นิพนธ์ต้นฉบับ

ความพร้อมต่อการใช้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในจังหวัดระยอง

สุทธาทิพย์ หวังสีศิริเพชร พย.บ.,วท.ม.*

Abstract **Readiness to Civil Service Act, B.E. 2551 (2008) among Public Health Officer in Rayong Province.**

Sutatip Wungseesiripetch B.Ns., Master of Sciences.*

* Human Resource and Service quality development department, Rayong Provincial Public Health Office, Rayong province, Thailand.

J Prapokklao Hosp Clin Med Educat Center 2010;27:41-50

Objective

1. **To study the knowledge and attitude of Civil Service Act B.E. 2551.**
2. **To study the difference between side person factor , the knowledge , and the attitude of public health officers for Civil Service Act B.E. 2551.**
3. **To analyze the relation between the knowledge and the attitude of public health officers for Civil Service Act B.E. 2551.**

Methods : The research is Cross-sectional descriptive study design , all 180 sample were random sampling from 3,076 public health officers in Rayong province . The questionnaire were analyzed by percentage , mean , standard deviation , t-test , correlation, F-test (One way ANOVA) and comparison test by Scheffe's Method.

* *กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพบริการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง*

Results : One hundred and seventy – two sample were included in the study 80.8 percent old females and 90.2 percent male .The knowledge of public health officers in Rayong province was to moderate level is 84.9 percent and in high-level was 10.5 percent. Attitude result in the moderate 49.7 percent, in high-level , and low be similar to be 27.5 percent and 22.8 percent. The factor personal comparison with the knowledge of Civil Service Act B.E. 2551 .There was significant difference on factor in work practice , practice work level , averring has trained about Civil Service Act B.E. 2551 make to are different the knowledge , by academic public health group is valuable average knowledge higher than officer group administrates the public health , and other field .The results from comparing the factor personal toward the public health officers 'attitude , no significant difference were found. The relation ways between the knowledge and the attitude of the personnel , there is relation by statistics , P< 0.05 (r = .3784) .

Conclusion : Readiness to Civil Service Act, B.E. 2551 (2008) among Public Health Officer in Rayong Province was moderate level .

Keywords : Readiness, Civil Service Act, B.E. 2551 (2008) , Public Health Officer

บทนำ

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ.2542 ได้เห็นชอบกับแผนงานปฏิรูประบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ตามแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล ภายใต้แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. จึงดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐใหม่ ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อประชาชน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องร่างระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ พ.ศ.2551[1] ขึ้นมา ซึ่ง พ.ร.บ. ฉบับนี้ยึดหลักการบริหารคนเน้นคุณธรรม การมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ หลักการสำคัญของระบบนี้คือหลักบริหารคนที่ผลงาน (Performance) ความสามารถ และสมรรถนะ (Competency) และการสร้างความมั่นคงในอาชีพข้าราชการ โดยมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. ดูแลให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ พร้อมทั้งพิทักษ์ข้าราชการที่ดีไม่ให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง เป็นหน่วยราชการหนึ่งซึ่งต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนฉบับใหม่ พ.ศ.2551 ดังนั้นจึงต้องมีความเตรียมพร้อมเจ้าหน้าที่ในสังกัดคือเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์ระยอง โรงพยาบาลชุมชน เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และเจ้าหน้าที่ในสถานีอนามัย เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้และทัศนคติต่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ พ.ศ.2551

2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ต่อความรู้ และทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ พ.ศ.2551

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ พ.ศ.2551

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษา เฉพาะความรู้ และทัศนคติของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยองต่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ พ.ศ.2551

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study design) โดยวิธีสำรวจ เพื่อศึกษาความพร้อมต่อการใช้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยองจำนวน 180 คน ซึ่งสุ่มมาจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยองทุกคน จำนวน 3,076 คน โดยมีวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร Cohen ณ ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ระดับการปฏิบัติงาน หน่วยงาน การผ่านการอบรมเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ส่วนตัวแปรตามคือความรู้ และทัศนคติต่อ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข หาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค[2] มีค่าความเชื่อมั่นความรู้และทัศนคติต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เท่ากับ 0.79 และ 0.69 ตามลำดับ จัดทำบันทึกข้อความขอความร่วมมือหน่วยงาน/ฝ่ายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 180 ฉบับ ได้รับกลับมา จำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.55 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม สร้างคู่มือลงรหัสบันทึกลงรหัสข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test (One way ANOVA) และทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)[3] และหาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 80.8 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป ร้อยละ 90.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.2 สายงานในการ

ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค ร้อยละ 33.7 และนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 24.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นระดับผู้ปฏิบัติการ ร้อยละ 39.0 และระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย ร้อยละ 31.4 และเกือบครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ร้อยละ 43.6 และปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ร้อยละ 35.5 การเคยอบรมเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี 2551 ส่วนใหญ่ไม่เคยรับการอบรม ร้อยละ 75.0

2. ผลการวิเคราะห์ความรู้ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดระยอง ต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้ต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.9 อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 10.5

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ต่อความพร้อมต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ภาพรวม)

ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ (0-11คะแนน)	6	3.5
ปานกลาง (12-15 คะแนน)	146	84.9
สูง (16-20 คะแนน)	18	10.5
รวม	**170**	**100.0**

$\overline{X}$ = 13.48 SD = 3.04 Min = 4 Max = 18

3. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดระยอง ต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในระดับปานกลาง ร้อยละ 49.7 คะแนนอยู่ในระดับสูง และต่ำใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 27.5 และ 22.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกทัศนคติต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551

ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ (0-59 คะแนน)	39	22.8
ปานกลาง (60-79 คะแนน)	85	49.7
สูง (80-100 คะแนน)	47	27.5
รวม	**171**	**100.0**

$\overline{X}$ = 70.67 SD = 7.50 Min = 52.0 Max = 96.00

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่า ปัจจัยด้านสายงานในการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน การเคยอบรมเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ทำให้มีความรู้แตกต่างกัน โดยกลุ่มนักวิชาการสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข และสายงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มระดับผู้บริหารหัวหน้างาน/ฝ่าย มีค่าเฉลี่ยด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มที่เคยอบรมมากกว่า 1 ครั้งมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มที่เคยอบรมครั้งเดียว และกลุ่มที่เคยอบรมครั้งเดียวมีค่าเฉลี่ยความรู้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่เคยอบรม พรบ. ฉบับนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มที่	ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t/F	p-value
	เพศ					
1	ชาย	33	11.64	4.10	0.91	0.88
2	หญิง	139	11.73	3.13		
	อายุ (ปี)					
1	36	17	10.05	4.47	1.96	0.78
2	36 - 45	99	12.53	4.05		
3	45	56	11.67	5.25		
	ระดับการศึกษา					
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	11.45	4.15	0.74	0.85
2	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	138	12.38	4.26		
2	สูงกว่าปริญญาตรี	24	12.78	3.12		
	สายงานในการปฏิบัติงาน					
1	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	58	12.13	2.09	3.90	0.03
2	นักวิชาการสาธารณสุข	42	13.00	2.15		
3	เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	39	11.37	3.35		
4	สายงานอื่นๆ	33	9.07	3.05		
	ระดับการปฏิบัติงาน					
1	ระดับผู้บริหารหัวหน้างาน/ฝ่าย	58	13.15	4.17	5.54	0.02
2	ระดับหัวหน้าสถานีอนามัย	44	9.45	3.78		
3	ระดับปฏิบัติการและอื่นๆ	70	10.27	2.43		

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้ต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

กลุ่มที่	ตัวแปร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t/F	p-value
	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
1	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	24	12.27	2.85	1.53	0.84
2	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	12	11.39	3.39		
3	โรงพยาบาล	75	11.53	3.12		
4	สถานีอนามัย	61	9.98	2.98		
	การเคยอบรมเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี 2551					
1	ไม่เคย	129	9.10	2.17	6.63	0.03
2	1 ครั้ง	33	12.98	3.45		
3	มากกว่า 1 ครั้ง	10	14.06	3.20		

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมด้านความรู้ จำแนกตามสายงานในการปฏิบัติงาน

ระดับการปฏิบัติงาน	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค (12.13)	นักวิชาการสาธารณสุข (13.00)	เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข (11.37)	สายงานอื่น ๆ (9.07)
พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค (12.13)	0			
นักวิชาการสาธารณสุข(13.00)	0.15	0		
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข (11.37)	0.38	4.82*	0	
สายงานอื่นๆ (9.07)	1.63	2.72*	0.69	0

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมด้านความรู้ จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ระดับ การปฏิบัติงาน	ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน/ฝ่าย (13.15)	ระดับหัวหน้า สถานีอนามัย (9.45)	ระดับปฏิบัติการ และอื่น ๆ (10.27)
ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน/ฝ่าย (13.15)	0		
ระดับหัวหน้าสถานีอนามัย (9.45)	5.61*	0	
ระดับปฏิบัติการและอื่นๆ (10.27)	2.54*	0.56	0

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมด้านความรู้ จำแนกตามการเคยอบรมเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี 2551

การเคยอบรม	ไม่เคย (9.10)	1 ครั้ง (12.98)	มากกว่า 1 ครั้ง (14.06)
ไม่เคย (9.10)	0		
1 ครั้ง (12.98)	2.15*	0	
มากกว่า 1 ครั้ง (14.06)	0.38	3.96*	0

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติของบุคลากรต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล กับทัศนคติต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติของบุคลากรต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P< 0.05$ ($r = .3784$)

ตารางที่ 7 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับทัศนคติของบุคลากรต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ความรู้ต่อความพร้อมต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
ทัศนคติต่อความพร้อมต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (r)	.3784 *
	P = 0.0073

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ต่อการใช้พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในระดับปานกลาง ร้อยละ 84.9 อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 10.5 ส่วนใหญ่ตอบผิดในข้อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีผลบังคับแล้วตั้งแต่ 26 มกราคม พ.ศ. 2551 และข้อการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการที่มูลเหตุของการร้องทุกข์เกิดจากนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี และปลัดกระทรวงเป็นหน้าที่ของ ก.พ.ค. ซึ่งอาจอธิบายด้วยเหตุผล คือ พรบ.ฉบับนี้เพิ่งถูกประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 ทำให้การรับรู้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ พ.ศ. 2551 ยังไม่ทั่วถึง และในตอนแรกการสื่อสารประชาสัมพันธ์จากสำนักงาน ก.พ. ยังไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความสับสนในหมู่ข้าราชการพลเรือน ทำให้คะแนนเฉลี่ยความรู้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในระดับปานกลาง ร้อยละ 49.7 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติด้านบวกสูง เรื่อง กลไกที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงานคือการจดบันทึกผลงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นถึงความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 82.5 และไม่มีทัศนคติด้านลบ ต่อ พ.ร.บ.ฉบับนี้เลย ซึ่งอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจหลักการ และแนวคิดของ พ.ร.บ.ฉบับนี้ และมีแนวโน้มที่จะสนับสนุน และปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพงค์พรรณ เสาใย [4] ที่ศึกษาทัศนคติต่อการบริหารสมรรถนะ (Competency Based Management) ของบุคลากรโรงพยาบาลปราสาท พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการบริหารสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 78.32

2. การเปรียบเทียบความรู้ต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่ากลุ่มนักวิชาการสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้แตกต่างจากกลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขและสายงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มนักวิชาการสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ อธิบายได้ว่ากลุ่มนักวิชาการสาธารณสุข ได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านวิชาการอยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต จึงทำให้ได้รับข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มงานอื่นๆที่ต้องทำหน้าที่ด้านบริการ จึงไม่มีเวลาศึกษาข้อมูลด้านอื่น

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มระดับผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ฝ่าย มีค่าเฉลี่ยด้านความรู้แตกต่างจากกลุ่มระดับปฏิบัติการและอื่นๆ และระดับหัวหน้าสถานีอนามัย ซึ่งอธิบายได้ว่า พ.ร.บ.ฉบับนี้เพิ่งประกาศใช้ การถ่ายทอดความรู้จากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาคยังจำกัดในกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ยังไม่ถ่ายทอดถึงระดับผู้ปฏิบัติงานส่วนล่าง และการจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานจังหวัดระยอง ผู้ได้รับการอบรมจะเป็นกลุ่มผู้รับผิดชอบงาน หรือกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ซึ่งจะได้รับการอบรมซ้ำๆ เพื่อให้นำความรู้มาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้มีคะแนนเฉลี่ยความรู้

สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเคยผ่านการอบรม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่ากลุ่มที่เคยอบรมเกี่ยวกับ พรบ.ฉบับนี้มากกว่า 1 ครั้งมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้แตกต่างจากกลุ่มที่เคยผ่านการอบรม 1 ครั้ง และกลุ่มที่ไม่เคยอบรมเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่เคยอบรมมากกว่า 1 ครั้งมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มที่เคยอบรมครั้งเดียว และกลุ่มที่เคยอบรมครั้งเดียวมีค่าเฉลี่ยความรู้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่เคยอบรม พรบ. ฉบับนี้เลย อธิบายได้ว่าบุคคลที่ผ่านการอบรมซ้ำๆทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ [5] (Bloom : 1975 อ้างในประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2526 : 25) ได้กล่าวถึงความรู้มี [6] ระดับ คือความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล

4. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใดมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อธิบายได้ว่า พ.ร.บ.ฉบับนี้เป็นแนวคิดใหม่ที่เริ่มนำมาใช้ในการบริหารจัดการในราชการไทย ประกอบกับความไม่แน่ใจต่อการใช้พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจริงหรือไม่ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อทัศนคติน้อยมาก

5. เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติของบุคลากรต่อพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีด้านทัศนคติ [5] ที่ประกอบไปด้วยส่วนที่เป็นความรู้หรือความเชื่อ (Cognitive or belief component) หากมีความรู้ที่ดี มีทัศนคติที่ดี ย่อมส่งผลให้การมีพฤติกรรมที่ดีด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของสุดา พะเนียงทอง[6] ที่พบว่านักเรียนที่มีความรู้ด้านสุขภาพอนามัยวัยรุ่นต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการประเมินผลการใช้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นระยะๆ เพื่อศึกษาความคาดหวัง และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง รวมทั้งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

2. ศึกษาเปรียบเทียบผลงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขก่อนและหลังใช้ พ.ร.บ.ฉบับนี้

3. ควรศึกษาสมรรถนะที่เหมาะสมของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงาน กพ. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551. บริษัท โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด กทม , 2551.
2. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2540.
3. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : เจริญดีการพิมพ์, 2542.
4. พงศ์พรรณ เสาใย . ทัศนคติต่อการบริหารสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลปราสาท จังหวัดสุรินทร์, 2551

5. ประภาเพ็ญ สุวรรณ.ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
6. สุดา พะเนียงทอง. ความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโครงการคนรุ่นใหม่ ใส่ใจสุขภาพ จ.ระยอง, 2544.