยละ 3.4 ตำแหน่งข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆได้แก่ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรมชุมชน เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ร้อยละ 34.5 ประเภทสื่อหรือช่องทางในการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการส่วนใหญ่รับรู้จาก โทรทัศน์ รองลงมา คือ การอ่านหนังสือ/วารสาร/หนังสือพิมพ์ การประชุม/อบรม การรับฟังวิทยุกระจายเสียง เอกสาร/แผ่นพับ/โปสเตอร์ การศึกษาในสถานศึกษา และช่องทางอื่น ได้แก่ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและทางอินเตอร์เน็ต

ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ พ布ว่าข้าราชการที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการไม่แตกต่างกัน แสดงว่า อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการ ไม่มีผลต่อการรับรู้ ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.013$ ) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ย

ของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูปกระบวนการราชการกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.001$ ) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข อำเภอและกิ่งอำเภอ มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูปกระบวนการราชการ มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.003$ ) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีคะแนนรวมเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูปกระบวนการราชการ มากกว่าข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.000$ ) แสดงว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งของข้าราชการในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูปกระบวนการราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ( $p=0.05$ )

## อภิปรายผล

1. การเปรียบเทียบอายุและคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูปกระบวนการ พบร่วมกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูปกระบวนการราชการ อาจเกิดจากการที่มีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการโดยสื่อหลายประ掏อย่างกว้างขวาง อีกทั้งส่วนราชการที่มีหน้าที่ ควบคุม กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการของตนเองให้ความสำคัญในการสื่อสารข้อมูล รวมทั้งการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิรูปกระบวนการมีการดำเนินงานที่มองเห็นเป็น รูปธรรมชัดเจน และรัฐบาลมีความเด็ดขาดในการบริหารประเทศ จึงทำให้ข้าราชการทุกกลุ่มมีความ สนใจติดตามข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการหรืออายุราชการเมื่อเปรียบเทียบกับการรับรู้ ข้อมูลในมิติต่างๆตามแบบสอบถาม ได้แก่ นโยบายการปฏิรูปกระบวนการ การปรับโครงสร้าง ระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐและการปรับปรุงระบบข้าราชการ พบร่วมกับข้อมูล ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเกิดจากหน่วยงานที่รับผิดชอบมีการจัดการประชุม ประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้บุคลากรสาธารณสุขทราบอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เพราะเป็นระยะที่ 2 ของการดำเนิน การปฏิรูปกระบวนการ คือเป็นช่วงเวลาการปรับโครงสร้างและระบบการบริหาร (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545-30 กันยายน 2547) มีการเริ่มมีการปรับโครงสร้างในระดับกระทรวง กรม กองและโครงสร้าง ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน มีการกระจายอำนาจการบริหารสู่องค์กร การปกครองส่วนท้องถิ่น มีรูปแบบการบริหารงานภายในจังหวัดโดยใช้รูปแบบผู้ว่าราชการ CEO เป็นจังหวัดนำร่องในปี 2545 ปรับปรุงบทบาทของภาครัฐเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน เช่น การพัฒนาคุณภาพบริการของสถานพยาบาล เน้นผลลัพธ์ของการทำงานเพื่อตอบ

สนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชนและสังคม มีการปรับปรุงระบบข้าราชการให้อีกด้วย การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ข้าราชการจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ได้ปรับปรุงระบบการให้รางวัลแก่ข้าราชการ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สร้างระบบการตรวจสอบการทำงานที่โปร่งใส การใช้ระบบอินเตอร์เน็ตในการส่งข้อมูลและประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของทางราชการ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวในข้าราชการทุกคนได้รับรู้และได้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จึงทำให้มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ในส่วนของนโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐมากกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อาจเกิดจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีการรับรู้ข้อมูลจากการได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษา หรือมีโอกาส เข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุม/อบรม หรือการกำหนดแนวทางดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบราชการมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรืออาจเกิดจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนไม่มากพอสำหรับการวิเคราะห์ผล จึงทำให้มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลในส่วนของมิตินโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐและการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า สำหรับคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการนั้น ข้าราชการทุกคนได้รับรู้และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จึงมีคะแนนการรับรู้ในมิตินี้ไม่แตกต่างกัน

4. คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ทั้งในมิตินโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการ และการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ อาจเกิดจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานที่บุคลากรมีความหลากหลายทางวิชาชีพและความแตกต่างด้านการกิจการให้บริการประชาชนมากกว่า สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและกิจกรรมทางวิชาชีพ ในการสื่อสารข้อมูลการปฏิรูประบบราชการอาจไม่ทั่วถึงหรือไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ในขณะที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิจกรรมทางวิชาชีพ เป็นหน่วยงานด้านบริหารอาจมีการส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

### ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการและพนักงานของรัฐในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ โดยทำการศึกษาในช่วงเวลาที่อยู่

ระหว่างการเปลี่ยนแปลง การปรับโครงสร้างของกระทรวง ทบวง กรม ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูล การเปลี่ยนแปลงซึ่งยังไม่ผ่านมติคณะกรรมการศึกษาฯให้เฉพาะเจาะจงกับกลุ่มเป้าหมาย

### ข้อเสนอแนะ

1. ใน การศึกษาครั้งนี้สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อม ของข้าราชการเกี่ยวกับการให้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ กุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน ข้าราชการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี แต่โดยรวมจะแนะนำการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลางรองลงมาอยู่ในระดับต่ำ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลแก่ข้าราชการในสังกัด จึงต้องมีการวางแผนแนวทางในการส่งต่อ ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ เพื่อจะลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการ ปฏิรูประบบราชการที่ถูกต้อง

2. จากการศึกษาการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เป็นการสำรวจและเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ ในส่วนของข้าราชการและพนักงานของรัฐเพียงฝ่ายเดียว การศึกษาครั้งต่อไปควร ศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการและพนักงานของรัฐ และควรจะมีการ สำรวจความคิดเห็นของประชาชนผู้ใช้บริการจากภาครัฐ เพื่อจะได้ประเมินการเปลี่ยนแปลงและ พลัพธ์จากการปฏิรูประบบราชการ ตามวัตถุประสงค์การตอบสนองความต้องการของ ประชาชน

3. การศึกษานี้ดำเนินการเก็บข้อมูลภายหลังจากที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศรีสะเกษ ได้ดำเนินการประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ประมาณ 2 เดือน ซึ่งการศึกษานี้อาจใช้เป็นการ ประเมินผลการให้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของเจ้าหน้าที่ได้บางส่วน เนื่องจากการศึกษานี้ไม่ ได้มีจุดประสงค์เพื่อสอบถามผู้ที่ผ่านการประชุมชี้แจงในระดับจังหวัด แต่สามารถใช้ประเมินการรับ รู้ข้อมูลในภาพรวมของข้าราชการในสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการเกิดการ รับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการมากขึ้น เพื่อจะสามารถผลักดันการปฏิรูประบบราชการ ไทยให้ บรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคต

4. จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศรีสะเกษ มีระดับการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทางที่จะสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัดได้แก่ หนังสือ

วารสาร สิ่งพิมพ์ การประชุมและการอบรม เรื่องเกี่ยวกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปรับโครงสร้างระบบราชการ การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ การปรับปรุงระบบข้าราชการและอื่นๆที่เกี่ยวข้องกุ่มเป็นหมาย ได้แก่ ข้าราชการสาธารณสุขปฏิบัติงานในระดับอำเภอและตำบลซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้บริการประชาชน

5. จากการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการพบว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอื่น แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไป จะมีคะแนนเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันกับกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อาจมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ เช่น ขาดการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้อง ขาดเงิน ขาดแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นในการรับรู้ข้อมูล เกิดจากทัศนคติทางลบในการปฏิรูประบบราชการ ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ การจัดทำช่องทางการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น การอบรมให้แก่กลุ่มที่มารับราชการใหม่และกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จะช่วยให้เกิดความตระหนักมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กมล ทองธรรมชาติ. 2528. การปฏิรูประบบราชการไทย : นโยบายและผลงานของรัฐบาล.

กรุงเทพมหานคร : สายบล็อกและการพิมพ์.

กระทรวงสาธารณสุข. 2545. การปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข.

แหล่งที่มา : <http://www.moph.go.th/other/inform/hcrp/table>.

กิตติมา จันทร์สม. 2543. การสร้างและพัฒนาการทำงานในปัจจุบัน ไปสู่อนาคต. วารสาร

การบริหารและพัฒนาบุคคล นช. 3(6) มกราคม-เมษายน 2543 : 20-24.

กองการพยาบาล. 2537. การควบคุมดูแลการพยาบาล เล่ม 3 : คู่มือการวัดและประเมินคุณภาพ การพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพยาบาลศึกษาแห่งชาติสิริกิติ์.

กองบรรณาธิการ. 2545. การปฏิรูประบบราชการกับอนาคตของกระทรวงสาธารณสุข.

โรงพยาบาลชุมชน . 3 (5) ธันวาคม 2544-กุมภาพันธ์ 2545 : 9-23.

กองบรรณาธิการ. 2545. การประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ราชการ ยุคใหม่. วารสารข้าราชการ. 47 (1) มกราคม – กุมภาพันธ์ 2545 : 75-78.

กองบรรณาธิการ. 2545. สรุปกรอบนโยบายและผลงานการปฏิรูประบบราชการ.วารสาร ข้าราชการ. 47(1). มกราคม – กุมภาพันธ์ 2545 :1-9.

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2540. แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ(พ.ศ.2540-2540).

ชูชัย ศุภวงศ์. 2544. ทิศทางการกระจายอำนาจค้านอำนาจภายใน 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2544-2553).

กรุงเทพมหานคร : บริษัท บุทธินทร์ การพิมพ์ จำกัด.

ทินพันธุ์ นาคะตะ. 2530. การครองปั้นในราชการไทย : การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการและประชาชน. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 17(3). 335-405.

ทิพาวดี เมฆสารรค. 2541. ปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอดของไทย. การปฏิรูประบบราชการ: ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : 32-42.

ชนะชัย พดุงธิติ. 2545. กฎหมายปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติรัฐ.

โภคิน พลกุล. 2540. การปฏิรูประบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร :บริษัท ฟอร์เมท พรีนติ้ง จำกัด.

รุ่ง แก้วแดง. 2538. รีเอ็นจิเนียร์ระบบราชการไทย: ข้อเสนอจากประสบการณ์การบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.

## เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ราชบก. จันทร์ศร. 2541. แผนปฏิรูประบบราชการ : การสร้างการยอมรับและความสำเร็จใน  
การนำไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสถาบันลีอกและการพิมพ์.

ราชบก. จันทร์ศร. 2542. การพัฒนาระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันลีอกและการพิมพ์.  
สำนักงานคณะกรรมการปัจจุบันระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. 2541. การปฏิรูประบบราชการ :  
ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง. (เอกสารอัคคำเนา).

สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี. 2542. แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร :  
สวัสดิการสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี.

สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี. 2545. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. กรุงเทพมหานคร :  
สวัสดิการสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี.

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2541. นโยบายการปฏิรูประบบราชการ. การปฏิรูประบบราชการ:ยุทธศาสตร์  
สำคัญของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : 23-31.

## **ภาคผนวก**

ตาราง 11 ข้อมูลอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

|                             | n   | Mean  | S.D  | Minimum | Maximum |
|-----------------------------|-----|-------|------|---------|---------|
| อายุ(ปี)                    | 580 | 34.32 | 7.68 | 21      | 59      |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(ปี) | 575 | 12.30 | 7.74 | 0.2     | 35      |

ตาราง 12 คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ

| ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ  | คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบ |       |       |         |         |
|----------------------------|---|-------|-------|---------|---------|
|                            | n   | Mean  | S.D   | Minimum | Maximum |
| นโยบายการปฏิรูประบบราชการ  | 584                                       | 25.52 | 5.69  | 8       | 40      |
| การปรับโครงสร้างระบบราชการ | 586                                       | 18.06 | 4.53  | 6       | 30      |
| การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ  | 584                                       | 28.05 | 6.72  | 9       | 45      |
| การปรับปรุงระบบข้าราชการ   | 586                                       | 22.05 | 5.46  | 7       | 35      |
| รวม                        |   | 93.65 | 20.11 | 30      | 150     |

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามเพศ

| ราชการ                     | การรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบ |       | ชาย   |       | หญิง |      | t | p-value |
|----------------------------|------------------------------|-------|-------|-------|------|------|---|---------|
|                            | Mean                         | S.D   | Mean  | S.D   | Mean | S.D  |   |         |
| นโยบายการปฏิรูประบบราชการ  | 26.02                        | 6.12  | 25.14 | 5.41  | 1.83 | .068 |   |         |
| การปรับโครงสร้างระบบราชการ | 18.64                        | 4.81  | 17.64 | 4.28  | 2.65 | .008 |   |         |
| การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ  | 28.78                        | 6.81  | 27.53 | 6.65  | 2.20 | .028 |   |         |
| การปรับปรุงระบบราชการ      | 22.64                        | 5.66  | 21.62 | 5.36  | 2.20 | .028 |   |         |
| รวม                        | 96.12                        | 21.09 | 91.87 | 19.39 | 2.49 | .013 |   |         |

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามอายุ

|   |  | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>p-value</b> |
|---|--|-----------|--------------------|----------|----------------|
| การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ  |  |           |                    |          |                |
| ระหว่างกลุ่ม                              |  | 4         | 47.39              | 1.47     | .210           |
| ภายในกลุ่ม                                |  | 571       | 32.26              |          |                |
| การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ |  |           |                    |          |                |
| ระหว่างกลุ่ม                              |  | 4         | 9.50               | .464     | .762           |
| ภายในกลุ่ม                                |  | 573       | 20.48              |          |                |
| การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ  |  |           |                    |          |                |
| ระหว่างกลุ่ม                              |  | 4         | 11.07              | .243     | .914           |
| ภายในกลุ่ม                                |  | 571       | 45.64              |          |                |
| การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการ   |  |           |                    |          |                |
| ระหว่างกลุ่ม                              |  | 4         | 48.81              | 1.62     | .167           |
| ภายในกลุ่ม                                |  | 573       | 30.06              |          |                |

ตาราง 15 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามระดับอาชีวศึกษา

|   |  | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>p-value</b> |
|---|--|-----------|--------------------|----------|----------------|
| การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ  |  |           |                    |          |                |
| ระหว่างกลุ่ม                              |  | 4         | 74.29              | 2.305    | .057           |
| ภายในกลุ่ม                                |  | 566       | 32.23              |          |                |
| การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ |  |           |                    |          |                |
| ระหว่างกลุ่ม                              |  | 4         | 16.59              | .804     | .523           |
| ภายในกลุ่ม                                |  | 568       | 20.64              |          |                |
| การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ  |  |           |                    |          |                |
| ระหว่างกลุ่ม                              |  | 4         | 24.60              | .539     | .707           |
| ภายในกลุ่ม                                |  | 566       | 45.60              |          |                |
| การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการ   |  |           |                    |          |                |
| ระหว่างกลุ่ม                              |  | 4         | 59.75              | 1.987    | .095           |
| ภายในกลุ่ม                                |  | 568       | 30.08              |          |                |

**ตาราง 16 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตาม  
ระดับการศึกษา**

|  |  | df  | Mean Square | F     | p-value |
|--|--|-----|-------------|-------|---------|
| <b>การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ</b>    |  |     |             |       |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                       |  | 2   | 486.32      | 15.68 | 0.000   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 586 | 31.02       |       |         |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ</b>   |  |     |             |       |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                       |  | 2   | 99.92       | 4.94  | 0.007   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 588 | 20.23       |       |         |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปัจจنبบทบาทของภาครัฐ</b>  |  |     |             |       |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                       |  | 2   | 216.76      | 4.84  | 0.008   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 586 | 44.74       |       |         |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปัจจุบันระบบข้าราชการ</b> |  |     |             |       |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                       |  | 2   | 63.59       | 2.11  | 0.121   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 288 | 30.04       |       |         |

**ตาราง 17 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตาม  
ระดับการศึกษาโดยใช้ Multiple comparisons**

|   | การศึกษา                   | p-value |
|---|----------------------------|---------|
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ</b> | ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี | 0.269   |
|   | ปริญญาโท ปริญญาตรี         | 0.001   |
|   | ปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0.269   |
|   | ปริญญาโท ปริญญาโท          | 0.005   |
|   | ปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี  | 0.001   |
|   | ปริญญาตรี ปริญญาตรี        | 0.005   |

**ตาราง 18 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตาม  
สถานที่ที่ปฏิบัติงาน**

|              |  | df  | Mean Square | F    | p-value |
|--------------|--|-----|-------------|------|---------|
|              | <b>การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ</b>  |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม |  | 3   | 249.30      | 7.92 | 0.000   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 585 | 31.46       |      |         |
|              | <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ</b> |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม |  | 3   | 177.07      | 8.99 | 0.000   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 587 | 19.69       |      |         |
|              | <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ</b>  |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม |  | 3   | 169.90      | 3.80 | 0.010   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 585 | 44.68       |      |         |
|              | <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการ</b>   |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม |  | 3   | 80.80       | 2.70 | 0.045   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 587 | 29.89       |      |         |
|              | <b>คะแนนการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ</b>   |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม |  | 3   | 2539.19     | 6.42 | 0.000   |
| ภายในกลุ่ม   |  | 581 | 395.22      |      |         |

**ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามสถานที่ที่ปฏิบัติงานโดยใช้ Multiple comparisons**

|   |                          | สถานที่*                 | p-value |
|---|--------------------------|--------------------------|---------|
| คะแนนการรับรู้ข้อมูล<br>การปฏิรูประบบ<br>ราชการ | สถานีอนามัย              | โรงพยาบาลชุมชน           | 0.163   |
|   |                          | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ   | 0.119   |
|   |                          | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | 0.546   |
|   | โรงพยาบาลชุมชน           | สถานีอนามัย              | 0.163   |
|   |                          | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ   | 0.003   |
|   |                          | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | 0.111   |
|   | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ   | สถานีอนามัย              | 0.119   |
|   |                          | โรงพยาบาลชุมชน           | 0.003   |
|   |                          | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | 0.985   |
|   | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | สถานีอนามัย              | 0.546   |
|   |                          | โรงพยาบาลชุมชน           | 0.111   |
|   |                          | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ   | 0.985   |

**ตาราง 20 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน**

|  |  | df  | Mean Square | F    | p-value |
|--|--|-----|-------------|------|---------|
| <b>การรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ</b>  |  |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                     |  | 5   | 182.17      | 5.84 | 0.000   |
| ภายในกลุ่ม                                       |  | 578 | 31.18       |      |         |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ</b> |  |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                     |  | 5   | 74.69       | 3.72 | 0.003   |
| ภายในกลุ่ม                                       |  | 580 | 20.07       |      |         |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ</b>  |  |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                     |  | 5   | 143.74      | 3.24 | 0.007   |
| ภายในกลุ่ม                                       |  | 578 | 44.35       |      |         |
| <b>การรับรู้ข้อมูลการปรับปรุงระบบข้าราชการ</b>   |  |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                     |  | 5   | 66.92       | 2.26 | 0.047   |
| ภายในกลุ่ม                                       |  | 580 | 29.54       |      |         |
| <b>คะแนนการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการ</b>   |  |     |             |      |         |
| ระหว่างกลุ่ม                                     |  | 5   | 1674.81     | 4.26 | 0.001   |
| ภายในกลุ่ม                                       |  | 574 | 393.21      |      |         |

**ตาราง 21 เปรียบเทียบคะแนนรวมเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยใช้ Multiple comparisons**

|                             |                     | สถานที่                       | p-value |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------------|---------|
| <b>คะแนนการรับรู้ข้อมูล</b> |                     |                               |         |
| <b>การปฏิรูประบบราชการ</b>  | นักวิชาการสาธารณสุข | แพทย์/ทันตแพทย์               | 0.812   |
|                             |                     | เภสัชกร                       | 0.978   |
|                             |                     | พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค          | 0.078   |
|                             |                     | เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข | 0.479   |
|                             |                     | ข้าราชการสาธารณสุขอื่นๆ       | 0.001   |

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability Coefficients) ของเครื่องมือจำแนก

ตามมิติที่ศึกษา

| มิติที่วิเคราะห์           | N of Items | N of Cases | Alpha  |
|----------------------------|------------|------------|--------|
| นโยบายการปฏิรูประบบราชการ  | 8          | 30         | 0.9097 |
| การปรับโครงสร้างระบบราชการ | 6          | 30         | 0.9529 |
| การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ  | 9          | 30         | 0.9501 |
| การปรับปรุงระบบข้าราชการ   | 7          | 30         | 0.9443 |
| รวม 4 มิติ                 | 30         | 30         | 0.9800 |

ตาราง 23 การประมาณค่าตัวอย่างประชากร (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95 %

| N       | ขนาดตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน |       |       |     |     |      |
|---------|--------------------------------|-------|-------|-----|-----|------|
|         | ±1%                            | ±2%   | ±3%   | ±4% | ±5% | ±10% |
| 500     | b                              | b     | b     | b   | 222 | 83   |
| 1,000   | b                              | b     | b     | 385 | 286 | 91   |
| 1,500   | b                              | b     | 638   | 441 | 316 | 94   |
| 2,000   | b                              | b     | 714   | 476 | 333 | 95   |
| 2,500   | b                              | 1,250 | 769   | 500 | 345 | 96   |
| 3,000   | b                              | 1,364 | 811   | 517 | 353 | 67   |
| 3,500   | b                              | 1,458 | 843   | 530 | 359 | 97   |
| 4,000   | b                              | 1,538 | 870   | 541 | 364 | 68   |
| 4,500   | b                              | 1,607 | 891   | 549 | 367 | 98   |
| 5,000   | b                              | 1,667 | 909   | 556 | 370 | 98   |
| 6,000   | b                              | 1,765 | 938   | 566 | 375 | 98   |
| 7,000   | b                              | 1,842 | 959   | 574 | 378 | 99   |
| 8,000   | b                              | 1,905 | 976   | 580 | 381 | 99   |
| 9,000   | b                              | 1,957 | 989   | 584 | 383 | 99   |
| 10,000  | 5,000                          | 2,000 | 1,000 | 588 | 385 | 99   |
| 15,000  | 6,000                          | 2,143 | 1,034 | 600 | 390 | 99   |
| 20,000  | 6,667                          | 2,222 | 1,053 | 606 | 392 | 100  |
| 25,000  | 7,143                          | 2,273 | 1,064 | 610 | 394 | 100  |
| 50,000  | 8,333                          | 2,381 | 1,087 | 617 | 397 | 100  |
| 100,000 | 9,091                          | 2,439 | 1,099 | 621 | 398 | 100  |
| ∞       | 10,000                         | 2,500 | 1,111 | 625 | 400 | 100  |

: Yamane, Taro Statistics ; An Introductory Analysis : N.Y. Harper and Row  
1967,p.886-887

## แบบสอบถาม

การศึกษาอิสระเรื่อง การรับรู้ ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

- วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการรับรู้ ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัด  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ  
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของเจ้าหน้าที่  
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและสถานีอนามัย  
จังหวัดศรีสะเกษ

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการเก็บข้อมูล ในการศึกษาอิสระ เรื่อง การรับรู้ ข้อมูลการ  
ปฏิรูประบบราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำไปใช้  
ประโยชน์ในการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดศรีสะเกษ ให้รับทราบข้อมูลเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการปฏิรูป  
ระบบราชการ แบบสอบถามมี 5 ส่วนประกอบด้วย

- หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- หมวดที่ 2 การรับรู้นโยบายการปฏิรูประบบราชการ
- หมวดที่ 3 การรับรู้การปรับโครงสร้างระบบราชการ
- หมวดที่ 4 การรับรู้การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ
- หมวดที่ 5 การรับรู้การปรับปรุงระบบข้าราชการ

**แบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ  
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ**

\*\*\*\*\*

**หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

กรุณาทำเครื่องหมาย / ในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง

- |   |   |   |
|---|---|---|
| 1. เพศ  | <input type="checkbox"/> ชาย                              | <input type="checkbox"/> หญิง                     |
| 2 อายุ  | <input type="checkbox"/> 20-25 ปี                         | <input type="checkbox"/> 26-30 ปี                 |
|   | <input type="checkbox"/> 31-35 ปี                         | <input type="checkbox"/> 36-40 ปี                 |
|   | <input type="checkbox"/> 41-45 ปี                         | <input type="checkbox"/> 46-50 ปี                 |
|   | <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป                      |   |
| 3. ระดับการศึกษา  | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี                 | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี                |
|   | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท                         |   |
| 4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  | <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....                       |   |
|   | <input type="checkbox"/> 1-5 ปี                           | <input type="checkbox"/> 6-10 ปี                  |
|   | <input type="checkbox"/> 11-15 ปี                         | <input type="checkbox"/> 16-20 ปี                 |
|   | <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป                     |   |
| 5. สถานที่ปฏิบัติงาน  | <input type="checkbox"/> สถานีอนามัย/PCU.                 |   |
|   | <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลชุมชน                   |   |
|   | <input type="checkbox"/> สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/กิ่งอำเภอ |   |
|   | <input type="checkbox"/> สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด         |   |
| 6. ท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการจากสื่อประเภทใด<br>(ตอบได้มากกว่า 1 ช่อง) | <input type="checkbox"/> โทรทัศน์                         |   |
|   | <input type="checkbox"/> วิทยุ                            |   |
|   | <input type="checkbox"/> หนังสือ/วารสาร/หนังสือพิมพ์      | <input type="checkbox"/> การประชุม/อบรม           |
|   | <input type="checkbox"/> เอกสาร/แผ่นพับ/โปสเตอร์          | <input type="checkbox"/> การศึกษาในสถาบันการศึกษา |
|   | <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....                       |   |

**คำชี้แจง ระดับคะแนนการรับรู้ แบบสอบถามตามหมวดที่ 2-5**

- 1 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลในระดับ น้อยที่สุด
  - 2 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลในระดับ น้อย
  - 3 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลในระดับ ปานกลาง
  - 4 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลในระดับ มาก
  - 5 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลในระดับ มากที่สุด
- กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับการรับรู้ของท่าน

**หมวดที่ 2 ท่านรับรู้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการในระดับใด**

| ลำดับ | ข้อมูลนโยบายการปฏิรูประบบราชการ   | ระดับคะแนนการรับรู้ |   |   |   |   |
|-------|---|---------------------|---|---|---|---|
|       |   | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1     | การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุมเป็นผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ภาคเอกชนและประชาชนมีส่วนร่วม |                     |   |   |   |   |
| 2     | การปรับปรุงระบบบริหารราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ   |                     |   |   |   |   |
| 3     | การปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการ ให้ตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย                                  |                     |   |   |   |   |
| 4     | การเปลี่ยนกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณใหม่ให้เป็น เครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน                    |                     |   |   |   |   |
| 5     | การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน   |                     |   |   |   |   |
| 6     | การจัดการภารกิจที่ล้ำหน้าหรือไม่จำเป็นออกไปและมุ่งให้ความสำคัญ เฉพาะภารกิจหลักของภาครัฐ                         |                     |   |   |   |   |
| 7     | การให้อิสระความคิดอิสระทางการเมืองและการตรวจสอบผลงาน  |                     |   |   |   |   |
| 8     | การตอบสนองความต้องการและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม   |                     |   |   |   |   |

**หมวดที่ 3 ท่านรับรู้ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการในระดับใด**

| ลำดับ | ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ  | ระดับคะแนนการรับรู้ |   |   |   |   |
|-------|---|---------------------|---|---|---|---|
|       |   | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1     | การแยกงานปฏิบัติออกจากงานค้านนโยบายเพื่อสร้างกลไกความรับผิดชอบให้ชัดเจน   |                     |   |   |   |   |
| 2     | กำหนดความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและท้องถิ่น โดยการจัดสรรงานคน อำนวยหน้าที่ให้เหมาะสมในแต่ละระดับ |                     |   |   |   |   |

| ลำดับ | ข้อมูลการปรับโครงสร้างระบบราชการ  | ระดับคะแนนการรับรู้ |   |   |   |   |
|-------|---|---------------------|---|---|---|---|
|       |   | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3     | การกำหนดบทบาทการกิจและวางรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนโดยการสร้างรูปแบบองค์กรให้มีขนาดเล็ก ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน |                     |   |   |   |   |
| 4     | การปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง ให้เหมาะสมเพื่อลดความซ้ำซ้อน และวางรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน                 |                     |   |   |   |   |
| 5     | จัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีความรวดเร็วและมีเอกภาพในการตัดสินใจ  |                     |   |   |   |   |
| 6     | การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ส่วนภูมิภาคเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและทันเหตุการณ์                            |                     |   |   |   |   |

#### หมวดที่ 4 ท่านรับรู้ข้อมูลการปรับปูรุงบทบาทของภาครัฐในระดับใด

| ลำดับ | ข้อมูลการปรับปูรุงบทบาทของภาครัฐ   | ระดับคะแนนการรับรู้ |   |   |   |   |
|-------|--|---------------------|---|---|---|---|
|       |  | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1     | การกระจายอำนาจและสร้างความร่วมมือกับประชาชน องค์กรเอกชน รวมทั้งกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับสูงสุดของจังหวัด |                     |   |   |   |   |
| 2     | การนำเงินผลลัพธ์ของการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย หลากหลายของสังคมและประชาชน                                 |                     |   |   |   |   |
| 3     | พัฒนาระบบท่าข่าย โอนกำลังคนจากการสาธารณสุขกล่างไปสู่ภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและ/หรือภาคเอกชน                                 |                     |   |   |   |   |
| 4     | การพัฒนาเทคโนโลยี ระบบข้อมูลที่ทันสมัยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเป็นระบบเปิดให้หน่วยงานเอกชนและประชาชนเข้าถึงได้สะดวก         |                     |   |   |   |   |
| 5     | การพัฒนาข้าราชการให้เป็นมืออาชีพและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา                                      |                     |   |   |   |   |
| 6     | ปรับระบบบริการประชาชนในระดับภูมิภาคให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน   |                     |   |   |   |   |
| 7     | การกำหนดแนวทางและสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน   |                     |   |   |   |   |
| 8     | การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและธุรกิจเอกชนและภาคผนวกฐานการให้บริการประชาชน   |                     |   |   |   |   |
| 9     | จัดการบริหารงานในระบบผู้ว่าราชการเพื่อการพัฒนาทำให้กรมที่อยู่ส่วนกลางมีขนาดเล็กลง  |                     |   |   |   |   |

หมวดที่ 5 ท่านรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบข้าราชการในระดับใด

| ลำดับ | ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบข้าราชการ   | ระดับคะแนนการรับรู้ |   |   |   |   |
|-------|---|---------------------|---|---|---|---|
|       |   | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1     | การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อชัด<br>ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายที่กำหนดและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง                        |                     |   |   |   |   |
| 2     | กำหนดมาตรฐานการประเมินผลงานการเลื่อนขั้นและการให้รางวัลตอบ<br>แทน ปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่เป็น <sup>*</sup><br>ธรรม |                     |   |   |   |   |
| 3     | กำหนดแนวทางการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐโดยการจัดทำโครง<br>การออกจากราชการก่อนเกษียณ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน                                  |                     |   |   |   |   |
| 4     | พัฒนาศักยภาพการให้บริการประชาชนและความพึงพอใจของผู้รับ <sup>*</sup><br>บริการ   |                     |   |   |   |   |
| 5     | สร้างระบบการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้<br>แก่ส่วนรวมและประเทศไทย   |                     |   |   |   |   |
| 6     | การสร้างระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ เป็นที่ยอมรับจากต่าง <sup>*</sup><br>ประเทศและสามารถเผยแพร่ขั้นในระดับโลก                                 |                     |   |   |   |   |
| 7     | ปรับปรุงระบบสอนสวนทางวินัยและปรับระบบการออกจากราชการให้<br>ง่ายขึ้น โดยการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ   |                     |   |   |   |   |

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ<sup>๑</sup>  
ประวัติการศึกษา  
ประวัติการทำงาน

นางเตือนใจ สีหวงศ์  
ประกาศนียบัตรพยาบาลและพดุงครรภ์(ระดับดัน)  
วิทยาลักษณะพยาบาลบรรษณนีอุดรธานี, พ.ศ.2525-2527  
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และพดุงครรภ์ชั้นสูง  
วิทยาลักษณะพยาบาลบรรษณนีสรรพสิทธิประสาร  
อุบลราชธานี, พ.ศ. 2532-2534

พ.ศ. 2542-2546  
โรงพยาบาลเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ  
ตำแหน่ง : พยาบาลวิชาชีพ 7 วช

พ.ศ. 2534-2542  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ  
ตำแหน่ง : พยาบาลวิชาชีพ

พ.ศ. 2531-2534  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ  
ตำแหน่ง : พยาบาลเทคนิค

พ.ศ. 2527-2531  
โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย  
ตำแหน่ง : พยาบาลเทคนิค

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2546- ปัจจุบัน  
โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ  
ตำแหน่ง : พยาบาลวิชาชีพ 7 วช