



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง
กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง
เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

The Efficiency Evaluation of Central Offices under
the Department of Disease Control (DDC)
After the Structural Reform in accordance
with the Ministerial Regulation B.E. 2562

โดย

นางจุฑารัตน์ บุญผ่อง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมควบคุมโรค



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการ
ปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

The Efficiency Evaluation of Central Offices under the Department of
Disease Control (DDC) After the Structural Reform in accordance with the
Ministerial Regulation B.E. 2562

โดย

นางจุฑารัตน์ บุญผ่อง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมควบคุมโรค

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากนางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์ นักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ คุณภักดี สิริปุชะกะ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่อนุมติให้ทำวิจัย และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คุณเขาวลิต ทวนทอง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบราชการ และ ดร.วรรณวีร์ ภิมพศเตโชดม ผู้ช่วยผู้อำนวยการ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ปรึกษาด้านการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจจังหวัด องค์การมหาชน มหาวิทยาลัย และกองทุน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนให้คำแนะนำ ปรีกษาและตรวจสอบ แก่ไขงานวิจัยฉบับนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานในพื้นที่วิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยและให้ข้อมูล

จุฑารัตน์ บุญผ่อง

การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุง โครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงฯ พ.ศ. 2562 2) ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับ ประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ของกรมควบคุมโรค และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ จำนวน 160 คน และกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 6 คน สำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน – ธันวาคม 2567 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิง พรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพศหญิง ร้อยละ 79.37 มีอายุ ระหว่าง 25 – 34 ปี ร้อยละ 63.13 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.25 อายุราชการ น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 60.63 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 63.13 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 30.0 ระดับ ปฏิบัติการ ร้อยละ 44.38 สังกัดกองวินโรค ร้อยละ 46.88 อยู่ในกลุ่มภารกิจหลัก ร้อยละ 45.0 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยความเป็น ทางการ มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การภายหลัง การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ พบว่า ด้านระบบเปิด และด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล มีความคิดเห็นระดับ มากที่สุดเท่ากัน ค่าเฉลี่ย 4.26 อีกทั้ง พบว่า ความคิดเห็นเรื่องปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงาน ร้อยละ 42.50 การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ พบว่า ทุกปัจจัยมี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเฉลี่ย 3.83 ปี และเห็นว่า ปัจจัยโครงสร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานมากที่สุดคือ ลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งเป็นทั้งปัจจัย สนับสนุนและอุปสรรค หากขอบเขตงานไม่ชัดเจนอาจทำให้หน้าที่ซ้ำซ้อน เพิ่มภาระงานโดยไม่จำเป็น และ ก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านความรับผิดชอบ หากบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับงาน อาจ กระทบต่อคุณภาพของงาน และนำไปสู่การขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญ และเมื่อบางงานยังใช้กระบวนการ ล้าสมัย ไม่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัล อาจลดประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน

คำสำคัญ : โครงสร้างองค์การ, ประสิทธิภาพ, การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

The Efficiency Evaluation of Central Offices under the Department of Disease Control (DDC) After the Structural Reform in accordance with the Ministerial Regulation B.E. 2562

Abstract

This research aims to (1) study perceptions and opinions of DDC officers after the structural Reform in accordance with the Ministerial Regulation B.E. 2562 (2) examine the effective linkage between reformed organizational structure and the performance of newly established offices (3) propose recommendations to enhance operational efficiency. The quantitative study sample comprised 160 personnel working in newly established central offices and six executives. The methodology applied in this research were questionnaires and interviews in which its data were collected from June to December 2024. Quantitative data were analyzed by using descriptive statistics, while qualitative data were analyzed using content analysis.

The quantitative findings revealed that the majority of respondents were female (79.37%), aged between 25 and 34 years (63.13%), and held a bachelor's degree at 81.25%. Most had less than five years of service (60.63%), were government officials (63.13%), and held positions as public health technical officer (30.0%) at the practitioner level (44.38%). The highest proportion of respondents were affiliated with the Tuberculosis Division (46.88%) and belonged to core mission groups (45.0%). In addition, the result of study surveying the opinions of DDC officers toward successful factors of reformed organizational structure showed that highest-rated factor was the formalization comprising good policies, procedure and supported laws, with a mean score of 4.21. In terms of factor leading to the good effectiveness of implementation after reform, the highest-rated aspects were the Open System Model and Rational Goal Attainment at the same mean score of 4.26, whereas., the most crucial factor affecting organizational effectiveness was job characteristics (42.50%). The study also found a statistically significant relationship ($p < 0.01$) between all structural factors and the effectiveness of newly established offices.

The qualitative data analysis revealed that the sample group had an average tenure of 3.83 years within their respective offices. The most important factor affecting

offices' performance and effectiveness was the nature of the work itself or work specification, which serves as both a supporting factor and a potential obstacle. If job scopes are unclear, responsibilities may become redundant, leading to unnecessary workload and conflicts in accountability. Furthermore, if personnel do not receive skill development aligned with their tasks, it may impact work quality and result in a shortage of specialized personnel. Additionally, the use of outdated processes that do not accommodate digital technologies may reduce operational efficiency and hinder the agency's competitiveness.

Keywords: Organizational structure, effectiveness, improvement, central offices, Department of Disease Control

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร	16
2.3 บริบทของกรมควบคุมโรค	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	38
3 วิธีการศึกษา	39
3.1 รูปแบบการศึกษา	39
3.2 พื้นที่และระยะเวลาการศึกษา	39
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	49
4.1 ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้ง ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	49
4.2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	66
4.3 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารกรมควบคุมโรค จากการสัมภาษณ์	70
4.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิผล ของหน่วยงาน กรมควบคุมโรค	72
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	74
5.1 สรุปผลการศึกษา	74
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	79
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	80
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา และค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC)	87
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	94
ภาคผนวก ค แบบสอบถามงานวิจัย	96
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์งานวิจัย	105
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	109
ภาคผนวก ฉ รายนามผู้ให้สัมภาษณ์	117
ประวัติผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 แสดงเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพองค์กร Competing Values Framework ของ Quinn & Rohrbaugh	10
2.2 แนวทางบูรณาการในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร	12
2.3 แสดงการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของกรมควบคุมโรค	23
2.4 แสดงเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่ขอปรับปรุง	24
2.5 แสดงอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2567	31
3.1 จำนวนประชากรของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	40
3.2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	42
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	50
4.2 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อโครงสร้างองค์กร	52
4.3 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ลักษณะเฉพาะของงาน	53
4.4 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดกลุ่มงาน	54
4.5 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสายการ บังคับบัญชา	55
4.6 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยขอบเขต การควบคุม	56
4.7 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการรวม ศูนย์และการกระจายอำนาจ	57
4.8 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเป็นทางการ	58
4.9 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	59
4.10 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบเปิด	59
4.11 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน เป้าหมายเชิงเหตุผล	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน มนุษย์สัมพันธ์	61
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน กระบวนการภายในองค์กร	63
4.14 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 1	64
4.15 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 2	64
4.16 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 3	65
4.17 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ	65
4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างปัจจัย โครงสร้างองค์การมีต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค	68

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1	แสดงแนวทางการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลที่คล่องตัว
2.2	แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมควบคุมโรค
2.3	กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค
	ภายหลังปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยในปัจจุบันยังคงอยู่ภายใต้โครงสร้างของระบบราชการแบบดั้งเดิม ซึ่งเป็นระบบที่เหมาะสมกับยุคที่ภาครัฐมีบทบาทหลักในการให้บริการสาธารณะ แต่ในโลกยุคใหม่ที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชน ระบบราชการแบบเดิมกลับกลายเป็นข้อจำกัดต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองต่อภารกิจที่ซับซ้อน ข้ามหน่วยงาน และต้องการความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีสมรรถนะสูง ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การราชการสามารถจำแนกได้เป็นหลายมิติ ได้แก่ ปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น โครงสร้างองค์การที่ซับซ้อน มีลำดับชั้นมาก ขาดความคล่องตัว ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การขาดระบบคุณธรรม การแต่งตั้งที่ยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ ปัญหาในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก เช่น การรับมือกับเทคโนโลยีใหม่ การเปลี่ยนแปลงเชิงประชากร หรือภัยสุขภาพระดับโลก ปัญหาการบูรณาการและการกระจายอำนาจระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น ซึ่งยังมีช่องว่างเชิงโครงสร้างและกลไกการบริหาร ปัญหาความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย การบริหารแบบรักษาผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม และการทุจริตที่บั่นทอนธรรมาภิบาล

ด้วยข้อจำกัดเหล่านี้ หน่วยงานภาครัฐจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับโครงสร้างองค์การให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งหวังให้โครงสร้างที่ปรับใหม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ยกระดับการให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

ในระดับนโยบายของประเทศ ได้มีความพยายามในการปฏิรูประบบราชการมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และมีการออกกฎหมายสำคัญ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายเกี่ยวกับองค์การมหาชน เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐให้เหมาะสมกับบริบทใหม่

ในช่วงหลังปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยเข้าสู่ช่วงการปฏิรูปรอบใหม่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 โดยมุ่งเน้นการสร้างรัฐที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ซึ่งหน่วยงานราชการต้องยกระดับการให้บริการประชาชน โดยปรับปรุงการดำเนินงานทั้งเชิงโครงสร้าง ระบบ และวัฒนธรรมองค์การ

กรมควบคุมโรค ในฐานะหน่วยงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของประเทศ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับโครงสร้างองค์การให้เท่าทันกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะจากบทบาทในระดับนานาชาติ การระบาดของโรคอุบัติใหม่ การพัฒนา กฎหมาย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชน

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เป็นต้นมา กรมควบคุมโรคจึงได้ดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และต่อมาได้มีการออกกฎกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและอำนาจหน้าที่ใหม่ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2560 ให้ปรับเปลี่ยน บทบาทของหน่วยงานเดิม และจัดตั้งหน่วยงานใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ได้แก่ กองกฎหมาย กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ และกองวินโรค อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการปรับปรุงโครงสร้างแล้ว แต่ยังไม่มีการศึกษาประเมินผลอย่างเป็นระบบว่าการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานอย่างไร ทั้งในแง่ของการดำเนินงานภารกิจ และการบริหารงานภายใน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังจากการปรับปรุงโครงสร้างตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2562 โดยมุ่งหวังว่า ผลการศึกษาจะสามารถ ตอบคำถามได้ว่า การปรับโครงสร้างครั้งนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพียงใด และข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะ แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของกรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา หน่วยงานให้มีความเข้มแข็ง ยืดหยุ่น และสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ ภายหลังจากการจัดตั้งตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน กรมควบคุมโรค

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การปรับปรุงโครงสร้างองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยต้องการศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์การมีผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งได้นำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การและโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมาเป็นเกณฑ์ในการศึกษา เพื่อนำมาเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และกองวินโรค จำนวนรวมทั้งสิ้น 268 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ตามสูตรของ Taro Yamane สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 160 คน ตามสัดส่วนของ 4 หน่วยงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 4 ท่าน จาก 4 หน่วยงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีตำแหน่งผู้อำนวยการกอง

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่และระยะเวลาในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการ โดยให้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) ผ่าน QR Code ประสานหน่วยงานให้เข้าตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และแบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกอง

ระยะเวลาดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือนมิถุนายน 2567 ถึง ธันวาคม 2567

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ หมายถึง 1) การยุบส่วนราชการ การรวมส่วนราชการ และการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ ทั้งในกรณีการขอจัดตั้งส่วนราชการระดับกรม และกรณีการขอจัดตั้งส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม (ขอจัดตั้งหรือขยายหน่วยงาน) 2) การปรับปรุงการทำงานของส่วนราชการ กรณีที่ทำให้ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างตามขั้นตอนของสำนักงาน ก.พ.ร. จะต้องเป็นการปรับปรุงที่มีผลให้มีการปรับแก้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย (2.1) ในภาพรวมของส่วนราชการ มีการแก้ไขภารกิจ หรืออำนาจหน้าที่ (2.2) ในส่วนของหน่วยงานในสังกัด มีการแก้ไขอำนาจหน้าที่ หรือเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน จากการปรับปรุง ขยายฐานะ หรือขอจัดตั้งใหม่

ปัจจัยโครงสร้างองค์กร หมายถึง องค์ประกอบย่อยของโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน อันได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงาน การจัดกลุ่มงาน สายการบังคับบัญชา ขอบเขตการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ และความเป็นทางการ

ลักษณะเฉพาะงาน (Work Specialization) หมายถึง ความสามารถในการแบ่งงานออกเป็นงานย่อยๆ โดยพิจารณาตามลักษณะที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในงาน การจัดรูปแบบที่มีความประหยัด ไปจนถึงสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้มีความสร้างสรรค์

การจัดกลุ่มงาน (Departmentalization) หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดแบ่งกลุ่มงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ เช่น หน้าที่ และกระบวนการ เป็นต้น

สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หมายถึง การบ่งบอกทิศทางของอำนาจหน้าที่ (Authority) ที่มีการจัดแบ่งระดับของการควบคุมจากระดับบนลงระดับล่าง ใน 2 ลักษณะ คือ

- 1) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจ (Authority) คือ สายการบังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชาที่มีสิทธิตามตำแหน่งงานและตามความรับผิดชอบที่จะสั่งการและคาดหมายในการสั่งการ ซึ่งผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งนั้น เพื่อให้เกิดเป็นความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น
- 2) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ เป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการรายงานตรงต่อผู้บังคับบัญชาได้เพียงผู้เดียว เนื่องจากหากองค์กรมีการแตกของสายการบังคับบัญชา ก็จะส่งผลให้เกิดการสั่งการที่ขัดแย้งกัน

ขอบเขตการควบคุม (Span of Control) หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาต้องดูแล รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะสามารถบ่งบอกถึงจำนวนระดับชั้นของโครงสร้างองค์กร และจำนวนผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับได้ หากองค์กรใดมีขนาดกว้างก็จะทำให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

การรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึง ขอบเขตของความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority) และการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาในระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ขอบเขตของความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority) และการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขององค์กร ได้มอบให้ระดับล่างขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

ความเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง ระดับความมีมาตรฐานของงานภายในองค์กร อันได้แก่ นโยบาย (Policies) กระบวนการ (Processes) และกฎ ระเบียบ (Laws) ซึ่งสมาชิกในองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตาม โดยเป็นการบ่งบอกถึงความเป็นมาตรฐานของงานภายในองค์กร

ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับความมากหรือน้อยในการปฏิบัติงานภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรจนสำเร็จตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน ได้แก่ ด้านระบบเปิด ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกระบวนการภายในองค์กร

ด้านระบบเปิด (Open System Model) หมายถึง หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มุ่งเน้นการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีแนวทางในการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน

ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Model) หมายถึง หน่วยงานมีการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ที่ดีที่สุดของผลงาน โดยใช้หลักการบริหารที่มีความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อเป็นกลไกนำไปสู่ประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายพื้นฐาน และผลลัพธ์สุดท้าย

ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) หมายถึง การที่หน่วยงานส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และยึดแนวคิดว่าคุณคนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี และดำเนินงานโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลัก

ด้านกระบวนการภายในองค์กร (Internal Process Model) หมายถึง หน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ได้อย่างแม่นยำ แต่ละกระบวนการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่เกิดความติดขัด โดยมีการกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน อีกทั้งยังต้องอาศัยความเชื่อมโยงและความไว้วางใจระหว่างขั้นตอนการทำงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 กรมควบคุมโรคทราบถึงผลลัพธ์จากการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

1.6.2 กรมควบคุมโรคสามารถนำข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกตามหัวข้อสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร
- 2.3 บริบทของกรมควบคุมโรค
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานานแล้ว เป็นประเด็นที่นักทฤษฎีองค์การให้ความสำคัญ เพราะเป็นแนวคิดที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อน และการปรับตัวขององค์การให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ กระบวนการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบรรลุผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมาย และองค์การมีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างมั่นคง

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

โรบินสัน (Robbins, 1990, p.49) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์กร คือ ระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิงผลลัพธ์และเชิงกระบวนการ การเลือกตัวแปรหรือเรื่อง ที่นำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล จะสะท้อนค่านิยมของกลุ่มยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดของ องค์การสะท้อนความสนใจของผู้ประเมิน และระยะเวลาที่องค์การจัดตั้งมา

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 22) ระบุว่า ประสิทธิผลองค์กร เป็นตัวชี้วัดขั้นสุดท้ายในการ พิจารณาว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยกำหนดความอยู่รอดและความ มั่นคงขององค์การ

กิบสัน อีแวนวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1994) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระดับของประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของผลลัพธ์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรใน การดำเนินงาน

บาร์นาร์ด (อ้างถึงใน นวลลักษณ์ บุชบง, 2552, หน้า 16) ระบุว่า ประสิทธิภาพของการหมายถึงความสามารถในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ โดยระดับของความเข้มข้นในการตอบสนองดังกล่าวจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับของประสิทธิผล ทั้งนี้ ระดับของความสำเร็วย่อมสะท้อนถึงระดับของประสิทธิผลขององค์กรเช่นกัน

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของการจากนิยามต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการ (Organizational Effectiveness) คือความสามารถขององค์กรในการบรรลุผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจอยู่ในรูปของผลตอบแทนทางการเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรนั้นๆ โดยใช้ทรัพยากรและวิธีการที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อมุ่งสู่ความเติบโตและความมั่นคงขององค์กร ดังนั้น ระดับของประสิทธิผลของการสามารถประเมินได้จากความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.1.2 เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร

Cameron (1978, pp. 3-8) ได้ให้ความคิดเห็นว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับตัวแปรในองค์กรที่ใช้ศึกษา และประสิทธิผลเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร โดยเสนอแนวทางการประเมินประสิทธิผลของการ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการบรรลุเป้าหมาย หรือเป้าประสงค์ (The Goal-Attainment Approach) ประเมินความสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรจากผลลัพธ์ (Ends) มากกว่าประเมินจากวิธีการ (Means) เช่น มีผลกำไรสูงสุด การรักษาผู้ป่วยให้หายจากโรค ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น โดยเป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) องค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง 2) สามารถวัดได้ 3) บุคลากรมองเห็นและเข้าใจในเป้าหมาย 4) บุคลากรเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายนั้น 5) วัดได้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด แต่แนวคิดการบรรลุเป้าหมายมีจุดอ่อนหลายประการ คือ มักพบความแตกต่างระหว่างเป้าหมายที่กำหนดอย่างเป็นทางการกับเป้าหมายที่เกิดขึ้นจริง องค์กรมีทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งองค์กรหนึ่งอาจมีหลายเป้าหมาย ฉะนั้น องค์กรควรประเมินการบรรลุเป้าหมายจากเป้าหมายใด ในขณะที่แนวคิดนี้ เห็นว่า เป้าหมายขององค์กรต้องสอดคล้องกันสำหรับวิธีแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าว Cameron (2005) เสนอแนะว่า ควรจะต้องดำเนินการดังนี้ 1) สร้างความมั่นใจว่ากำหนดเป้าหมายจากปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร 2) สังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเพื่อวัดเป้าหมายที่เกิดขึ้นจริง (Actual Goals) 3) ให้ความสำคัญทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว 4) ใส่ใจต่อเป้าหมายที่จับต้องได้ พิสูจน์และสามารถวัดได้ และ 5) ปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

2. แนวคิดเชิงระบบ (The Systems Approach) องค์กรให้ความสำคัญทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Means) ที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีสมมติฐานว่าองค์กรประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หากระบบย่อยระบบใดระบบหนึ่งทำงานไม่ดี จะกระทบต่อการบริหารงาน

ทั้งระบบ ดังนั้น ประสิทธิภาพของการจำเป็นต้องใส่ใจกับปัจจัยแวดล้อมขององค์การ เช่น รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ ผู้จัดส่งปัจจัยการผลิต รัฐบาล หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อมีอำนาจดำเนินงานในองค์การอย่างมั่นคง องค์การที่มีประสิทธิภาพจะสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ ยังต้องสัมพันธ์แบบพึ่งพากับส่วนต่างๆ ในองค์การ หากส่วนใดส่วนหนึ่งทำงานบกพร่องแล้ว จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในส่วนอื่นๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้วัดประสิทธิภาพของการเชิงปริมาณได้ยาก โดยเฉพาะความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ (Valid and Reliable) เนื่องจากมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับวิธีการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพ มากกว่าผลลัพธ์หรือเป้าหมายขององค์การ อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวมีจุดแข็งในเรื่องที่ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะมองผลลัพธ์ในระยะยาว มีการตัดสินใจมุ่งเน้นไปที่ความอยู่รอดและความเข้มแข็งขององค์การในระยะยาว หรือเน้นความยั่งยืนขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ในระยะสั้น

3. วัดจากการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องกับองค์การ หรือกลุ่มยุทธศาสตร์ (The Strategic - Constituencies Approach) องค์การที่มีประสิทธิภาพต้องประเมินว่าผู้เกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคลหรือกลุ่มใดสำคัญต่อองค์การ โดยกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง การประเมินประสิทธิภาพจึงประเมินจากความสามารถในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง บุคคลหรือกลุ่มที่ทำให้้องค์การสามารถอยู่รอดต่อไปในอนาคตได้ แต่ต้องการหนึ่งๆ มีผู้เกี่ยวข้องกับองค์การจำนวนมาก ซึ่งมีระดับของอำนาจแตกต่างกัน องค์การจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของผู้เกี่ยวข้องกับองค์การและกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องตอบสนองความต้องการของกลุ่มเหล่านั้น ดังนั้น แนวคิดการประเมินจากการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องกับองค์การหรือกลุ่มยุทธศาสตร์นั้น จึงมีขอบเขตเฉพาะเจาะจงมากกว่าแนวคิดในเชิงระบบ

4. แนวคิดการแข่งขันของค่านิยม (The Competing-Values Approach) เป็นแนวทางการประเมินประสิทธิภาพของการในเชิงบูรณาการ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่องค์การให้ความสำคัญซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะและวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การ นอกจากนี้ บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในองค์การ เช่น ผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจมีมุมมองที่แตกต่างกันในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การเดียวกัน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ไม่มีหลักเกณฑ์ใดที่เป็นมาตรฐานตายตัวสำหรับการประเมินประสิทธิภาพของการ แต่ขึ้นอยู่กับบริบท ค่านิยม และความสนใจของผู้ประเมินเป็นสำคัญ แนวคิดการแข่งขันของค่านิยมมีโครงสร้างที่แบ่งองค์การออกเป็น สองมิติตรงกันข้าม ได้แก่ 1) มิติความยืดหยุ่น (Flexibility) และการควบคุม (Control) องค์การบางแห่งให้ความสำคัญกับความคล่องตัวและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม ในขณะที่บางแห่งเน้นการควบคุมและรักษาเสถียรภาพของระบบงาน นอกเหนือจากนี้ แนวคิดการแข่งขันของค่านิยมยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการขององค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) ให้ความสำคัญระหว่างการพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (People) คือ ใส่ใจต่อความรู้สึกและความต้องการของพนักงาน กับการพัฒนาและความอยู่รอดขององค์การ (Organization) ได้แก่

ใส่ใจต่อการเพิ่มผลผลิตและการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) การให้คุณค่าต่อวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends) โดยแบ่งออกเป็นสองแนวทางหลัก ได้แก่ การให้คุณค่าต่อวิธีการ (Means-Oriented Approach) เน้นความสำคัญของกระบวนการทำงานภายในองค์กร เช่น ประสิทธิภาพของระบบ การมีส่วนร่วมของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งแนวทางนี้มุ่งเน้นความยั่งยืนและผลกระทบในระยะยาว และการให้คุณค่าต่อเป้าหมาย (Ends-Oriented Approach) คือ ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์สุดท้ายและความสำเร็จที่สามารถวัดผลได้ในระยะสั้น เช่น การเพิ่มผลประกอบการ การบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณ หรือความสำเร็จของโครงการตามแผนที่กำหนด ทั้งสองแนวทางนี้สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรอาจให้ความสำคัญต่อวิธีการหรือผลลัพธ์มากน้อยต่างกัน ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ ซึ่งการผสมผสานแนวทางทั้งสองอย่างเหมาะสมจะช่วยให้้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ควินน์และโรห์บวเกย์ (Quinn & Rohrbaugh, 1983, pp. 363-365) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพองค์กรแบบเชิงบูรณาการ โดยมีหลักคิดว่าประสิทธิภาพองค์กร ไม่สามารถพิจารณาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือใช้เกณฑ์วัดเพียงตัวเดียว แต่เป็นแนวคิดที่ถูกกำหนดขึ้นตามค่านิยมและบริบทของแต่ละองค์กร ดังนั้น จึงได้พยายามรวบรวมและบูรณาการเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพองค์กรจากหลายแหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินครอบคลุมมิติต่าง ๆ และสะท้อนความเป็นจริงขององค์กรได้อย่างแม่นยำมากขึ้น และได้ศึกษาประสิทธิภาพองค์กรโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิภาพองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมจนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง เรียกว่า แนวคิดการแข่งขันของค่านิยม (The Competing Values Approach) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านระบบเปิด (Open System) 2) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal) 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) และ 4) ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process) แนวคิดการแข่งขันของค่านิยมยอมรับว่า การประเมินประสิทธิภาพองค์กรสามารถใช้เกณฑ์ได้หลากหลาย แต่ได้จัดโครงสร้างการประเมินออกเป็น 4 ด้านหลัก เพื่อช่วยระบุเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการวัดประสิทธิภาพองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่แตกต่างกัน นอกจากนี้แนวคิดดังกล่าวยังผสานจุดแข็งของการศึกษาประสิทธิภาพองค์กร เข้ากับแนวทางการประเมินที่เป็นระบบโดยจัดกลุ่มตัวแปรในแต่ละมิติของประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งช่วยให้การวัดผลมีความครอบคลุมและสามารถสะท้อนประสิทธิภาพขององค์กรได้ดีกว่าแนวทางการประเมินแบบอื่น ๆ (ดังตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 แสดงเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์การ Competing Values Framework ของ Quinn & Rohrbaugh

เกณฑ์การวัด ประสิทธิผล 4 ด้าน	ชุดค่านิยม	วิธีการ (means)	ผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends)
ด้านระบบเปิด (Open System Model)	ชุดค่านิยมความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุด ค่านิยมที่เน้นภายนอก องค์การ (External)	ความยืดหยุ่น (Flexibility) การเจริญเติบโต (Growth) ความเตรียมพร้อม (Readiness) นวัตกรรม (Innovation) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	การแสวงหาและสะสม ทรัพยากร (Acquisition of Resources)
ด้านเหตุผล-เป้าหมาย (Rational- Goal Model)	ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้น ภายนอกองค์การ (External)	การวางแผน (Planning) มุ่งงาน (Task Focus) เป้าหมายชัดเจน (Goal Clarity) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) มีศักยภาพ (Performance)	ความสามารถในการผลิต (Productivity) และประสิทธิภาพ (Efficiency)
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model)	ชุดค่านิยมความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายใน องค์การ (Internal)	ความสามัคคี (Cohesion) การทำงานเป็นทีม (Team work) การมีส่วนร่วม (Participation) การให้อำนาจ (Empowerment) ขวัญกำลังใจ (Morale) สนใจในความคิดเห็น (Concern For Idea)	การพัฒนาทักษะของ ผู้ปฏิบัติ (Skilled Work Force)

เกณฑ์การวัด ประสิทธิผล 4 ด้าน	ชุดค่านิยม	วิธีการ (means)	ผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends)
ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Model)	ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้น ภายในองค์กร (Internal)	การจัดการข้อมูลข่าวสาร (Information Management) การควบคุม การรวม อำนาจ (Control, Centralization) เสถียรภาพ, คำสั่ง, การ เรียงลำดับ (Stability, Order, Continuity) สามารถทำนายผลการ ปฏิบัติหน้าที่ได้ (Predictable Performance Outcomes)	ความมีเสถียรภาพ (Stability)

ที่มา : ประยุกต์จาก ของ Quinn & Rohrbaugh (1983, p. 363-365)

กิบสัน และคณะ (Gibson and other อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 5) ได้ระบุเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว ดังนี้

1. การผลิต (Production) กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกภายในองค์กร
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

5. การพัฒนา (Development) กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

พาร์สัน (Parsons อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, 2552, หน้า 131) ได้ระบุตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโดยมองว่าองค์กรเป็นระบบสังคมอย่างหนึ่งจึงต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอด ฉะนั้นองค์กรต้องมีหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอันได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกดังกล่าว

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) คือ การเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิตตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่แรก ซึ่งจะส่งผลให้องค์การอยู่รอดได้

3. การบูรณาการ (Integration) คือ ระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนระบบสังคมอย่างหนึ่ง

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) คือ แบบแผนของการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรที่มีความหลากหลายทางด้านเป้าหมายและคุณค่า

ฮอยส์ และ มิสเกล (Hoys and Miskel อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, 2552 หน้า 132) ได้สรุปรูปแบบแนวทางบูรณาการในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร จากตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของ Parsons ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แนวทางบูรณาการในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร

มิติของประสิทธิผล	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
1. การปรับตัว (Adaptation)	ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growth) การพัฒนา (Development)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)	ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

มิติของประสิทธิผล	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
3. การบูรณาการ (Integration)	ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์การ (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความขัดแย้ง (Conflict)
4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)	ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central life interests) การจูงใจ (Motivation) ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ (Identity)

สรุปแล้วเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การมีหลายมิติให้พิจารณา แต่เมื่อพิจารณา
รวมกับการกิจของกรมควบคุมโรค ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติเชิงนโยบายที่ต้องใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ ตลอดจนต้องบูรณาการทำงานกับหลายภาคส่วนให้
บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์การแบบเชิงบูรณาการ
ที่นำเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์การหลายๆ เกณฑ์ มาบูรณาการรวมกัน เหมาะสมตามแนวคิดการ
แข่งขันของค่านิยม (The Competing Values Approach) ของ Quinn & Rohrbaugh ประกอบด้วย 4 ด้าน
คือ 1) ด้านระบบเปิด (Open System) 2) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal) 3) ด้านมนุษย์
สัมพันธ์ (Human Relations) และ 4) ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process) จะเป็นเกณฑ์การวัด
ประสิทธิผลองค์การที่ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ได้มากกว่าตัวแบบอื่น ๆ เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงระดับการ
ปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ได้รับจัดตั้งใหม่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

เซอร์โต (Certo อ้างถึงใน ปิตินาย ตันปิติ, 2547: 80) ได้ระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) แบ่งออกเป็น

1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ
เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม

1.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์การโดยตรง ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน สภาพตลาด
แรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ร่วมลงทุน

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) ได้แก่ เจ้าของกิจการ
โครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารจัดการ ผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง คณะกรรมการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ
รวมทั้งหน้าที่งานต่างๆ (Functions) ขององค์การ

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า ตัวบ่งชี้ที่จะบ่งบอกถึงการเป็นองค์การที่มีประสิทธิผลคือ ต้องเป็นองค์การที่มีโครงสร้างและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำมีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในงาน และหรือรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

เฟรนช์ และเบล (French & Bell อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ , 2550, หน้า 8) ได้ระบุปัจจัยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำหรับองค์การที่มีประสิทธิผลดังนี้

1. ปัจจัยด้านเป้าหมาย
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
3. ปัจจัยด้านการะงาน
4. ปัจจัยด้านโครงสร้าง
5. ปัจจัยด้านคน
6. ปัจจัยด้านการประสานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

กิบสัน และคณะ (Gibson et al. อ้างถึงใน นวลลักษณ์ บุชบง, 2552, หน้า 53-54) ได้ระบุปัจจัยหรือสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การไว้ 3 ระดับ ระดับแรกคือระดับบุคคล ระดับที่สองคือระดับกลุ่ม ระดับที่สามคือระดับองค์การ โดยแต่ละระดับประกอบไปด้วยตัวแปรย่อยๆ ละ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ระดับบุคคล (Individual Effectiveness) ประกอบไปด้วย ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ การจูงใจ และความเครียด
2. ระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) ประกอบไปด้วย ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้างกลุ่ม สถานภาพ บทบาท บรรทัดฐาน
3. ระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีการเลือกกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมองค์การ

สตีเยร์ส (Steers อ้างถึงใน นวลลักษณ์ บุชบง, 2552, หน้า 30-31) ได้ระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ด้านแรกคือโครงสร้างขององค์การ (Structure) ด้านที่สองคือเทคโนโลยี (Technology) สำหรับด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบไปด้วย การกระจายอำนาจ (Decentralization) ความชำนาญพิเศษ (Specialization) ความเป็นทางการ (Formalization) ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) ขนาดขององค์การ (Organization Size) และขนาดของหน่วยงาน (Work-Unit Size) ส่วนด้านเทคโนโลยี (Technology) ประกอบไปด้วย การปฏิบัติการ (Operations) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และความรู้ (Knowledge)
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ด้านแรกคือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environmental) ด้านที่สองคือสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) สำหรับด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบไปด้วย ความสลับซับซ้อน

ความมั่นคง และความไม่แน่นอน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมภายในนั้นเป็นบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ประกอบไปด้วย แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน การให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงกับความเสี่ยงและการเปิดเผยกับการปกปิดหรือการปกป้อง

3. ลักษณะของบุคคลในองค์กร (Employee Environment) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ด้านแรกคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Attachment) ด้านที่สองคือผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) สำหรับด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความสามารถดึงดูดคนใหม่เข้ามาในองค์กร การรักษาคนไว้ในองค์กร และการทำให้เกิดความผูกพัน หรือความผูกมัดใจ ส่วนด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย แรงจูงใจ เป้าหมายและความต้องการ ความสามารถต่างๆ และความชัดเจนของบทบาท

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ด้านแรก คือ การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ด้านที่สอง คือ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านที่สาม คือ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านที่สี่ คือ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ด้านที่ห้า คือ ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และด้านที่หก คือ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

พิภพ วังเงิน (อ้างถึงใน ศรีสกุล เจริญศรี 2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน
2. มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
3. มุ่งเน้นการบริการการตลาด
4. พัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรม สร้างคนขึ้นมารับผิดชอบงานได้ครบทุกระยะ ทุกระดับ ยึดโยงให้ผู้บริหารยึดมั่น ผูกพันกับเป้าหมายและวิธีการต่างๆ ขององค์กร
5. คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน
6. ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ตลอดเวลา
7. สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ให้ลุล่วงไป
8. มีแผนงานที่ดี
9. มีหน่วยธุรกิจกลยุทธ์ (strategic business units) ผูกพันกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
10. มีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล

จากแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น อาจสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรนั้น มีได้หลายปัจจัยขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรนั้นๆ ซึ่งปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรทั้งสองมาใช้ในการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตอบปัญหาของการวิจัยต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ ที่เป็นประเด็นสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพองค์การภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างของกรมควบคุมโรค ซึ่งปรากฏผลของการทบทวนดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของโครงสร้างองค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2539, หน้า 63) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่ได้สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างขององค์การ (Organization Chart) โดยจะแสดงถึงกิจกรรม และกระบวนการทั้งหมดภายในองค์การ

เอ็ดวิน เอ. เกอโลฟ (Edwin A. Gerloff อ้างถึงใน ฉัตรดนัย อนุสรศักดิ์, 2539, หน้า 27) ได้กล่าวว่า โครงสร้างที่เป็นทางการขององค์การเป็นลักษณะหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นมาเป็นตัวแบบดั้งเดิมอย่างหนึ่งของโครงสร้างและขบวนการในองค์การ โดยมีลักษณะภาพรวมที่มีความเฉพาะเจาะจงโดยอ้างถึงความสัมพันธ์ที่ผู้วางแผนเป็นคนจัดให้สิ่งต่างๆ อยู่ร่วมกัน

สตีเฟน เอ. ฟิงค์ (Stephen L. Fink อ้างถึงใน วรพจน์ รัฐสีมา, 2540, หน้า 8) ได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การเป็นตัวกำหนดการจัดกำลังคนและงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2542, หน้า 378) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือส่วนย่อยๆ ขององค์การ ที่บ่งชี้ให้เห็นว่าใครรับผิดชอบอะไร

จากความหมายของโครงสร้างองค์การที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ เป็นการแบ่งบอกร่างงานขององค์การจัดแบ่งย่อย จัดรวมกลุ่มและประสานงานกันอย่างไร รวมทั้งชี้ให้เห็นถึงการจัดการกำลังคนและงานอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งได้สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างขององค์การ

2.2.2 องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2528, หน้า 71-72) ได้ระบุนองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การตามหลักการของการจัดโครงสร้างองค์การที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การแบ่งส่วนงาน หมายถึง การแยกและรวมกลุ่มงานไปตามความชำนาญพิเศษหรือตามความถนัดของงานโดยทำให้ทราบว่าองค์การนั้นมีงานอะไรอยู่บ้าง ซึ่งพิจารณาจากปัจจัย 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือความถนัดหรือความชำนาญพิเศษ ปัจจัยที่สองคือปริมาณงานขององค์การ

2. การจัดส่วนงาน หมายถึง การแบ่งกลุ่มงานภายในองค์การโดยยึดจากความสำคัญของงาน ฉะนั้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือตัวงานขององค์การ

3. ขอบเขตของการบังคับบัญชา หมายถึง จำนวนของผู้ใต้การบังคับบัญชาที่ขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ความสามารถของตนในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาไปตามจำนวนอย่างเหมาะสม

4. การมอบอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจควบคู่กันไป การกระจายอำนาจนั้นถือเป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตงานตามกฎหมายขององค์การที่วางไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 116) ได้ระบุองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญในงาน (Work Specialization) โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะพิจารณาสำหรับความเชี่ยวชาญในงาน การจัดรูปแบบที่มีความประหยัด ไปจนถึงสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้มีความสร้างสรรค์

2. การจัดแผนก (Departmentalization) เป็นขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดแบ่งกลุ่มงานโดยยึดหลักเกณฑ์ เช่น หน้าที่ และกระบวนการ เป็นต้น

3. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ซึ่งเป็นการบ่งบอกทิศทางของอำนาจหน้าที่ (Authority) ที่มีการจัดแบ่งระดับของการควบคุมจากระดับบนลงระดับล่าง โดยอธิบายได้ใน 2 ลักษณะ คือ

3.1 สายการบังคับบัญชาตามอำนาจ (Authority) คือ สายการบังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชาที่มีสิทธิตามตำแหน่งงานและตามความรับผิดชอบที่จะสั่งการและควบคุมในการสั่งการ ซึ่งผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งนั้น เพื่อให้เกิดเป็นความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น

3.2 เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ เป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการรายงานตรงต่อผู้บังคับบัญชาได้เพียงผู้เดียว เนื่องจากหากองค์การมีการแตกของสายการบังคับบัญชาก็จะส่งผลให้เกิดการสั่งการที่ขัดแย้งกัน

4. ขนาดการควบคุม (Span of Control) โดยยึดจากจำนวนของผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชา ที่มีการรายงานขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาหนึ่งๆ ซึ่งจะสามารถบ่งบอกถึงขนาดและความสูงสำหรับโครงสร้างขององค์การได้ หากองค์การใดมีขนาดกว้างก็จะทำให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ

5. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ (Centralization and Decentralization) โดยการรวมอำนาจนั้นเป็นขอบเขตของความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority) และการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขององค์การหรือผู้บริหาร ส่วนการกระจายอำนาจนั้นเป็นขอบเขตของความรับผิดชอบ (Responsibility) และอำนาจหน้าที่ (Authority) ที่ผู้บริหารตามการบังคับบัญชาในระดับสูงได้มอบให้ระดับล่างขององค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

6. การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการ (Formalization) คือ สิ่งที่มีสมาชิกในองค์การจำเป็นต้องปฏิบัติตาม อันได้แก่ นโยบาย (Policies) กระบวนการ (Processes) และกฎ (Laws) โดยเป็นการบ่งบอกถึงความเป็นมาตรฐานของงานภายในองค์การ

โรเบิร์ต เอช ไมล์ส (Robert H. Miles อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, 2552, หน้า 48) ได้ระบุองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การว่าเมืองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

1. ความซับซ้อน (Complexity) ซึ่งกล่าวได้ว่าโครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันของงานต่างๆ ในองค์การ เช่น การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด การจัดสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงขึ้นไป

2. การจัดระเบียบรูปแบบทางการ (Formalization) โดยโครงสร้างองค์การจะมีขนาดความมากน้อยขององค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบแบบแผนที่ใช้ควบคุมสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติตาม หากองค์การใดมีระเบียบมากเกินไปก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานที่ต้องการความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาหรือนำไปสู่ความล่าช้า จนทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์การต่อไป

3. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการพิจารณาถึงอำนาจในการตัดสินใจสั่งการต่างๆ ที่มีการรวมศูนย์อำนาจไว้สู่ส่วนกลาง

4. การมองภาพรวมขององค์การ (Configuration) เป็นการพิจารณาถึงภาพรวมหรือรูปลักษณะของหน่วยงานหรือบทบาทที่เป็นทางการขององค์การ โดยจะวัดจากจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในแต่ละคน (Span of Control)

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg อ้างถึงใน พรนภา แซ่เตีย, 2555, หน้า 28-29) ได้ระบุองค์ประกอบขององค์การในมิติเชิงโครงสร้างไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความชำนาญเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน (Specialization) ซึ่งเป็นการแบ่งงานขององค์การออกเป็นด้านต่างๆ และมีการมอบหมายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยหลักการในการแบ่งงานนั้นประกอบด้วย 3 ลักษณะ ลักษณะแรกคือ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะ (Personal Specialization) ลักษณะที่สองคือการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านตามแนวนอนขององค์การ (Horizontal Specialization) ซึ่งการแบ่งลักษณะดังกล่าวเป็นการแบ่งตามขั้นตอนหรือกระบวนการการทำงานอย่างเป็นลำดับ ลักษณะที่สามคือการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านตามแนวตั้งขององค์การ (Vertical Specialization) ซึ่งเป็นการแบ่งงานไปตามสายการบังคับบัญชา

2. ความเป็นทางการ (Formalization) หรือมีการใช้กฎระเบียบ การตัดสินใจและกระบวนการประสานงานที่มีมาตรฐาน ซึ่งจะทำได้ภายใต้สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความแน่นอน

3. การฝึกอบรมและปลูกฝังอุดมการณ์ (Training and Indoctrination) เป็นการใช้การอบรมสั่งสอนเพื่อปลูกฝังหรือสร้างให้บุคลากรในองค์การเกิดทักษะ ความรู้ และการปฏิบัติการทำงานให้เป็นไปตามบรรทัดฐานที่องค์การได้คาดหวังไว้

4. การจัดกลุ่ม (Unit Grouping) สำหรับหน่วยงานหรือตำแหน่งงานที่เหมือนหรือคล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อง่ายต่อการควบคุม การส่งเสริมความร่วมมือและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

5. ขนาดของหน่วยงาน (Unit Size) โดยวัดจากจำนวนของตำแหน่งงาน หรือจำนวนหน่วยย่อยๆ ที่อยู่ภายใต้หน่วยงาน

6. ระบบการวางแผนและการควบคุม (Planning and Control System) หรือความพยายามที่จะสร้างมาตรฐานโดยกำหนดและควบคุมติดตามให้กับผลผลิต (Output) ขององค์การ

7. เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร (Liaison Device) หรือกลไกต่างๆ ที่จะช่วยในการปรับตัวเข้าหากันได้ และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาหรือในการตัดสินใจกับปัญหาต่างๆ

8. การกระจายอำนาจในแนวดิ่งและแนวราบ (Vertical and Horizontal Decentralization) เป็นกระบวนการกระจายอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจากผู้บริหารระดับสูงลงไปยังผู้บริหารระดับกลางขององค์การ และเพิ่มอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในฝ่ายปฏิบัติงานหลัก (The Operating Core) ฝ่ายวิชาการ (The Techno Structure) และฝ่ายงานสนับสนุน (The Support Staff)

สรุปได้ว่านักวิชาการหลายท่านข้างต้น ได้ระบุงค์ประกอบของโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบดังกล่าวนี้มีรายละเอียดบางส่วนซึ่งสอดคล้องกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 116) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะเฉพาะของงาน (Work specification) 2) การจัดแผนก (Departmentalization) 3) สายการบังคับบัญชา (Chain of command) 4) ขอบเขตการควบคุม (Span of control) 5) การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ (Centralization and decentralization) 6) ความเป็นทางการ (Formalization) มาเป็นตัวแปรในการกำหนดกรอบการศึกษาต่อไป

2.2.3 รูปแบบของโครงสร้างองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 268-280) ได้ระบุรูปแบบของโครงสร้างองค์การเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การตามแนวดิ่ง (Vertical Organization) โดยเป็นรูปแบบการจัดการด้านองค์การในยุคแรกๆ ซึ่งเป็นการนำกิจกรรมต่างๆ มาประสานกันหรือเชื่อมโยงกันแล้วแบ่งระดับให้ออกมาเป็นหลายระดับ โครงสร้างรูปแบบนี้ยึดได้จากองค์ประกอบ 5 ประการ อันได้แก่

1.1 สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ซึ่งมีลักษณะเป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างพนักงานกับผู้จัดการ โดยแบ่งหลักการของสายการบังคับบัญชาออกเป็น 2 ประการ ประการแรก คือ การรายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) ประการที่สอง คือ การรายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา (Scalar Principle)

1.2 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) ถือเป็นการอ้างสิทธิในการตัดสินใจในการปฏิบัติหรือให้คำแนะนำในกิจกรรมต่างๆ โดยมีการลดหลั่นลงมาตามสายการบังคับบัญชา ฉะนั้นระดับสูงจะมีอำนาจในขอบเขตที่กว้างกว่าในระดับล่าง พนักงานภายในองค์การจะต้องยอมรับหน้าที่ของบุคคลที่จะมาเป็นผู้บังคับบัญชาของตน อำนาจหน้าที่นั้นจะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก

ผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsibility) ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หากสมาชิกภายในองค์การยอมรับในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานจะถือได้ว่าเป็นภาระหน้าที่ (Accountability) ที่ได้รับมอบหมายอย่างหนึ่ง ซึ่งงานที่มอบหมายจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจโดยการกระจายอำนาจด้วย

1.3 การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ (Centralization and Decentralization) โดยการรวมอำนาจนั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงขององค์การ อาทิ การเงิน ชื่อเสียง การตัดสินใจปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ เป็นต้น สามารถแบ่งประเภทการรวมอำนาจออกเป็น 3 ประเภท ประเภทแรกคือ การรวมอำนาจในการปฏิบัติงาน (Centralization of Performance) ตามเกณฑ์พื้นที่ ประเภทที่สองคือ การรวมอำนาจของแผนก (Centralization of Department) ประเภทที่สามคือ การรวมอำนาจในรูปแบบของการจัดการ (Centralization of Management) ส่วนการกระจายอำนาจนั้น ถือเป็นความพยายามหรือตั้งใจที่จะมอบอำนาจหน้าที่เท่าที่จำเป็นให้กับผู้บริหารในระดับต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการตัดสินใจที่รวดเร็วและสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานได้

1.4 ขนาดการจัดการ (Span of Management) โดยมีหัวใจที่ว่า องค์การควรมีการกำหนดให้มีการทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้จัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้การให้คำแนะนำและประสานกันระหว่างแผนกเป็นไปอย่างง่ายดาย

1.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายให้คำปรึกษาแนะนำ (Line and Staff) โดยฝ่ายปฏิบัติการรับผิดชอบโดยตรงต่อผลสำเร็จขององค์การ ส่วนฝ่ายให้คำปรึกษาแนะนำจะทำหน้าที่แนะนำเพื่อช่วยฝ่ายปฏิบัติการให้ทำงานได้สำเร็จ

2. โครงสร้างองค์การตามแนวนอน (Horizontal Organization) โดยเป็นการเชื่อมงานในลักษณะของลำดับชั้น (Hierarchy) และประสานกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละระดับ จึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่จะต้องมีการจัดแผนก และประสานความร่วมมือในแนวนอน (Horizontal Coordination) โครงสร้างดังกล่าวสามารถแบ่งองค์ประกอบการจัดการออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 การจัดแผนก (Departmentation) คือ การรวมกิจกรรมที่เหมือนกันเข้าด้วยกัน ภายใต้หลักการแบ่งงานกันทำ โดยการแบ่งงานกันทำนี้เป็นการมอบหมาย (Delegation) งานขององค์การที่ผู้บริหารไม่สามารถทำได้เองทั้งหมดให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละแผนก ซึ่งวิธีการจัดแผนกนั้นแบ่งออกได้ดังนี้

2.1.1 การจัดแผนกโดยจำนวนพนักงาน (Departmentation by Simple Number) ถือเป็นวิธีที่สะดวก โดยงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกที่เข้าไปเกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตามเป็นวิธีที่ใช้สำหรับองค์การที่ไม่ต้องการความรู้ ความชำนาญ

2.1.2 การจัดแผนกโดยเวลา (Departmentation by Time) เป็นการจัดแผนกโดยใช้เกณฑ์ของเวลาในการรวมกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตามก็เป็นวิธีที่มีข้อเสีย เช่น การตรวจตราอาจบกพร่อง และการสื่อสารอาจลำบาก เป็นต้น

2.1.3 การจัดแผนกตามหน้าที่ (Functional Departmentation) เป็นการจัดแผนกตามหน้าที่ที่ต้องกระทำ โดยความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งจะต้องพิจารณาหน้าที่หลัก หน้าที่รองลงมา และหน้าที่ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังการกระทำ

2.1.4 การจัดแผนกโดยพื้นที่หรือภูมิศาสตร์ (Territorial or Geographic Departmentation) เป็นวิธีการขยายธุรกิจออกไปตามภูมิภาคต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการกระจายสินค้าและบริการออกไปตามที่ต่างๆ โดยจะต้องมีผู้บริหารประจำพื้นที่ด้วย

2.1.5 การจัดแผนกลูกค้า (Customer Departmentation) โดยจะเป็นการให้ความสำคัญและตอบสนองต่อกลุ่มลูกค้าต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจจะแยกเป็นประเภทของลูกค้าก็ได้

2.1.6 การจัดแผนกโดยอุปกรณ์หรือกระบวนการ (Process or Equipment Departmentation) ซึ่งมักจะพบในกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผลิต โดยแยกย่อยแผนกออกจากกันตามประเภทของอุปกรณ์

2.1.7 การจัดแผนกโดยผลิตภัณฑ์ (Product Departmentation) โดยเกิดจากองค์การขยายงานมากขึ้นจนผู้บริหารไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึง จึงต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่การตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา ซึ่งทำให้งานมีความคล่องตัวมากขึ้น

2.2 การประสานงานในแนวนอน (Horizontal Coordination) คือ การรวมกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน อาศัยความร่วมมือการประสานงานในแนวนอน โดยสามารถจำแนกความร่วมมือโดยการพึ่งพาอาศัยกันของแต่ละแผนก ได้ 3 วิธี ได้แก่

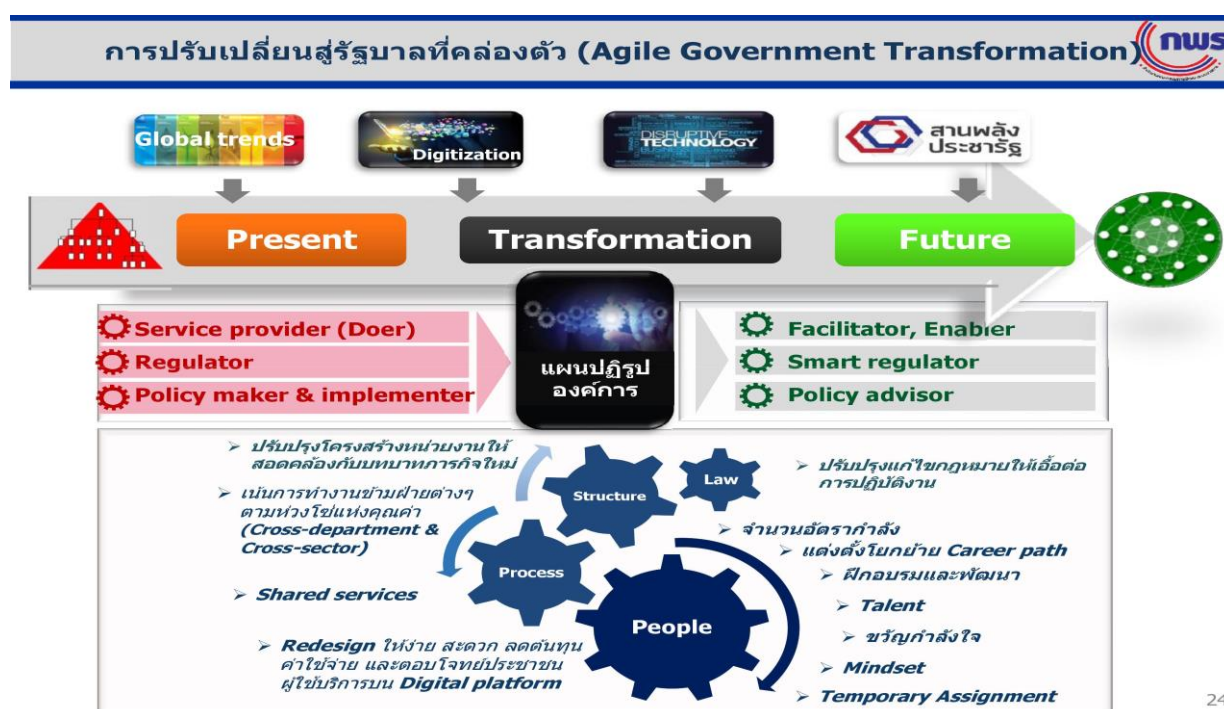
2.2.1 การอาศัยทรัพยากรร่วมกัน (Pooled Interdependence) คือ การแยกทรัพยากรออกไปในแต่ละหน่วยเพื่อนำมาใช้ร่วมกัน ซึ่งผลสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยด้วย

2.2.2 การพึ่งพาแบบตามลำดับ (Sequential Interdependence) คือ การที่ผลลัพธ์ของหน่วยหนึ่งกลายเป็นวัตถุดิบของอีกหน่วยอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งงานสำเร็จ

2.2.3 การพึ่งพาอาศัยแบบแลกเปลี่ยนกัน (Reciprocal Interdependence) คือ การที่ผลผลิตหน่วยหนึ่งกลายเป็นปัจจัยนำเข้าของอีกหน่วยหนึ่ง แต่ละหน่วยจะมีการให้และรับผลลัพธ์จากหน่วยอื่น จึงเป็นลักษณะการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันแบบสลับซับซ้อน

2.2.4 แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานรูปแบบ Agile Government

โดยสำนักงาน ก.พ.ร.ได้เสนอรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของส่วนราชการ และจังหวัด ที่เน้นการปฏิรูปองค์การหรือปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า และจังหวัดเข้าสู่การเป็นรัฐบาลที่คล่องตัว (Agile Government Transformation) ที่มีความทันสมัย ขนาดกะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplify) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) และสามารถยุบเลิก ปรับเปลี่ยนองค์กรได้ตามสถานการณ์ (มีความคล่องตัวในการบริหารระบบงาน ระบบเงิน และระบบบุคลากร) ซึ่งจะช่วยให้ภาครัฐไทยมีขีดความสามารถ และรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งตอบสนองความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.1 แสดงแนวทางการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลที่คล่องตัว

2.3 บริบทของกรมควบคุมโรค

2.3.1 ความเป็นมาของกรมควบคุมโรค

ในปี พ.ศ. 2517 ได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ โดยมีการแยกกรมการแพทย์และกรมอนามัย ออกจากกัน แล้วรวมหน่วยงานควบคุมโรคติดต่อเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็นกรมควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2517 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 91 ตอนที่ 210 วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2517 นับว่าเป็นรากฐานของกรมควบคุมโรค กรมควบคุมโรคติดต่อ แบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มงานที่ปรึกษา กองวิชาการเกี่ยวกับโรคติดต่อ 7 กอง และหน่วยงานสนับสนุนการบริหาร 4 หน่วยงาน โรงพยาบาลเฉพาะโรค 4 แห่ง หน่วยงานส่วนภูมิภาคได้แก่ สำนักงานควบคุมโรคติดต่อเขต 13 เขต และสำนักงานควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) ได้ปรับกรมควบคุมโรคติดต่อเป็นกรมควบคุมโรค และเพิ่มบทบาทหน้าที่ด้านโรคไม่ติดต่อ เช่น การบริโภคแอลกอฮอล์ บุหรี่ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งงานด้านระบาดวิทยา ซึ่งเป็นการวางแผนการทำงานเพื่อช่วยในการตอบโต้กับโรคระบาดได้ทันสถานการณ์ และได้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการมาอย่างต่อเนื่อง ที่ผ่านมามีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของกรมควบคุมโรค รายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของกรมควบคุมโรค

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค		
พ.ศ. 2545	พ.ศ. 2552	พ.ศ. 2562 (ปัจจุบัน)
(1) สำนักงานเลขานุการกรม	(1) สำนักงานเลขานุการกรม	(1) สำนักงานเลขานุการกรม
(2) กองการเจ้าหน้าที่	(2) กองการเจ้าหน้าที่	(2) กองกฎหมาย
(3) กองคลัง	(3) กองคลัง	(3) กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน
(4) กองแผนงาน	(4) กองแผนงาน	(4) กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ
(5) สถาบันบำราศนราดูร	(5) สถาบันบำราศนราดูร	(5) กองบริหารการคลัง
(6) สถาบันราชประชาสมาสัย	(6) สถาบันราชประชาสมาสัย	(6) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(7) – (18) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12	(7) สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	(7) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
(19) สำนักกระบาดวิทยา	(8) – (19) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12	(8) สำนักกระบาดวิทยา

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค		
พ.ศ. 2545	พ.ศ. 2552	พ.ศ. 2562 (ปัจจุบัน)
(20) สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	(20) สำนักโรคระบาดวิทยา	(9) สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม
(21) สำนักโรคติดต่อทั่วไป	(21) สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	(10) สำนักโรคติดต่อทั่วไป
(22) สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง	(22) สำนักโรคติดต่อทั่วไป	(11) สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง
(23) สำนักโรคไม่ติดต่อ	(23) สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง	(12) สำนักโรคไม่ติดต่อ
(24) สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	(24) สำนักโรคไม่ติดต่อ	(13) สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
	(25) สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	(14) กองวัณโรค
	(26) กลุ่มตรวจสอบภายใน	(15) สถาบันบำราศนราดูร
	(27) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	(16) สถาบันราชประชาสมาสัย
		(17) สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
		(18-29) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 - 12
		(30) กลุ่มตรวจสอบภายใน
		(31) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตารางที่ ๒.๔ แสดงเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่ขอปรับปรุงใหม่

การแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการที่ขอปรับปรุงใหม่	หมายเหตุ
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แบ่งส่วนราชการกรม ดังต่อไปนี้	กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข แบ่งส่วนราชการกรม ดังต่อไปนี้	- หน่วยงานที่ปรับบทบาทภารกิจและเปลี่ยนชื่อ จำนวน ๖ หน่วยงาน - เปลี่ยนชื่อ จำนวน ๓ หน่วยงาน - ขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่ จำนวน ๔ หน่วยงาน
๑. สำนักงานเลขานุการกรม	๑. สำนักงานเลขานุการกรม	- คงเดิม

การแบ่งส่วนราชการ ในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการ ที่ขอปรับปรุงใหม่	หมายเหตุ
๒. กองการเจ้าหน้าที่	๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล	- ปรับบทบาทภารกิจและเปลี่ยนชื่อ จากกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกอง บริหารทรัพยากรบุคคล
	๓. กองกฎหมาย	- ขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่ - จัดตั้ง “กองกฎหมาย” เป็น หน่วยงานพัฒนาเทคโนโลยีด้าน กฎหมายการป้องกันควบคุมโรค และเป็นภาคร่วมกับระบบ คุ้มครองผู้บริโภคในการพัฒนา กฎหมายที่เป็นเครื่องมือเสริมให้ การป้องกันโรคและปัจจัยเสี่ยงมี ประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. กองคลัง	๔. กองบริหารการคลัง	- คงเดิม - เปลี่ยนชื่อเป็น กองบริหาร การคลัง
๔. กองแผนงาน	๕. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	- ปรับบทบาทภารกิจและเปลี่ยนชื่อ จากกองแผนงาน เป็น กอง ยุทธศาสตร์และแผนงาน
๕. สถาบันบำราศนราดูร	๗. สถาบันบำราศนราดูร	- ปรับบทบาทภารกิจในการ พัฒนาและดำเนินการแผนงาน ด้านการป้องกันควบคุมโรคติด เชื้อในโรงพยาบาล
๖. สถาบันราชประชาสมาสัย	๘. สถาบันราชประชาสมาสัย	- ปรับบทบาทภารกิจในการ พัฒนาแผนงานด้านเวชกรรม ป้องกันโรคจากการประกอบ อาชีพและสิ่งแวดล้อม
๗. สำนักงานคณะกรรมการควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์	๙. สำนักงานคณะกรรมการควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์	- คงเดิม
๘. -๑๙. สำนักงานป้องกันควบคุม โรคที่ ๑-๑๒	๑๐. - ๒๑. สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรคที่ ๑-๑๒	- คงเดิม

การแบ่งส่วนราชการ ในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการ ที่ขอปรับปรุงใหม่	หมายเหตุ
๒๐. สำนักกระบวนวิชา	๒๓. กองกระบวนวิชา	- ปรับบทบาทภารกิจและเปลี่ยนชื่อ จาก “สำนักกระบวนวิชา” เป็น “กองกระบวนวิชา”
๒๑. สำนักโรคจากการประกอบ อาชีพและสิ่งแวดล้อม	๒๔. กองโรคจากการประกอบ อาชีพและสิ่งแวดล้อม	- คงเดิม - เปลี่ยนชื่อ
๒๒. สำนักโรคติดต่อทั่วไป	๒๕. กองโรคติดต่อทั่วไป	- คงเดิม - เปลี่ยนชื่อ
	๒๖. กองควบคุมโรคและภัย สุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	- ขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่ - จัดตั้ง “กองควบคุมโรคและภัย สุขภาพในภาวะฉุกเฉิน” เป็น หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้าน เตรียมความพร้อมตอบโต้ภาวะ ฉุกเฉินในการป้องกันควบคุมโรค ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของ โรคภัย ตลอดถึงการพัฒนา ศักยภาพ และความร่วมมือ ภายในภูมิภาคเพื่อเตรียมพร้อม รับภัยพิบัติทางธรรมชาติและเหตุ ฉุกเฉิน และร่วมมือในการป้องกัน การติดเชื้อและการแพร่ระบาด ของโรคอุบัติใหม่ และโรคระบาดซ้ำ
๒๓. สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง	๒๘. กองโรคติดต่อนำโดยแมลง	- คงเดิม - เปลี่ยนชื่อ
๒๔. สำนักโรคไม่ติดต่อ	๒๙. กองโรคไม่ติดต่อ	- คงเดิม - เปลี่ยนชื่อ
๒๕. สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรค ติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๓๐. สำนักโรคเอดส์ และโรคติดต่อ ทางเพศสัมพันธ์	- คงเดิม - เปลี่ยนชื่อ
	๓๑. กองวัณโรค	- ขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่ - จัดตั้ง “กองวัณโรค” เพื่อเป็น หน่วยงานกำกับดูแลปัญหาวัณ โรคเป็นการเฉพาะ สนับสนุน บทบาท/ภารกิจของกรมและ กระทรวง รวมทั้งจะทำให้เกิดการ

การแบ่งส่วนราชการ ในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการ ที่ขอปรับปรุงใหม่	หมายเหตุ
		ขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่เป็นมาตรฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงในทุกกลุ่มประชากร
	๓๒. กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	- ขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่

ดังนั้น การปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมควบคุมโรค ครึ่งล่าสุด ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562) โดยมีหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่รวมทั้งสิ้น 4 หน่วยงาน ได้แก่ 1) กองกฎหมาย 2) กองวินโรค 3) กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ และ 4) กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน

2.3.2 ข้อมูลทั่วไปของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกันและควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ตามภารกิจที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมาย กฎ อนุสัญญาหรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศ และระเบียบ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัย ที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
3. เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานทางด้านวิชาการ เวชภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
4. กำหนดและพัฒนานโยบาย กฎหมาย มาตรการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงาน ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ

5. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน

6. จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง สอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งสื่อสารสัญญาณเตือนภัยการระบาดของโรคแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณสุข

7. จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อเฉพาะโรคติดต่อสำคัญ และโรคติดต่อร้ายแรงในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

8. จัดให้มีบริการเพื่อป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยจากโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ตลอดจนแหล่งแพร่โรค เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาวิชาการตามภารกิจของกรม

9. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ กรณีที่เป็นปัญหาวางกว้าง เกิดโรคระบาดรุนแรง หรือมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเป็นปัญหารุนแรง

10. ดำเนินการร่วมกับนานาชาติประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ

11. พัฒนาระบบและกลไกเพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจ ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์ ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2580

พันธกิจ

1. วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพของประชาชน

2. กำหนดและพัฒนานโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ

3. เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี นโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

4. จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง เตือนภัย สอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมาย อนุสัญญา หรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

5. ดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน สอบสวน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
6. จัดให้มีบริการป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสุขภาพโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อ โดยเฉพาะโรคติดต่ออันตรายในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตราย ผู้สัมผัสโรคหรือพาหะตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ค่านิยมของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก และค่านิยมร่วม ดังนี้

ค่านิยมหลัก : MOPH

M : Mastery เป็นนายตนเอง

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P : People center ใส่ใจประชาชน

H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

ค่านิยมร่วม : I SMART

I : Integrity การยึดมั่นในความถูกต้อง

S : Service Mind บริการที่ดี

M : Mastery การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

A : Achievement Motivation การมุ่งผลสัมฤทธิ์

R : Relationship การมีน้ำใจ

T : Teamwork การทำงานเป็นทีม

อัตลักษณ์ของกรมควบคุมโรค : “ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ” เพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม บุคลากรกรมฯ ร่วมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ไว้ดังนี้

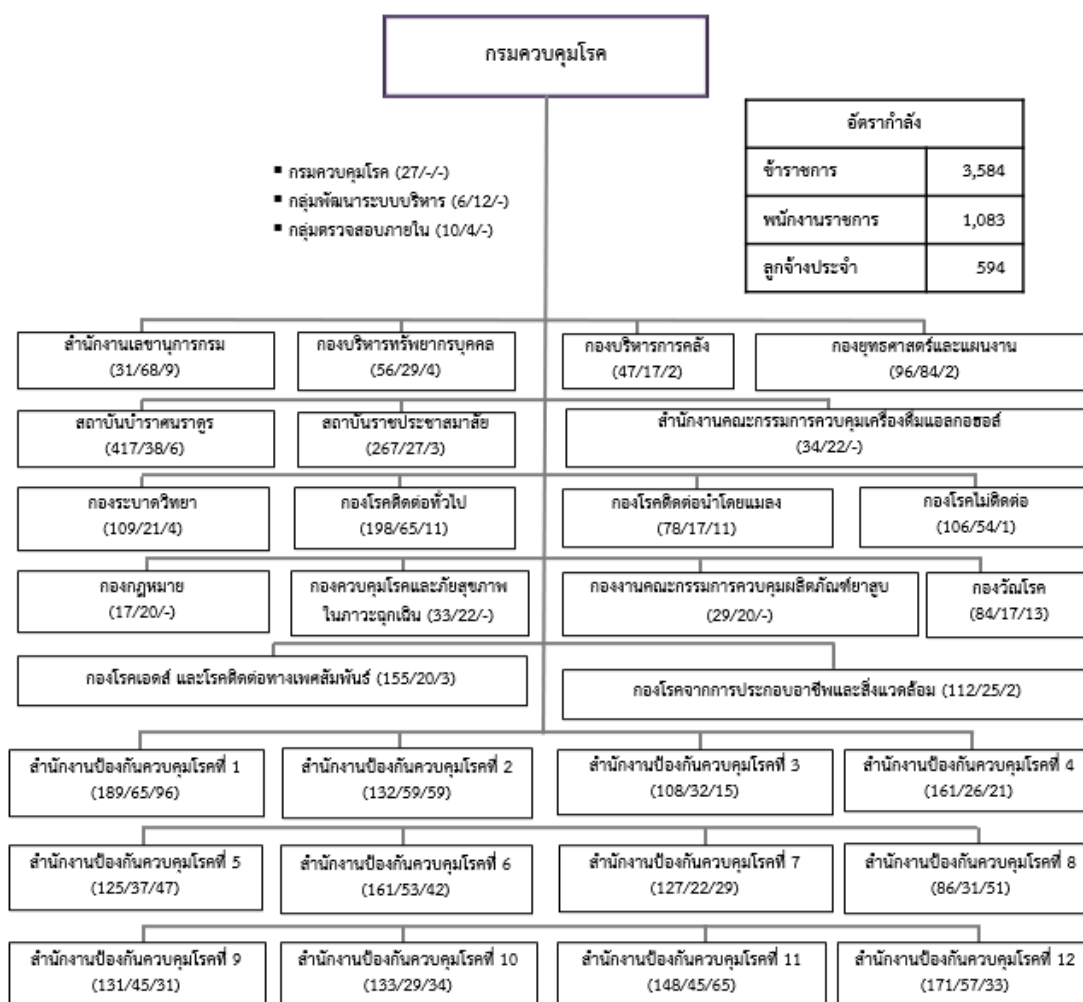
ซื่อสัตย์ “ไม่โกงเงิน ไม่โกงของ ไม่โกงเวลาของทางราชการ”

เสียสละ “อุทิศเวลา อุทิศกำลังกาย อุทิศกำลังปัญญา”

รับผิดชอบ “มีวินัย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบในสิ่งที่ทำ”

2.3.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค

ภาพที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมควบคุมโรค



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรคในปัจจุบัน เป็นโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่ตาม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 โดยมีการปรับปรุง ดังนี้ 1) ปรับบทบาทภารกิจและเปลี่ยนชื่อ 6 หน่วยงาน 2) ภารกิจคงเดิมเปลี่ยนชื่อ 3 หน่วยงาน ได้แก่ กองบริหารการคลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน 3) จัดตั้งหน่วยงานใหม่ รองรับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบันและเพื่อตอบสนองนโยบายระดับประเทศ ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ซึ่งสามารถจัดแบ่งหน่วยงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในปัจจุบันได้ดังนี้

1) หน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 31 หน่วยงาน

- หน่วยงานจัดตั้งเดิม 27 หน่วยงาน
- หน่วยงานจัดตั้งใหม่จำนวน 4 หน่วยงาน

รายชื่อหน่วยงานและอัตรากำลัง

ตารางที่ 2.5 แสดงอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2567

ลำดับ	หน่วยงาน	อัตรากำลัง (คน)			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ และอื่นๆ	รวม
1	กรมควบคุมโรค	17			33
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	10	4		14
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6	12	1	19
4	สำนักงานเลขานุการกรม	23	37	8	68
5	กองกฎหมาย (จัดตั้งใหม่)	17	20		38
6	กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะ ฉุกเฉิน (จัดตั้งใหม่)	31	22		53
7	กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ ยาสูบ (จัดตั้งใหม่)	29	20		49
8	กองบริหารการคลัง	47	17	2	66
9	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	54	24	4	84
10	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	31	34	1	66
11	กองระบาดวิทยา	108	19	4	131
12	กองโรคจากการประกอบอาชีพและ สิ่งแวดล้อม	98	21	1	149
13	กองโรคติดต่อทั่วไป	118	29	6	203
14	กองโรคติดต่อนำโดยแมลง	76	17	9	102
15	กองโรคไม่ติดต่อ	52	29		81
16	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	158	20	3	205
17	กองวัณโรค (จัดตั้งใหม่)	83	16	13	125
18	สถาบันบำราศนราดูร	413	38	6	990
19	สถาบันราชประชาสมาสัย	264	31	4	515
20	สำนักงานคณะกรรมการควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์	33	22		55

ลำดับ	หน่วยงาน	อัตรากำลัง (คน)			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ และอื่นๆ	รวม
21	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่	188	65	96	360
22	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก	132	59	59	258
23	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์	108	32	15	171
24	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี	119	26	22	191
25	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี	125	37	47	235
26	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี	162	53	42	314
27	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	128	22	29	189
28	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี	86	31	51	188
29	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา	132	45	32	226
30	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี	134	29	33	211
31	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช	149	45	64	277
32	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา	170	57	34	268

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวลลักษณ์ บุชบง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 3 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้บริหารรวม 21 คน กลุ่มอาจารย์พยาบาลรวม 34 คน กลุ่มผู้ใช้ผลผลิตทางการศึกษารวม 15 คน กลุ่มนักเรียนพยาบาลชั้นปีที่ 1-4 จากวิทยาลัยพยาบาล 3 แห่ง รวม 50 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 3 แห่งในภาพรวมนั้น โดยในด้านผลผลิตองค์การสามารถผลิตบัณฑิตได้มีคุณภาพเป็นไปตามตรงตามเป้าหมาย ในด้านประสิทธิภาพองค์การสามารถบริหารจัดการได้ดีภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด และคุ้มค่า นอกจากนั้นผู้ใช้ผลผลิตยังมีความพึงพอใจในบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล ในด้านการปรับตัว วิทยาลัยพยาบาลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ส่วนในด้านการพัฒนานั้นวิทยาลัยพยาบาลมีการพัฒนาบุคลากร และองค์การอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรประกอบไปด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถของอาจารย์ คุณภาพผู้เรียน ทักษะ ทักษะ การจูงใจ และความเครียด ส่วนในปัจจัยระดับกลุ่ม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างกลุ่มสถานภาพ บรรทัดฐาน การติดต่อสื่อสาร และความสามัคคี และในปัจจัยระดับองค์การประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน โครงสร้างองค์การ ภาระงาน การเลือกกลยุทธ์ กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมองค์การ

ซาร่า จิน จีราซ (Sarah Jean Gerace, 2011) ได้ศึกษาเรื่องการวัดประสิทธิผลขององค์การความร่วมมือภาครัฐและเอกชน : กรณีศึกษาโครงการความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อเมืองสะอาดของกระทรวงพลังงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การความร่วมมือภาครัฐและเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประสานงานโครงการความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อเมืองสะอาด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 109 คน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มขององค์การความร่วมมือภาครัฐและเอกชนต่างมีลักษณะโครงสร้างองค์การที่เป็นอิสระและแยกย่อยกันออกไป ซึ่งโครงสร้างองค์การที่มีความกว้างและครอบคลุมกลุ่มขององค์การความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเป็นลักษณะสำคัญที่กำหนดการดำเนินงานของกลุ่มต่างๆ ดังนั้นในการวัดประสิทธิผลของโครงการความร่วมมือภาครัฐและเอกชนเพื่อเมืองสะอาด จึงใช้ปัจจัยโครงสร้างเป็นตัวแปรหลักที่ใช้ในการวัดความแตกต่างของกลุ่ม (เช่น ความกว้างและครอบคลุมออกไป) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้สร้างความแตกต่างเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีความแตกต่างเลยในการพิจารณาความสำเร็จขององค์การดังกล่าว

จิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) ข้อเสนอแนะแนวสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่สำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด จำนวน 3,075 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 354 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการปรับตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โครงสร้าง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และนโยบายการปฏิบัติงานสำหรับข้อเสนอแนะสำคัญในด้านโครงสร้างองค์กรนั้นควรมีการมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ในด้านเทคโนโลยีควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้ ในด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และในด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการลงมือทำ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีร่วมกันในการปฏิบัติงานในองค์กร

พรนภา แซ่เตีย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษากรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ การแยกกรมป่าไม้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2) ผลการปฏิบัติงานหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การของกรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (3) ปัญหา อุปสรรคหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การของกรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (4) เพื่อเสนอรูปแบบโครงสร้างองค์การของกรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือหน่วยงานก่อนการปฏิรูประบบราชการ หน่วยงานหลังการปฏิรูประบบราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงของการศึกษาวิจัย โดยใช้การเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแยกแยะและจัดระบบข้อมูล วิเคราะห์เปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางด้านการเมืองมีผลทำให้กรมป่าไม้และกรม

อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เกิดการแยก ภายใต้อิทธิพลที่ว่าการกำหนดภารกิจมีความชัดเจนโดยมีการแยกภารกิจงานที่ต่างกันอย่างชัดเจน จนทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นเอกเทศ โดยมิได้มีการพิจารณาในด้านความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ หรือขนาดขององค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การนั้นได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง รวมทั้งเกิดเป็นปัญหาอุปสรรค ปัญหาความขัดแย้งระหว่างประชาชน ชุมชน กลุ่มนายทุนและผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากความซับซ้อนในด้านของพื้นที่ป่าไม้ การบริหารงาน และด้านกฎหมาย นอกจากนี้การแยกกรมป่าไม้กับกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไม่ได้เกิดจากปัจจัยของตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล แต่มาจากการปัจจัยของตัวแบบระบบราชการและตัวแบบระบบการเมือง ทำให้ผลการดำเนินงานไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การกำหนดนโยบายควรยึดหลักเหตุผล

ไวยากร ยะสารวรรณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน (3) สร้างสมการพยากรณ์สำหรับทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน (4) แนวทางในการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง จำนวน 20,112 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับที่สูง

รัชดาภรณ์ มะหิพันธ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีผลต่อทัศนคติต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (2) ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างกรมป่าไม้ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ของข้าราชการที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ

ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรมป่าไม้ ตามกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 694 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 254 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า T-Test ค่า F-Test และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้ มีทัศนคติต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรนั้นคือ หน่วยงานที่สังกัด ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

อลงกต สุขุมลย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และโครงสร้างองค์การองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ ศอ.บต. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของ ศอ.บต. โดยการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการในสังกัดย่อย เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ออกมาเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) รวมทั้งนำค่าที่ได้มาอภิปรายร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของ ศอ.บต. ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การตามแนวทางการบริหารงานของ คสช. ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมุ่งเน้นไปในการสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี ด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน และด้านการพัฒนาการบริหารด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการแก้ไขปัญหาพื้นที่พิเศษ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องจาก ศอ.บต. มีลักษณะโครงสร้างองค์การที่เน้นการจัดสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ ปัจจัยดังกล่าวถือว่ามามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.5 ดังนั้น ศอ.บต. จึงควรมีแนวทางปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การได้แก่ การออกแบบโครงสร้างองค์การที่ยึดหลักของความสามารถในการจัดแบ่งภาคส่วนต่างๆ เน้นการจัดสายการบังคับบัญชาที่ทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากร มีการปรับลดขั้นตอนความเป็นทางการจนเกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงโครงสร้างองค์การที่มีลักษณะของการรวมอำนาจและยึดหลักของการกระจายอำนาจในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน

สรารักษ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรม จังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ประเภตมาตรส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคม (SPSS) ใช้หลักสถิติคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ มีระดับประสิทธิผลองค์การ อยู่ระดับสูงมาก ระดับธรรมาภิบาล อยู่ในระดับสูงมาก และระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงมาก สำหรับปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดผลถูกต้องและเป็นธรรมให้สามารถยุติเรื่องได้โดยเร็ว การปลูกฝังและกระตุ้นการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร และการสั่งการของผู้นำที่มีเอกภาพ โดยกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกันในระดับนโยบาย และระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อลดความขัดแย้งและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ

ศรีสกุล เจริญศรี (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงาน ยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ศึกษารูปแบบ วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ และศึกษา ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัด สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ระดับผู้กำกับการลงมา โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเชิงเส้นและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ในระดับสูงมาก โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.89$, $p < 0.01$) และรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจแต่ละตัวแบบแตกต่างกัน โดยวัฒนธรรม พันธกิจเป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นที่สุด ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจทุกตัวแบบ ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างสภาวะแวดล้อมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเป็นทีม ควรมีการประสานงานกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรผลตอบแทนรางวัลให้ตามความสามารถและตามความเหมาะสม

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านแนวคิดเรื่องโครงสร้างองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ได้อย่างเหมาะสม โดยแบ่งออกเป็น ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

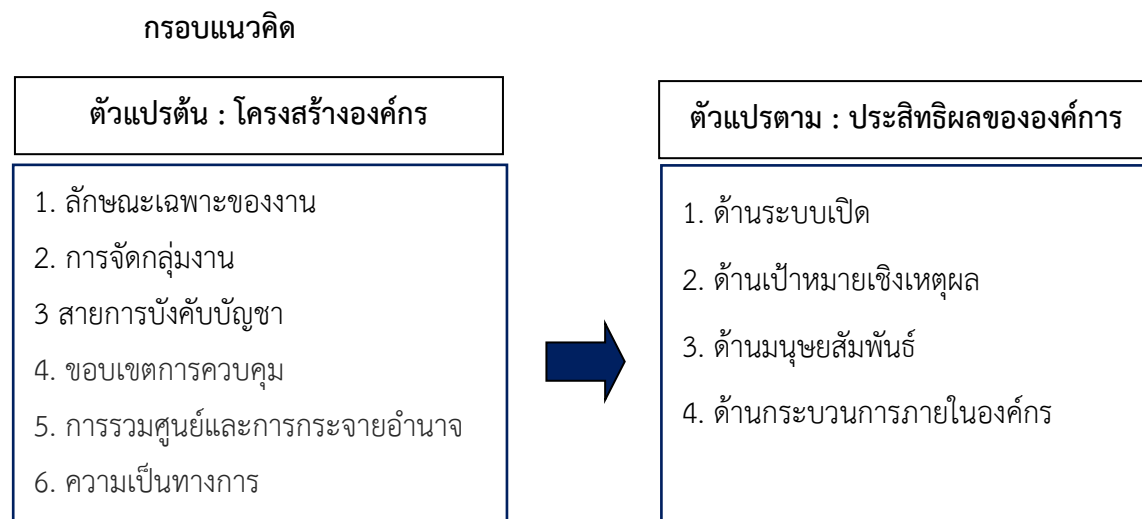
ตัวแปรต้น โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) อ้างอิงจากแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 116) โครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะเฉพาะของงาน (Work specification) ซึ่งบ่งชี้ว่างานสามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยตามลักษณะเฉพาะแต่ละอย่างได้มากน้อยอย่างไรบ้าง ความชัดเจนในการแบ่งงานออกเป็นงานย่อยตามความเชี่ยวชาญหรือประเภทงาน และช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ
2. การจัดแผนก (Departmentalization) เป็นขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดแบ่งกลุ่มงานโดยยึดหลักเกณฑ์ เช่น หน้าที่และกระบวนการ เป็นต้น
3. สายการบังคับบัญชา (Chain of command) ซึ่งบ่งชี้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน หรือกลุ่มว่าอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของใคร และต้องรายงานกับใคร
4. ขอบเขตการควบคุม (Span of control) หมายถึง จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมสำหรับหัวหน้าคนหนึ่งจะสามารถควบคุมดูแลได้ทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ (Centralization and decentralization) ซึ่งบ่งบอกให้ทราบว่า อำนาจในการตัดสินใจอยู่ตรงจุดใดขององค์การ
6. ความเป็นทางการ (Formalization) ซึ่งบ่งบอกว่าองค์การเน้นการมีกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพองค์การ (Organizational Effectiveness) ใช้แนวคิดของ Quinn & Rohrbaugh (1983) ในการวัดประสิทธิผลขององค์การตามหลักการแข่งขันด้านค่านิยมผ่าน 4 มิติหลัก ได้แก่

1. ด้านระบบเปิด (Open System Model) ซึ่งบ่งบอกถึงความสามารถในการปรับตัว การทำงานที่มีความยืดหยุ่น นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Model) หมายถึง ความชัดเจนของเป้าหมาย ประสิทธิภาพ และการบรรลุผลลัพธ์
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) หมายถึง การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม พัฒนาแรงจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
4. ด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Model) คือ ความมีระเบียบ ความสอดคล้องขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

จากตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างองค์การใน 6 องค์ประกอบ มีผลต่อระดับประสิทธิผลขององค์กรใน 4 ด้าน โดยมีแนวโน้มว่าโครงสร้างที่เหมาะสมจะส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ฯ และ (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน กรมควบคุมโรค

3.2 พื้นที่และระยะเวลาการศึกษา

พื้นที่ทำการศึกษา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ระยะเวลาการศึกษาระหว่างเดือน มิถุนายน 2567 - ธันวาคม 2567

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรในการศึกษา ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่และบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ปฏิบัติงานส่วนกลางในช่วงปรับโครงสร้างองค์การในปี 2559 และออกกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ซึ่งได้จัดตั้งหน่วยงานใหม่ 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน จำนวนรวมทั้งสิ้น 268 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

หน่วยงาน	อัตรากำลัง(คน)			
	รวมทั้งสิ้น	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำและอื่นๆ
1. กองกฎหมาย	37	17	20	-
2. กองวินโรค	127	84	17	26
3. กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	49	29	20	-
4. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	55	33	22	-
รวม	268	163	79	26

ที่มา - กรอบอัตรากำลังกรมควบคุมโรค (ข้อมูล ณ 31 ตุลาคม 2567)

3.3.2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่และบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ปฏิบัติงานส่วนกลางในช่วงปรับโครงสร้างองค์การในปี 2559 และออกกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 และยินดีเข้าร่วมการศึกษา ดังนี้

1) **การวิจัยเชิงปริมาณ** ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือเจ้าหน้าที่และบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางในช่วงปรับโครงสร้างองค์การในปี 2559 จนถึงการออกกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน และยินดีเข้าร่วมการศึกษา

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่และบุคลากรกรมควบคุมโรค จำนวน 268 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2567) ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ตามตารางสำเร็จรูปของยามานะ (Yamane, 1967, pp. 886 -887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จะต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 160 คน โดยมีวิธีคำนวณ ดังนี้

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

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าสูตรได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{268}{1+268(0.05)^2}$$

$$n = 160.47 \text{ คน}$$

คิดเป็นร้อยละ 60 ของประชากรทั้งหมด

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนและครอบคลุม จะต้องดำเนินการสุ่ม โดยจำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิ ตามหน่วยงานที่สังกัด และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) จากชั้นภูมิตามสัดส่วน เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากระดับหน่วยงานทั้งหมด 4 หน่วยงาน โดยให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเป็นร้อยละ 60 ของประชากรในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสามารถคำนวณได้ตามสูตร ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละหน่วยงาน} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กองกฎหมาย	37	22
2. กองวินโรค	127	76
3. กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	49	29
4. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	55	33
รวม	268	160

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ

การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 4 ท่าน จากหน่วยงานส่วนกลางโดยมีตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานในช่วงการปรับโครงสร้าง และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงองค์กร ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามโครงสร้างองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลองค์กร เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร และแบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) จำนวน 1 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questions) จำนวน 1 ข้อ

ทั้งนี้ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้แบบ Likert Scale ซึ่งได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน คือ มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

แบบสอบถาม ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร และแบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questions)

โดยคะแนนที่ได้รับจะนำมาวิเคราะห์และแปรผลของค่าเฉลี่ย ตามระดับความสำคัญ มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษา แล้วจึงรวบรวมแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ เพื่อนำมาสร้างคำถามในการสัมภาษณ์ให้มีเนื้อหาและขอบเขตที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การศึกษา โดยแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.4.3 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1) การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จากข้อมูลเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างข้อคำถาม

2. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยการกำหนดนิยามศัพท์ เขียนข้อคำถาม และจัดทำแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

3. ทำการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านที่ทำการศึกษาพิจารณาประเมินร่างแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นางภคินี สิริปุชะกะ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| 2. นายเชาวลิต ทวนทอง | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบราชการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| 3. ดร.วรรณวีร์ ภูมิพศเตโชดม | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- ที่ปรึกษาด้านการประเมินผลการดำเนินงาน
ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจจังหวัด องค์การ
มหาชน มหาวิทยาลัย และกองทุน |

ดำเนินประเมินความเที่ยงตรง (Item Objective Congruence : IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรง ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

4. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่อยู่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจริง

2) แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์รูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ฉบับร่างเพื่อนำไปทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

3. ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญคณะเดียวกันกับตรวจสอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงของคำถามกับวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และความเหมาะสมของข้อคำถามในแง่ของความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา

การพัฒนาแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ และประสิทธิภาพขององค์การ และนำเครื่องมือการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบถึงความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และเชิงภาษา (Verbal Validity) จนมาสู่การหาค่า IOC (Index Consistency) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในลำดับต่อไป

3.5.2 การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่อยู่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยถือเกณฑ์การทดสอบที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.70 ขึ้นไป จากนั้นนำผลมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด ปรากฏผลได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.921

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหัวหน้าหน่วยงานส่วนกลาง ในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. จัดทำช่องทางสำหรับเก็บข้อมูล โดยให้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) ผ่าน QR Code
3. ประสานหน่วยงานให้เข้าตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้นำข้อมูลจาก Google Form มาวิเคราะห์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การคำนวณหาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1
ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Valid Percent)
2. การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยโครงสร้างองค์การ และประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้หลักสถิติคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย จากการใช้สูตรการหาอัตราค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\frac{\text{ค่าเฉลี่ย}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

สามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยได้ 5 ระดับ แต่ละระดับมีขนาดระยะช่วง 0.8 ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยโครงสร้างองค์การ และประสิทธิผลองค์การภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหลักสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Parson Product Moment Correlation) (r) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
.91- 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.71- .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51- .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31- .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00- .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4. การคำนวณหาข้อมูลความสัมพันธ์ของปัจจัยโครงสร้างองค์การ ที่ทำหน้าที่ทำนายกับประสิทธิผลองค์การภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยใช้วิธีการหลักสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis : SMRA) ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

5. การคำนวณหาข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ จากแบบสอบถามส่วนที่ 4.1 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) สามารถตอบได้หลายคำตอบ (Multiple Response) โดยเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ และให้ความหมายแต่ละลำดับ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ มีผลมากที่สุด

หมายเลข 2 คือ มีผลมาก

หมายเลข 3 คือ มีผลปานกลาง

6. การวิเคราะห์หาข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การของกลุ่มตัวอย่างในส่วนที่ 4.2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questions) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

3.7.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การคำนวณหาข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) พร้อมให้เหตุผลประกอบ สามารถตอบได้หลายคำตอบ (Multiple Response) โดยเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ และให้ความหมายแต่ละลำดับ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ มีผลมากที่สุด

หมายเลข 2 คือ มีผลมาก

หมายเลข 3 คือ มีผลปานกลาง

2. การวิเคราะห์หาข้อมูลปัจจัยโครงสร้างองค์การที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิผลองค์การและแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questions) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย จากนั้นนำผลที่ได้มาอภิปรายร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกัน เพื่อนำมาสรุปเป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยนำกรอบการออกแบบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 116) และแนวคิดการวัดประสิทธิผลองค์การตามหลักการแข่งขันด้านค่านิยมของ Quinn & Rohrbaugh (1983) มาใช้ในการประเมินผล โดยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

4.1 ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

การประเมินความคิดเห็นจากบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ปฏิบัติงานส่วนกลางในช่วงปรับโครงสร้างองค์การในปี 2559 และออกกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 โดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบ่งเป็น 4 ส่วน มีทั้งคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกคำตอบลงในแบบสอบถาม และข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ประกอบด้วย (1) ข้อมูลทั่วไป (2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 (3) ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 และ (4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ โดยผลการประเมินเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นตัวแทนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในช่วงปรับโครงสร้างองค์การในปี 2559 และออกกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จากหน่วยงานในส่วนกลางกรมควบคุมโรค จำนวน 160 คน โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.37 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.13 โดยมีสถานภาพเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 63.13 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.25 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกองวินโรค คิดเป็นร้อยละ 46.88 และดำรงตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 30 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานจัดตั้งใหม่ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.63 และมีประสบการณ์การทำงานรวมในกรมควบคุมโรคมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.37 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n = 160)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	33	20.63
- หญิง	127	79.37
อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.88
- 25 – 34 ปี	101	63.13
- 35 – 44 ปี	31	19.38
- 45 – 54 ปี	21	13.13
- 55 ปี ขึ้นไป	4	2.50
อายุราชการ		
- ต่ำกว่า 5 ปี	97	60.63
- 5 – 14 ปี	41	25.63
- 15 – 24 ปี	9	5.62
- 25 – 34 ปี	11	6.87
- 35 ปีขึ้นไป	2	1.25
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	7.5
- ปริญญาตรี	130	81.25
- ปริญญาโท	14	8.75
- ปริญญาเอก	4	2.5
ประเภทตำแหน่ง		
- ข้าราชการ	101	63.13
- พนักงานราชการ	43	26.88
- ลูกจ้างประจำ	5	3.12
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3	1.87
- อื่น ๆ ระบุ.....	8	5.0
ตำแหน่ง		
- นักทรัพยากรบุคคล	7	4.38

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
- นักวิชาการสาธารณสุข	48	30.0
- พยาบาลวิชาชีพ	14	8.75
- นักวิชาการเผยแพร่	1	0.63
- นักประชาสัมพันธ์	1	0.63
- นักเทคนิคการแพทย์	9	5.63
- นักสังคมสงเคราะห์	1	0.63
- นักวิชาการพัสดุ	3	1.88
- เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	1	0.63
- พนักงานพิมพ์	2	1.25
- นิติกร	24	15.0
- ผู้ประสานงานด้านกำกับติดตามประเมินผล	2	1.25
- เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	2	1.25
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	3	1.88
- เภสัชกรรม	2	1.25
- เจ้าหน้าที่โปรแกรมเมอร์	2	1.25
- นักวิชาการสถิติ	1	0.63
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	1.25
- เจ้าพนักงานพัสดุ	2	1.25
- ผู้ประสานงานจัดซื้อจัดจ้าง	1	0.63
- นักวิชาการเงินและบัญชี	2	1.25
- นักวิเทศสัมพันธ์	1	0.63
ระดับตำแหน่ง		
- ชำนาญการพิเศษ	5	3.13
- ชำนาญการ	17	10.63
- ปฏิบัติการ	71	44.38
- ชำนาญงาน	3	1.88
- ปฏิบัติงาน	16	10.0
- ส4	2	1.25
- ส2	1	0.63
- ไม่ระบุระดับตำแหน่ง	45	28.13

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
- กองกฎหมาย	28	17.50
- กองวินโรค	75	46.88
- กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	25	15.63
- กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	32	20.0

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในช่วงปรับโครงสร้างองค์การในปี 2559 และออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.10, S.D = 0.829) ซึ่งแสดงว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินมีอิทธิพลต่อการจัดโครงสร้างองค์การภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2562 เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ มากที่สุด คือ ด้านความเป็นทางการ (ค่าเฉลี่ย 4.21, S.D = 0.796) รองลงมาคือ ด้านสายการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.15, S.D = 0.791) รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ

(n = 160)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะเฉพาะของงาน	4.07	0.874	มาก
ด้านการจัดกลุ่มงาน	4.05	0.853	มาก
ด้านสายการบังคับบัญชา	4.15	0.791	มาก
ด้านขอบเขตการควบคุม	4.05	0.846	มาก
ด้านการรวมศูนย์และกระจายอำนาจ	4.06	0.816	มาก
ด้านความเป็นทางการ	4.21	0.796	มากที่สุด
รวม	4.10	0.829	มาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละด้านในปัจจัยโครงสร้างองค์การ ที่มีผลต่อโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านในปัจจัยโครงสร้างองค์การ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็น "มาก" ถึง "มากที่สุด" แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นเชิงบวกต่อโครงสร้างของหน่วยงานภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 โดยผลการศึกษาความคิดเห็นแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07, S.D = 0.874) โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.17, S.D = 0.684) รองลงมาคือ หน่วยงานจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และหน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งงานไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08, S.D. = 0.824 และ (ค่าเฉลี่ย 4.03, S.D. = 1.070) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนว่าการปรับปรุงโครงสร้างองค์การส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและความชัดเจนในการดำเนินงานของหน่วยงาน ทั้งในด้านการกำหนดตำแหน่ง ปฏิบัติงาน การจัดบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ของงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะเฉพาะของงาน

(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งงานไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน	59 (36.88)	70 (43.75)	17 (10.63)	4 (2.5)	10 (6.25)	4.03	1.070	มาก
2. หน่วยงานมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่าง เป็นระบบ	51 (31.88)	71 (44.38)	23 (14.38)	15 (9.38)	0 (0)	3.99	0.918	มาก
3. หน่วยงานจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	53 (33.13)	74 (46.25)	27 (16.88)	5 (3.13)	1 (0.63)	4.08	0.824	มาก
4. บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	51 (31.88)	87 (54.38)	20 (12.5)	2 (1.25)	0 (0)	4.17	0.684	มาก
รวม						4.07	0.874	มาก

ด้านการจัดกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05, S.D. = 0.853) โดยข้อความที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.18, S.D. = 0.828) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดกระบวนการงานของกลุ่มงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08, S.D. = 0.816) และหน่วยงานมีการจัดกลุ่มงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงานได้ (ค่าเฉลี่ย 4.03, S.D. = 0.827) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการจัดกลุ่มงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม ชัดเจน ช่วยให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดกลุ่มงาน (n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. หน่วยงานมีการจัดกลุ่มงานโดยยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงานได้	53 (33.13)	63 (39.38)	40 (25.0)	4 (2.50)	0 (0.)	4.03	0.827	มาก
6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานอย่างชัดเจน	65 (40.63)	64 (40.0)	25 (15.63)	6 (3.75)	0 (0)	4.18	0.828	มาก
7. หน่วยงานมีการกำหนดกระบวนการงานของกลุ่มงานอย่างชัดเจน	54 (33.75)	71 (44.38)	29 (18.13)	6 (3.75)	0 (0)	4.08	0.816	มาก
8. หน่วยงานมีการจัดแบ่งบุคลากรให้แต่ละกลุ่มงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม	46 (28.75)	71 (44.38)	27 (18.66)	15 (9.38)	1 (0.63)	3.91	0.941	มาก
รวม						4.05	0.853	มาก

ด้านสายการบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15, S.D. = 0.791) โดยข้อความที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.26, S.D. = 0.773) รองลงมา คือ บุคลากรของหน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.23, S.D. = 0.702) และคำสั่ง/การปฏิบัติงานภายในของหน่วยงานต้องผ่านความเห็นชอบจากหลายระดับตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.13, S.D. = 0.848) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจน

และมีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม การมอบหมายคำสั่งและขั้นตอนการอนุมัติงาน บางระดับอาจต้องได้รับการพิจารณาเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานและลดความซ้ำซ้อนในการบริหาร รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสายการบังคับบัญชา (n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. สายการบังคับบัญชาของ หน่วยงานมีความชัดเจนและ เหมาะสม	69 (43.13)	68 (42.50)	20 (12.50)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.26	0.773	มากที่สุด
10. คำสั่ง/การปฏิบัติงานภายใน ของหน่วยงานต้องผ่านความ เห็นชอบจากหลายระดับตำแหน่ง	60 (37.50)	68 (42.50)	27 (16.88)	3 (1.88)	2 (1.25)	4.13	0.848	มาก
11. บุคลากรของหน่วยงาน รับคำสั่ง จากผู้บังคับบัญชาในสังกัดของตน เพียงตำแหน่งเดียว	46 (28.75)	76 (47.50)	30 (18.75)	7 (4.38)	1 (0.63)	3.99	0.843	มาก
12. บุคลากรของหน่วยงานมีการ รายงานผลการปฏิบัติงานต่อ ผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	62 (38.75)	73 (45.63)	25 (15.63)	0 (0)	0 (0)	4.23	0.702	มากที่สุด
รวม						4.15	0.791	มาก

ด้านขอบเขตการควบคุม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05, S.D. = 0.846) โดยข้อความที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีสองประเด็นได้ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.11, S.D. = 0.859, 0.861 ตามลำดับ) รองลงมา คือ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและสะดวก (ค่าเฉลี่ย 4.08, S.D. = 0.880) ซึ่งผลการศึกษาส่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดการขอบเขตการควบคุมในระดับที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการบริหารงานภายในองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยขอบเขตการควบคุม (n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
13. จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม	61 (38.13)	60 (37.50)	36 (22.50)	1 (0.63)	2 (1.25)	4.11	0.859	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างทั่วถึง	61 (38.13)	62 (38.75)	33 (20.63)	2 (1.25)	2 (1.25)	4.11	0.861	มาก
15. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และสะดวก	59 (36.88)	61 (38.13)	35 (21.88)	3 (1.88)	2 (1.25)	4.08	0.880	มาก
16. ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีน้อย	30 (18.75)	91 (56.88)	32 (20.0)	5 (3.13)	2 (1.25)	3.89	0.785	มาก
รวม						4.05	0.846	มาก

ด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06, S.D. = 0.816) โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.14, S.D. = 0.820) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการมอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ และทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.11, S.D. = 0.798) และผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.05, S.D. = 0.845) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาสະท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานและสนับสนุนการพัฒนาองค์การในระยะยาว รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ

(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
17. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร	54 (33.75)	65 (40.63)	38 (23.75)	1 (0.63)	2 (1.25)	4.05	0.845	มาก
18. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ของบุคลากร	60 (37.50)	66 (41.25)	32 (20.0)	0 (0)	2 (1.25)	4.14	0.820	มาก
19. บุคลากรของหน่วยงานสามารถตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้อย่างเป็นอิสระ	38 (23.75)	85 (53.13)	33 (20.63)	1 (0.63)	3 (1.88)	3.96	0.800	มาก
20. หน่วยงานมีการมอบภารกิจอำนาจหน้าที่ และทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม	52 (32.50)	79 (49.38)	25 (15.63)	2 (1.25)	2 (1.25)	4.11	0.798	มาก
รวม						4.06	0.816	มาก

ด้านความเป็นทางการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21, S.D. = 0.796) โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายกฎระเบียบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.28, S.D. = 0.682) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย กฎระเบียบการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.26, S.D. = 0.720) และบุคลากรของหน่วยงานยึดนโยบาย กฎระเบียบที่หน่วยงานกำหนดในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 4.24, S.D. = 0.828) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาสະທ້ອນให้เห็นว่าหน่วยงานมีโครงสร้างการดำเนินงานที่มีความเป็นทางการในระดับสูง บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเป็นทางการ
(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
21. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	62 (38.75)	82 (51.25)	15 (9.38)	0 (0)	1 (0.63)	4.28	0.682	มากที่สุด
22. หน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย กฎระเบียบการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทราบ	62 (38.75)	81 (50.63)	14 (8.75)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.26	0.720	มากที่สุด
23. บุคลากรของหน่วยงานยึด นโยบาย กฎระเบียบที่หน่วยงาน กำหนดในการปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด	74 (46.25)	53 (33.13)	31 (19.38)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.24	0.828	มากที่สุด
24. หน่วยงานมีการแจ้งบทลงโทษ ต่อบุคลากรหากมีการกระทำผิดทาง วินัยไว้อย่างชัดเจน	68 (42.50)	44 (27.50)	40 (25.0)	7 (4.38)	1 (0.63)	4.07	0.952	มาก
รวม						4.21	0.796	มากที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงาน ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในช่วงปรับโครงสร้างองค์การในปี 2559 และออกกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ผลการศึกษาภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.22, S.D = 0.806) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยมีความเห็นในเชิงบวกและรับรู้ว่าการปรับโครงสร้างองค์การส่งผลให้หน่วยงานมีประสิทธิผลในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด ซึ่งมีสองปัจจัยได้ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านระบบเปิด และด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (ค่าเฉลี่ย 4.26, S.D = 0.758, 0.780 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.20, S.D. = 0.863) ซึ่งสะท้อนว่าการปรับปรุงโครงสร้างองค์การมีผลต่อการยกระดับประสิทธิผลของกรมควบคุมโรคในหลายมิติ โดยเฉพาะในด้านการทำงานเชิงรุก การวางแผน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

(n = 160)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านระบบเปิด	4.26	0.758	มากที่สุด
ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล	4.26	0.780	มากที่สุด
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.20	0.863	มาก
ด้านกระบวนการภายในองค์กร	4.17	0.823	มาก
รวม	4.22	0.806	มากที่สุด

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแต่ละด้านในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็น "มาก" ถึง "มากที่สุด" แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในเชิงบวกและรับรู้ว่าการปรับโครงสร้างองค์การส่งผลให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยผลการศึกษาความคิดเห็นแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านระบบเปิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.26, S.D. = 0.758) โดยข้อความที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์แนวทาง/ช่องทางใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.29, S.D. = 0.741) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.26, S.D. = 0.787) และหน่วยงานมีการปรับปรุงแนวทางในการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.25, S.D. = 0.735) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การที่องค์การสามารถรับข้อมูลภายนอกปรับตัว และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความสำเร็จของการทำงานหลังปรับโครงสร้าง รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบเปิด

(n = 160)

ปัจจัยประสิทธิภาพองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการ สร้างสรรค์แนวทาง/ช่องทางใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	69 (43.13)	73 (45.63)	15 (9.38)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.29	0.741	มากที่สุด

ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ	ระดับความคิดเห็น					X̄	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. หน่วยงานมีการปรับปรุงแนวทางในการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์	64 (40.0)	75 (46.88)	19 (11.88)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.25	0.735	มากที่สุด
3. หน่วยงานมีแนวทางในการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ และเป็นระบบเพื่อเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาได้โดยเร็ว	64 (40.0)	72 (45.0)	21 (13.13)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.23	0.768	มากที่สุด
4. หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	70 (43.75)	65 (40.63)	22 (13.75)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.26	0.787	มากที่สุด
รวม						4.26	0.758	มากที่สุด

ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.26, S.D. = 0.780) โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ ติดตาม แผนงานโครงการ และการใช้งบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.33, S.D. = 0.740) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการทำงาน แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (เน้นคุณภาพผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด) และ หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานโครงการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.30, S.D. = 0.767 และ 4.29, S.D. = 0.774) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาส่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์การที่มีความสามารถในการวางกลยุทธ์ และนำสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งผลลัพธ์ที่วัดผลได้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การ รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล (n = 160)

ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. หน่วยงานมีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน- ภายนอก หน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการ วางแผนและตัดสินใจในการทำงาน	59 (36.88)	69 (43.13)	26 (16.25)	5 (3.13)	1 (0.63)	4.13	0.837	มาก

ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานอย่าง ชัดเจน	73 (45.63)	65 (40.63)	19 (11.88)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.29	0.774	มากที่สุด
7. หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ ติดตามแผนงาน โครงการ และการใช้ งบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลา	74 (46.25)	67 (41.88)	17 (10.63)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.33	0.740	มากที่สุด
8. หน่วยงานมีการทำงาน แบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (เน้น คุณภาพผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดี ที่สุด)	74 (46.25)	63 (39.38)	21 (13.13)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.30	0.767	มากที่สุด
รวม						4.26	0.780	มากที่สุด

ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20, S.D. = 0.863) โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานมีการทำงานแบบคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.29, S.D. = 0.796) รองลงมาคือ หน่วยงานมีลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19, S.D. = 0.848) และหน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.17, S.D. = 0.913) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าความสำคัญของบรรยากาศการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร รวมถึงภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์

(n = 160)								
ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี และมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	72 (45.0)	53 (33.13)	25 (15.63)	10 (6.25)	0 (0)	4.17	0.913	มาก

ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร								
10. หน่วยงานมีลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	67 (41.88)	63 (39.38)	24 (15.0)	5 (3.13)	1 (0.63)	4.19	0.848	มาก
11. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน และมีการทำงานเป็นทีม	70 (43.75)	54 (33.75)	29 (18.13)	6 (3.75)	1 (0.63)	4.16	0.896	มาก
12. บุคลากรของหน่วยงานมีการทำงาน แบบคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม	75 (46.88)	60 (37.50)	22 (13.75)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.29	0.796	มากที่สุด
รวม						4.20	0.863	มาก

ด้านกระบวนการภายในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17, S.D. = 0.823) โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการปรับปรุง/พัฒนาขั้นตอนในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.26, S.D. = 0.803) รองลงมาคือ หน่วยงานมีความยืดหยุ่น สามารถประสานภายในเพื่อลดขั้นตอนที่เป็นทางการในกรณีจำเป็นเร่งด่วน (ค่าเฉลี่ย 4.21, S.D. = 0.832) และหน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.19, S.D. = 0.828) ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการภายใน เช่น กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ระบบงานชัดเจน มีผลต่อการขับเคลื่อนประสิทธิผลขององค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกระบวนการภายในองค์กร

(n = 160)

ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
13. หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	65 (40.63)	67 (41.88)	24 (15.0)	2 (1.25)	2 (1.25)	4.19	0.828	มาก
14. หน่วยงานมีการปรับปรุง/พัฒนา ขั้นตอนในการทำงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	71 (44.38)	64 (40.0)	21 (15.0)	3 (1.88)	1 (0.63)	4.26	0.803	มากที่สุด
15. หน่วยงานมีความยืดหยุ่น สามารถประสานภายใน เพื่อลดขั้นตอนที่เป็นทางการในกรณีจำเป็นเร่งด่วน	67 (41.88)	65 (40.63)	24 (15.0)	2 (1.25)	2 (1.25)	4.21	0.832	มากที่สุด
16 หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่ต้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด	47 (29.38)	79 (49.38)	28 (17.50)	4 (2.50)	2 (1.25)	4.03	0.827	มาก
รวม						4.17	0.823	มาก

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยเรียงลำดับปัจจัยแต่ละด้านที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่ามีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 ด้านลักษณะเฉพาะงาน ร้อยละ 42.50 อันดับ 2 ด้านการจัดกลุ่มงาน ร้อยละ 45 และอันดับ 3 ด้านความเป็นทางการ ร้อยละ 23.75 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 ด้านหลัก ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงาน การจัดกลุ่มงาน และความเป็นทางการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ การแบ่งงานและความชัดเจนในกฎเกณฑ์ในการดำเนินงานขององค์การ โดยมีรายละเอียดอันดับของปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

อันดับที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับแรกมากที่สุด ร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ ด้านสายการบังคับบัญชา ร้อยละ 23.75 และด้านการรวมศูนย์และกระจายอำนาจ ร้อยละ 14.38 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 1

(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านลักษณะเฉพาะของงาน	68	42.50
ด้านการจัดกลุ่มงาน	21	13.13
ด้านสายการบังคับบัญชา	38	23.75
ด้านขอบเขตการควบคุม	3	1.88
ด้านการรวมศูนย์และกระจายอำนาจ	23	14.38
ด้านความเป็นทางการ	7	4.38

อันดับที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านการจัดกลุ่มงาน มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับที่ 2 มากที่สุด ร้อยละ 45.0 รองลงมา คือ ด้านลักษณะเฉพาะของงาน ร้อยละ 20.0 และด้านสายการบังคับบัญชา ร้อยละ 16.25 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 2

(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านลักษณะเฉพาะของงาน	32	20.0
ด้านการจัดกลุ่มงาน	72	45.0
ด้านสายการบังคับบัญชา	26	16.25
ด้านขอบเขตการควบคุม	10	6.25
ด้านการรวมศูนย์และกระจายอำนาจ	12	7.50
ด้านความเป็นทางการ	8	5.0

อันดับที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านความเป็นทางการมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับที่ 3 มากที่สุด ร้อยละ 23.75 รองลงมา คือ ด้านการรวมศูนย์และกระจายอำนาจ ร้อยละ 19.38 และด้านสายการบังคับบัญชา ร้อยละ 16.88 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 3

(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านลักษณะเฉพาะของงาน	20	12.50
ด้านการจัดกลุ่มงาน	23	14.38
ด้านสายการบังคับบัญชา	27	16.88
ด้านขอบเขตการควบคุม	21	13.13
ด้านการรวมศูนย์และกระจายอำนาจ	31	19.38
ด้านความเป็นทางการ	38	23.75

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 โดยปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุด คือ การจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความสามารถและตามกลุ่มงานเพื่อเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ร้อยละ 18.52 รองลงมา คือ ขอบเขตการปฏิบัติงานในบางกระบวนการมีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและยากต่อการติดต่อประสานงาน ควรมีแนวทางปฏิบัติการบูรณาการเชื่อมโยงกันในทุก ๆ ด้าน มีขอบเขตเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดรายละเอียดงานในหน้าที่ของบุคคลให้ชัดเจน ร้อยละ 14.81 และบุคลากรยังขาดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ควรมีการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ให้ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ร้อยละ 12.96 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ

(n = 54)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1. การจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความสามารถและตามกลุ่มงานเพื่อเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	18.52
2. ขอบเขตการปฏิบัติงานในบางกระบวนการมีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและยากต่อการติดต่อประสานงาน ควรมีแนวทางปฏิบัติการบูรณาการเชื่อมโยงกันในทุกๆด้าน มีขอบเขตเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดรายละเอียดงานในหน้าที่ของบุคคลให้ชัดเจน	14.81
3. บุคลากรยังขาดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ควรมีการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ให้ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน	12.96

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
4. สายการบังคับบัญชา หลายชั้นเพิ่มขึ้นตอนเกินความจำเป็น จึงควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้ส่วนราชการเกิดความเสียหาย	11.11
5. การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบไม่เป็นธรรม	5.56
6. ควรมีการสื่อสาร และทำความเข้าใจในองค์การ	5.56
7. โครงสร้างองค์การปัจจุบันดีอยู่แล้ว	3.70
8. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะที่พบจริงจากการปฏิบัติหน้าที่แต่ละภารกิจ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการวางโครงสร้างและควรมีจิตใจโอบอ้อมอารีย์	3.70
9. ขาดอัตรากำลังในการทำงาน	3.70
10. ขาดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน	3.70
11. การสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีความขัดแย้ง ทำให้การทำงานมีอุปสรรค	3.70
12. ให้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น	3.70
13. ความเป็นทางการอาจมีผลต่อการขับเคลื่อนองค์การ	3.70
14. จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับภารกิจการงาน	1.85
15. ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหาร และการ Feedback จากล่างขึ้นบน เพื่อสะท้อนมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป	1.85
16. ระบบงานที่เน้นหัวหน้าลูกน้อง บางครั้งทำให้ความกล้าแสดงออก/แสดงเหตุผลลดลง	1.85

4.2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

สมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า "การปรับปรุงโครงสร้างองค์การมีผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค" เพื่อทดสอบสมมุติฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลางในกรมควบคุมโรคจำนวน 160 ราย โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- (1) ลักษณะเฉพาะของงาน (X1)
- (2) การจัดกลุ่มงาน (X2)
- (3) สายการบังคับบัญชา (X3)
- (4) ขอบเขตการควบคุม (X4)

(5) การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ (X5)

(6) ความเป็นทางการ (X6)

2. ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

(1) ระบบเปิด (Y1)

(2) เป้าหมายเชิงเหตุผล (Y2)

(3) มนุษย์สัมพันธ์ (Y3)

(4) กระบวนการภายในองค์การ (Y4)

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าวถูกนำมาวิเคราะห์ด้วย สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวัดความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรปริมาณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.01 เพื่อพิจารณาว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ปัจจัยโครงสร้างองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ

H_1 : ปัจจัยโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

X1	แทน	ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านลักษณะเฉพาะของงาน
X2	แทน	ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านการจัดกลุ่มงาน
X3	แทน	ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านสายการบังคับบัญชา
X4	แทน	ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านขอบเขตการควบคุม
X5	แทน	ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ
X6	แทน	ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ
X	แทน	ปัจจัยโครงสร้างองค์การภาพรวม
Y1	แทน	ปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้านระบบเปิด
Y2	แทน	ปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล
Y3	แทน	ปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้านมนุษย์สัมพันธ์
Y4	แทน	ปัจจัยประสิทธิผลองค์การด้านกระบวนการภายในองค์กร
Y	แทน	ปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างองค์การแต่ละด้านกับประสิทธิผลขององค์การทั้งรายด้านและภาพรวม โดยค่าความสัมพันธ์มีความเชื่อมโยงในเชิงบวกทุกคู่ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกกรณีในระดับ 0.01 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ชัดเจนระหว่างปัจจัยโครงสร้างองค์การและประสิทธิผลของหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ภายใต้โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2562 รายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างปัจจัยโครงสร้างองค์การมีต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค

(n =160)

ปัจจัย	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
X1												
Pearson Correlation	1	.775**	.678**	.784**	.701**	.752**	.894**	.639**	.694**	.699**	.705**	.729**
Sig		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2												
Pearson Correlation	.775**	1	.728**	.615**	.634**	.661**	.843**	.534**	.611**	.572**	.643**	.628**
Sig	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X3												
Pearson Correlation	.678**	.728**	1	.731**	.712**	.773**	.874**	.623**	.706**	.683**	.724**	.728**
Sig	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X4												
Pearson Correlation	.784**	.615**	.731**	1	.824**	.772**	.896**	.732**	.782**	.801**	.804**	.831**
Sig	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X5												
Pearson Correlation	.701**	.634**	.712**	.824**	1	.720	.871**	.708**	.754**	.752**	.769**	.794**
Sig	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X6												
Pearson Correlation	.752**	.661**	.773**	.772**	.720**	1	.886**	.691**	.774**	.770**	.759**	.797**
Sig	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
X												
Pearson Correlation	.894**	.843**	.874**	.896**	.871**	.886**	1	.745**	.819**	.810**	.835**	.854**
Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

ปัจจัย	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1												
Pearson Correlation	.639**	.534**	.623**	.732**	.708**	.691**	.745**	1	.884**	.789**	.868**	.938**
Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
Y2												
Pearson Correlation	.694**	.611**	.706**	.782**	.754**	.774**	.819**	.884**	.1	.787**	.899**	.947**
Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
Y3												
Pearson Correlation	.699**	.572**	.683**	.801**	.752**	.770**	.810**	.789**	.787**	1	.853**	.916**
Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
Y4												
Pearson Correlation	.705**	.643**	.724**	.804**	.769**	.759**	.835**	.868**	.899**	.853**	1	.963**
Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
Y												
Pearson Correlation	.729**	.628**	.728**	.831**	.794**	.797**	.854**	.938**	.947**	.916**	.963**	1
Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า

ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านลักษณะเฉพาะของงาน (X1) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.729

ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านการจัดกลุ่มงาน (X2) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับปานกลาง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.628

ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านสายการบังคับบัญชา (X3) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.728

ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านขอบเขตการควบคุม (X4) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.831

ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ (X5) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.794

ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ (X6) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.797

ปัจจัยโครงสร้างองค์การภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.854

4.3 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารกรมควบคุมโรค จากการสัมภาษณ์

ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารกรมควบคุมโรค เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์การภายหลังการปรับปรุงเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ จำนวน 4 คน เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน

ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้อำนวยการกองของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเฉลี่ย 3.83 ปี ซึ่งมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 5 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน ดังนี้

1. ปัจจัยโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า การเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างที่คิดว่ามีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ ดังนี้

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.45 เนื่องจากลักษณะงานของหน่วยงานมีความเฉพาะเจาะจงสูง ครอบคลุมขอบเขตงานที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบกฎหมาย ข้อกำหนด และกฎระเบียบที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และต้องปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่าง

เครื่องคิด ลักษณะเฉพาะของงานในลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการกำหนดบทบาท หน้าที่ และกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ลดความคลาดเคลื่อน และสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดกลุ่มงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 33.33 เนื่องจากการจัดกลุ่มงานที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางการดำเนินงานและสามารถทำงานร่วมกันแบบบูรณาการได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง การจัดกลุ่มงาน จึงควรยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากภารกิจหลัก กิจกรรมในห่วงโซ่มูลค่างาน และเป้าหมายที่หน่วยงานต้องการบรรลุ หากหน่วยงานสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงาน และกระบวนการได้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นธรรม จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 22.22 เนื่องจากสายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนในลำดับชั้น จะช่วยสนับสนุนให้การควบคุมกำกับ และสั่งการภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ตามที่กำหนดไว้ การจัดช่วงของสายการบังคับบัญชาถือเป็นเทคนิคสำคัญในการบริหารงาน โดยเฉพาะในกรณีที่หน่วยงานมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ต้องผ่านความเห็นชอบจากหลายตำแหน่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความล่าช้าและซ้ำซ้อน การกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาเพียงตำแหน่งเดียวในสายการบังคับบัญชาจะช่วยลดความซ้ำซ้อนของคำสั่ง และทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ทั้งนี้ หากสายการบังคับบัญชามีความยาวหรือซับซ้อนเกินไป อาจส่งผลให้การสั่งการไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม สายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนจะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่รวดเร็ว การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่ชัด และความเข้าใจร่วมกันในบทบาทของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์การ

2. ปัจจัยโครงสร้างองค์การที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ผู้บริหารคิดว่าปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานเป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลกระทบ ดังนี้

1. ความไม่ชัดเจนของขอบเขตงานและบทบาทหน้าที่ หลังจากการปรับโครงสร้าง พบว่ามีความซ้ำซ้อนของภารกิจระหว่างหน่วยงาน และมีความไม่ชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่ไหลลื่น เกิดความสับสนในการรับผิดชอบงาน และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งภายใน รวมถึงการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

2. การแบ่งส่วนงานย่อยมากเกินไปและโครงสร้างที่แข็งตัว การแยกหน่วยงานย่อยมากเกินไปส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการประสานงาน การสื่อสารล่าช้า และลดประสิทธิภาพโดยรวมของการ

ดำเนินงาน ขณะเดียวกัน โครงสร้างงานที่มีลักษณะแข็งตัว ไม่ยืดหยุ่น ยังเป็นอุปสรรคต่อการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ส่งผลให้หน่วยงานตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ช้า

3. ขอบเขตงานแคบเกินไป โครงสร้างที่กำหนดหน้าที่อย่างตายตัวและแคบเกินไป อาจจำกัดการเรียนรู้และการปรับตัวของบุคลากร โดยเฉพาะเมื่อต้องทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งยังขัดขวางการพัฒนาและการหมุนเวียนงานภายในองค์กร

4. การกระจายภาระงานไม่เหมาะสม พบว่ามีความไม่สมดุลของภาระงานในบางตำแหน่งหรือหน่วยงาน ทำให้บางบุคคลต้องแบกรับภาระงานมากเกินไป ขณะที่บางคนมีงานน้อย ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และลดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรบุคคลโดยรวม

5. การขาดการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับงาน หากไม่มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานและทิศทางของเทคโนโลยีในปัจจุบัน อาจทำให้คุณภาพของงานลดลง และนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในด้านที่จำเป็นต่อภารกิจขององค์กร

6. กระบวนการทำงานที่ล้าสมัยและไม่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัล ยังมีงานบางประเภทที่ดำเนินการด้วยระบบหรือวิธีการเดิม ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวทางการทำงานยุคใหม่ ทำให้หน่วยงานขาดความคล่องตัว ลดความสามารถในการแข่งขัน และไม่สามารถยกระดับประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

7. การขาดอัตรากำลังคนและวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ปัญหาการขาดบุคลากรในจำนวนที่เพียงพอ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยังคงยึดติดกับแนวทางเดิม ไม่เปิดรับการปรับเปลี่ยนหรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ ทำให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างล่าช้า

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ โครงสร้างที่ซับซ้อนและขาดความยืดหยุ่น ระบบงานที่ไม่ทันสมัย การกระจายงานที่ไม่สมดุล และการขาดการพัฒนาทักษะบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานในระยะยาว

4.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน กรมควบคุมโรค

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ รวมทั้งข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน ดังนี้

1. **ปรับโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับภารกิจและทรัพยากรของหน่วยงาน** โครงสร้างองค์การควรออกแบบให้ตอบสนองต่อภารกิจหลักของหน่วยงาน และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร โดยมีการทบทวนโครงสร้างเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สามารถปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงพร้อมกับประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานย่อยอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม

2. วิเคราะห์กรณีศึกษาโครงสร้างองค์การที่มีและไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงบวกและเชิงลบที่มีผลต่อการทำงาน ทั้งในด้านกระบวนการ โครงสร้าง การบริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำแนวทางที่ประสบผลสำเร็จมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

3. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ทันสมัย โครงสร้างองค์การควรรองรับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงาน ทั้งในระดับนโยบาย เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับโครงสร้างงานใหม่

4. กำหนดบทบาทและหน้าที่ในโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน การลดความซ้ำซ้อนของภารกิจและการทำงานที่ทับซ้อนกันจะช่วยให้กระบวนการทำงานมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) อย่างละเอียด และกำหนดขอบเขตงานเฉพาะด้าน (Specialization) ที่ชัดเจน พร้อมทั้งออกแบบระบบงานให้เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานอย่างราบรื่น

5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาโครงสร้างองค์การไม่ใช่เพียงการกำหนดผังการจัดหน่วยงาน แต่ควรครอบคลุมถึงการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ที่พร้อมใช้งาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หากองค์การขาดโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม จะส่งผลให้การพัฒนาองค์กรล่าช้าและไม่สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

6. สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การปรับโครงสร้างควรดำเนินไปพร้อมกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ การเปิดรับความคิดเห็น และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางองค์กร แก้ไขปัญหา และเสนอแนวทางพัฒนา ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีพลัง รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือภายในองค์กร การทำงานอย่างเป็นที่ปรึกษาและความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กร ควรส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และใช้การพัฒนาทักษะร่วมกันเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างพลังองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาโครงสร้างองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน ควรเน้นการเชื่อมโยงภารกิจ ทรัพยากร และบุคลากรเข้าด้วยกันผ่านโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ชัดเจน มีเครื่องมือสนับสนุนที่ทันสมัย พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้หน่วยงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยนำกรอบการออกแบบโครงสร้างองค์การตามแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 116) และแนวคิดการวัดประสิทธิผลองค์การตามหลักการแข่งขันด้านค่านิยมของ Quinn & Rohrbaugh (1983) มาใช้ในการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงฯ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน กรมควบคุมโรค โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากบุคลากร 160 คน ในหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่จำนวน 4 หน่วยงาน ของกรมควบคุมโรค ด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการกองจำนวน 4 ท่าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยาย (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

5.1 สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษาในครั้งนี้ ได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือในการศึกษาทั้ง 4 ส่วน แบ่งการนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการศึกษารายละเอียด ดังนี้

5.1.1 ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.37 อายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 63.13 มีอายุราชการ/อายุงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 60.63 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.25 และมีสถานภาพเป็นข้าราชการ ร้อยละ 63.13 โดยส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 30

ความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานส่วนกลางในหน่วยงานจัดตั้งใหม่ 4 หน่วยงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยให้ความสำคัญกับความเป็นทางมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ สายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และลักษณะเฉพาะของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความเป็นทางการ ประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และหน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย กฎระเบียบการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีความพร้อมในการสื่อสารนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีมาตรฐานเดียวกัน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (แต่ยังอยู่ในระดับมาก) คือ หน่วยงานมีการแจ้งบทลงโทษต่อบุคลากรหากมีการกระทำผิดทางวินัยไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่าบุคลากรยังมีความรับรู้เกี่ยวกับบทลงโทษทางวินัยน้อยกว่าด้านอื่น แม้จะรับรู้ในระดับมาก แต่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง ($S.D. = 0.952$) อาจสะท้อนถึงความไม่สม่ำเสมอในการรับรู้หรือการสื่อสารภายในเรื่องบทลงโทษที่ชัดเจนในกลุ่มบุคลากรบางส่วน

ด้านสายการบังคับบัญชา ประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด คือ สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และบุคลากรของหน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ แสดงถึงความชัดเจนของโครงสร้างอำนาจหน้าที่ภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำกับดูแลและบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานที่มีระบบการสื่อสารและติดตามงานที่ดีภายในหน่วยงาน ส่วนประเด็นที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรของหน่วยงานรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในสังกัดของตนเพียงตำแหน่งเดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่แสดงถึงความเป็นไปได้ที่บุคลากรบางคนอาจยังมีความสับสนหรือได้รับคำสั่งจากหลายช่องทาง ซึ่งควรมีการสื่อสารภายในหรือจัดระบบการมอบหมายงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ลักษณะเฉพาะของงาน ประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือการจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของบุคลากรในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และแสดงถึงความเหมาะสมของการบริหารกำลังคนในหน่วยงาน ส่วนประเด็นที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 แม้อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมในการปรับปรุงหรือทบทวนกระบวนการทำงานให้ชัดเจนและเป็นระบบยิ่งขึ้น

ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานส่วนกลางในหน่วยงาน จัดตั้งใหม่ 4 หน่วยงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ ภาพรวมมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ขององค์การ มากที่สุด คือ ด้านระบบเปิด และด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และด้านกระบวนการภายในองค์กรมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านระบบเปิด ประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการ สร้างสรรค์แนวทาง/ช่องทางใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งสะท้อนว่า องค์การมีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ดี มีความโปร่งใสในการสื่อสาร และมีความสามารถในการปรับตัว

ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการ ควบคุม กำกับ ติดตามแผนงานโครงการ และการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการกำหนดทิศทาง วางแผน ควบคุมผลการดำเนินงาน เป็นองค์กร ที่มีความสามารถในการวางกลยุทธ์และนำสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งแสดงถึงองค์การให้ความสำคัญ กับบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือ และคุณธรรมจริยธรรม

ด้านกระบวนการภายในองค์กร ประเด็นที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงาน มีการปรับปรุง/พัฒนาขั้นตอนในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 แสดงถึงความสามารถในการจัดการกระบวนการงานอย่างเป็นระบบ การปรับปรุงขั้นตอน และความยืดหยุ่น เป็นด้านที่ได้คะแนนต่ำสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น แม้อยู่ในระดับมาก ซึ่งให้เห็นว่าหน่วยงานยังสามารถ พัฒนาให้กระบวนการทำงานภายในมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการเชื่อมโยงกับหน่วยงาน ภายนอก และการลดขั้นตอนงานที่ไม่จำเป็น

กล่าวโดยสรุป การปรับปรุงโครงสร้างองค์การตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ส่งผลดีต่อประสิทธิผลองค์การในภาพรวม โดยเฉพาะด้านระบบเปิดและการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับตัวต่อสถานการณ์ การวางแผน การควบคุม การพัฒนาในด้านความสัมพันธ์ภายในและการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ควรมีการปรับ กระบวนการให้คล่องตัวขึ้นในระยะยาว รวมทั้งโครงสร้างที่มีการแบ่งงานชัดเจน มีความยืดหยุ่น กระจาย อำนาจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมจะเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งในเชิงนโยบาย และการปฏิบัติ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยการเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ลักษณะเฉพาะของงาน มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ร้อยละ 42.50 อันดับ 2 การจัดกลุ่มงาน ร้อยละ 45 และอันดับ 3 ความเป็นทางการ ร้อยละ 23.75

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ

ปัญหาสำคัญที่พบคือ การจัดสรรบุคลากรที่ไม่ตรงตามความสามารถ/กลุ่มงาน (ร้อยละ 18.52) และขอบเขตการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน (ร้อยละ 14.81) ส่วนข้อเสนอแนะเน้นที่การพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น

5.1.2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผล ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิผลของหน่วยงาน โดยเฉพาะขอบเขตการควบคุม ($r = 0.831$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากที่สุด และปัจจัยโครงสร้างองค์การภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การภาพรวมในระดับสูง ($r = 0.854$) โดยรายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างองค์การกับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) มีดังนี้

- ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงาน (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.729
- ปัจจัยด้านการจัดกลุ่มงาน (X2) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.628
- ปัจจัยด้านสายการบังคับบัญชา (X3) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.728
- ปัจจัยด้านขอบเขตการควบคุม (X4) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.831
- ปัจจัยด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ (X5) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.794
- ปัจจัยด้านความเป็นทางการ (X6) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.797
- ปัจจัยโครงสร้างองค์การภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.854

5.1.3 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารกรมควบคุมโรค จากการสัมภาษณ์

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง จำนวน 4 ท่าน จากหน่วยงาน ส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุม โรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็น สอดคล้องกันว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน มากที่สุด 3 อันดับแรก ดังนี้

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ มากที่สุด ร้อยละ 44.45 เนื่องจากงานมีความเฉพาะเจาะจงสูง ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด อาศัยความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงช่วยกำหนดบทบาทและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ลดความคลาดเคลื่อน และส่งเสริมการบรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ.

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดกลุ่มงาน มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ร้อยละ 33.33 เพราะการจัดกลุ่มงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ ช่วยให้ผู้บุคลากรเข้าใจทิศทางการทำงานและทำงาน ร่วมกันอย่างบูรณาการ การจัดกลุ่มงานควรยึดตามภารกิจหลัก กิจกรรมในห่วงโซ่มูลค่า และเป้าหมาย พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่และกระบวนการให้ชัดเจน รวมถึงจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ.

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านสายการบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ร้อยละ 22.22 เพราะลำดับขั้นที่ชัดเจนช่วยให้การควบคุม กำกับ และสั่งการมีประสิทธิภาพ ลดความล่าช้าและซ้ำซ้อน โดยเฉพาะเมื่อมีคำสั่งผ่านหลายตำแหน่ง การมีผู้บังคับบัญชาเพียงตำแหน่งเดียวในสายการบังคับบัญชาจะ เพิ่มความคล่องตัว ลดความซับซ้อน และส่งเสริมการสื่อสาร การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยให้เข้าใจ บทบาทร่วมกัน นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยโครงสร้างองค์การที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า ลักษณะเฉพาะของงาน เป็นทั้งปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ หากโครงสร้างองค์การกำหนดขอบเขตงานไม่ชัดเจน อาจก่อให้เกิด ภารกิจซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากร นำไปสู่ความสับสน เพิ่มภาระงานที่ไม่จำเป็น และเกิดความ ขัดแย้งด้านความรับผิดชอบ นอกจากนี้ หากบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ที่เปลี่ยนแปลง หรือขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของงาน ขณะเดียวกัน กระบวนการทำงานแบบเดิมที่ไม่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัล จะจำกัดประสิทธิภาพในการ ดำเนินงาน และบั่นทอนขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงานในระยะยาว

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และให้ความสำคัญกับด้านระบบเปิด และด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล สูงที่สุด ตามแนวคิด Competing Values Framework (CVF) ของ Quinn and Rohrbaugh (1983) ที่ชี้ให้เห็นว่าบุคลากร ให้ความสำคัญกับการที่องค์การสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ (ระบบเปิด) และการมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายและประสิทธิภาพในการทำงาน (เป้าหมายเชิงเหตุผล) ข้อค้นพบนี้อาจสะท้อนว่าภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง บุคลากรมีความคาดหวังและมองเห็นศักยภาพของหน่วยงาน ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารราชการยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและผลสัมฤทธิ์ (Bunanan Phinaiasap, 2012) ที่ชี้ว่าองค์กรภาครัฐในอนาคตจะเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีโครงสร้างที่กระชับ คล่องตัว และปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว

5.2.2 ผลความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงาน

ผลการวิจัยยืนยันว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของหน่วยงาน โดยเฉพาะขอบเขตการควบคุม ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากที่สุด และปัจจัยโครงสร้างองค์การภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การภาพรวมในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกต สุขุมลย์ (2559) ที่ระบุว่ากรอบการออกแบบโครงสร้างองค์การ ที่เน้นการจัดสายบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการแบ่งงานตามความชำนาญ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ผลการจัดอันดับและผลการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพจากผู้บริหาร ยังเน้นย้ำว่า ลักษณะเฉพาะของงาน เป็นปัจจัยโครงสร้างที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mintzberg (1979) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดลักษณะงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการส่งเสริมประสิทธิภาพองค์กร อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้ยังเผยให้เห็นว่า ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และการจัดสรรบุคลากรที่ไม่ตรงกับความสามารถ เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่เกิดจากการปรับโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ เตียนศรี และศรดา สมพงษ์ (2562) ที่พบว่าการขาดบุคลากรที่มีศักยภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ การที่การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์สูงและมีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลตามผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ บ่งชี้ว่าการสร้างสมดุลระหว่างการรวมศูนย์อำนาจและการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge (2015) ที่เน้นว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างไรก็ตาม การอภิปรายของผู้บริหาร ยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการ ทบทวนและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อลดความซับซ้อนและการซ้ำซ้อนของงาน ซึ่งเป็นความท้าทายที่พบภายหลังการปรับโครงสร้าง

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาและการวิเคราะห์งานวิจัย การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 พบว่า โครงสร้างองค์การ มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน ทั้งในแง่การบริหารภายใน การปฏิบัติงานตามภารกิจ และการตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ในระบบสุขภาพสาธารณะ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงาน การจัดกลุ่มงาน และสายการบังคับบัญชา รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบ จึงมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. ลดความเป็นทางการและเพิ่มความยืดหยุ่น ควรทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะที่สอดคล้องกับการทำงานจริง จะช่วยลดการติดขัดและขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปรับปรุงสายการบังคับบัญชาและลดขั้นตอนการตัดสินใจ ควรลดลำดับชั้นการบังคับบัญชาให้กระชับ เพื่อให้การสื่อสารและการตัดสินใจรวดเร็วขึ้น ลดระยะห่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน และพิจารณาใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ข้อมูลไหลเวียนและเกิดการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ

3. จัดระบบงานและจัดสรรบุคลากรตามความเชี่ยวชาญ ควรมีการวิเคราะห์และกำหนดขอบเขตงาน รวมถึงกระบวนการทำงานย่อยภายในหน่วยงานให้มีความชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อน และจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) ที่เป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ การจัดสรรบุคลากรควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. เพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมและการจัดกลุ่มงาน ควรมีการประเมินความเหมาะสมของขนาดการควบคุม (Span of Control) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถดูแลและสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การจัดกลุ่มงานควรคำนึงถึงภารกิจหลักที่ชัดเจน และจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและเป็นธรรมในแต่ละกลุ่มงาน โดยอ้างอิงจากปริมาณงานและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในภารกิจนั้น ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้กรมควบคุมโรคสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างใหม่ได้อย่างยั่งยืน จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ทบทวนและพัฒนาโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ โดยการประเมินความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างปัจจุบันกับภารกิจหลักและยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะในบริบทของโรคอุบัติใหม่ โรคติดต่อระหว่างประเทศ และภัยสุขภาพจากการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม
2. ควรมีการจัดทำระบบประเมินโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure Audit) อย่างน้อยทุก 3 ปี เพื่อประเมินความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการสนับสนุนภารกิจของแต่ละกลุ่มงาน
3. ขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลที่คล่องตัว (Agile Government Transformation) ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดให้การปรับองค์กรสู่ความคล่องตัวเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์หลักของกรมฯ พร้อมสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อให้ทุกคนพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ออกแบบโครงสร้างองค์การให้ยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัว ควรทบทวนและปรับปรุงกรอบการทำงาน นโยบาย กฎระเบียบ และกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนหรือยกเลิก/จัดตั้งหน่วยงานได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรและทีมงานตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันทั่วทั้ง
5. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ควรมีแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม ทักษะการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และความสามารถในการทำงานผ่านเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนากฎหมาย

ปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการฯ ให้สอดคล้องกับบริบทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งควรทบทวนกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2562 เพื่อสะท้อนบทบาทใหม่ในยุคหลังโรคอุบัติใหม่ โดยเฉพาะการแยกกลุ่มภารกิจโรคติดต่ออุบัติใหม่ โรคไม่ติดต่อ และภารกิจเฝ้าระวังข้ามพรมแดน ให้มีความชัดเจนขึ้น รวมทั้งควรมี กลไกปรับโครงสร้างแบบยืดหยุ่น (Flexible Sub-structure Mechanism) โดยไม่ต้องรอกฎกระทรวงใหม่ทุกครั้ง เช่น การปรับสายงานภายในกลุ่ม/สำนัก

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติม ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังปัจจัยเชิงสาเหตุอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี หรือระบบสารสนเทศ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและเข้าใจเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ขยายมิติการวัดประสิทธิผล ควรพิจารณาการวัดประสิทธิผลในมิติอื่น ๆ นอกเหนือจาก Competing Values Framework เช่น ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร (Adaptability) หรือการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กร (Maintenance) เพื่อให้ผลการวิจัยมีมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

3. ขยายกลุ่มเป้าหมายการวิจัย การวิจัยครั้งนี้จำกัดอยู่ในบริบทของหน่วยงานส่วนกลางที่จัดตั้งใหม่เท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมหน่วยงานทั้งหมดภายใต้กรมควบคุมโรค รวมถึงหน่วยงานส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางเดิม เพื่อประเมินผลในภาพรวมของกรมควบคุมโรค

บรรณานุกรม

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค. คำชี้แจงประกอบคำขอจัดตั้งส่วนราชการของ กรมควบคุมโรค, 2559.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562.
- จิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555.
- ฉัตรดนัย อนุสรศักดิ์. ทศนคติของข้าราชการสำนักงานที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์การ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. ปทานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2550.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. ทฤษฎีองค์การ : โครงสร้างและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แซทไฟร์ พรินติ้ง, 2546.
- ธงชัย สันติวงศ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- นวลลักษณ์ บุชบง. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ดุขฎฐินิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. องค์การแห่งนวัตกรรม: การปรับตัวขององค์กรภาครัฐในทศวรรษหน้า. วารสาร การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 20 (1), 71-93, 2556.
- ปิตินาย ตันปิตติ. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดุขฎฐินิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- พรนภา แซ่เตีย. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ดุขฎฐินิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555.

- พิทยา บวรวัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ,ชาญณรงค์ รัตนพนากุล **ประสิทธิผลขององค์กร** วารสารศิลปะการจัดการ 4(1) : 193 – 204 ; มกราคม – เมษายน , 2563.
- รัชดาภรณ์ มะหิพันธ์. **ทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556.
- วรพจน์ รัฐสีมา. **โครงสร้างองค์การและการบริหาร : ศึกษากรณีโครงสร้างทางการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย** (ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- ศรีสกุล เจริญศรี. **ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ** (วิทยานิพนธ์ปรัชญารัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2558.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มแลโซเทกซ์, 2550.
- สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏพระนคร, 2546.
- สมบูรณ์ ศิริสรธริทธิ. **เอกสารคำสอน สมณก 516 สัมมนาทฤษฎีองค์การและการจัดการ**. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552.
- สรานัญลักษณ์ สุภฤกษ์เดชางชัย. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562.
- สำนักงาน ก.พ.ร.. **การจัดโครงสร้างองค์กรแบบคล่องตัวสูง (Agile Organization)**. สืบค้น 5 มกราคม 2566. จาก <http://www.opdc.go.th>
- อลงกต สุขุมาลัย. **โครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)** ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559.
- อุไรวรรณ เตียนศรี และศรุดา สมพอง . **การปรับโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐตามนโยบายรัฐในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0**.วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 2562.
- Cameron, K. **Meansuring Organization Effectiveness in Institution of Higher Education**. Administrative Science Quarterly. 23,4 December 1978.

- Gerace, J. S. Measuring the **Organizational Effectiveness of Public- Private Partnerships : A Case Study of Department of Energy' s Clean Cities Public- Private Partnerships Program**. Master' s thesis, Rochester Institute Of Technology, Rochester, New York. 2011.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. ; & Donnelly, J. H. **Organizations: Behavior, Structure, Process**. 8th ed. Massachusetts: Richard D.Irwin. 1994.
- Hoy,W.K. and Miskel, C.G. **Educational Administration : Theory , Research and Practice**. 6 th ed. Boston : Mc Graw-Hill. 2001.
- Quinn, R.E. & Rohrbaugh, J. **A Spatial Model of effectiveness Criteria : Towards a competing values approach to organizational analysis**. Management Science,29, 363-377. 1983.
- Robbins, Sthephen P. **Organization Theory : Structure Designs and Application**.3 ed. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1990.
- Steers, Richard. **Organizational effective : A behavioral view**. California : Goodyear. 1977.
- Yamane, T. **Statistics : An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper and Rows. 1973.

ภาคผนวก ก

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา และค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์
(Item Objective Congruence : IOC)

ผลการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงาน ส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 โดย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. นางกศินี สิริปุชะกะ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

2. นายเชาวลิต ทวนทอง

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบราชการ

3. ดร.วรรณวีร์ ภูมิพศเตโชดม

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ที่ปรึกษาด้านการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจจังหวัด

องค์การมหาชน มหาวิทยาลัย และกองทุน

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

การหาค่า IOC (Index Consistency) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 = ผ่าน

ข้อคำถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3		
ลักษณะเฉพาะของงาน					
1. หน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งงาน ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน	1	1	1	1.00	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3		
3. หน่วยงานจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
4. บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานที่กำหนด	1	1	1	1.00	ผ่าน
การจัดกลุ่มงาน					
5. หน่วยงานมีการจัดกลุ่มงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงานได้	1	1	1	1.00	ผ่าน
6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ผ่าน
7. หน่วยงานมีการกำหนดกระบวนงานของกลุ่มงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ผ่าน
8. หน่วยงานมีการจัดแบ่งบุคลากรให้แต่ละกลุ่มงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม	1	1	1	1.00	ผ่าน
สายการบังคับบัญชา					
9. สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
10. คำสั่ง/การปฏิบัติงานภายในของหน่วยงานต้องผ่านความเห็นชอบจากหลายระดับตำแหน่ง	1	0	1	0.67	ผ่าน
11. บุคลากรของหน่วยงาน รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในสังกัดของตนเพียงตำแหน่งเดียว	1	0	1	0.67	ผ่าน
12. บุคลากรของหน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
ขอบเขตการควบคุม					
13. จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
14. ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างทั่วถึง	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3		
15. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และสะดวก	1	1	1	1.00	ผ่าน
16. ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีน้อย	1	1	1	1.00	ผ่าน
การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ					
17. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร	1	1	1	1.00	ผ่าน
18. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ของบุคลากร	1	1	1	1.00	ผ่าน
19. บุคลากรของหน่วยงานสามารถตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้อย่างเป็นอิสระ	1	1	1	1.00	ผ่าน
20. หน่วยงานมีการมอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ และทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
ความเป็นทางการ					
21. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายกฎระเบียบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1.00	ผ่าน
22. หน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย กฎระเบียบการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ	1	1	1	1.00	ผ่าน
23. บุคลากรของหน่วยงานยึดนโยบาย กฎระเบียบที่หน่วยงานกำหนดในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1.00	ผ่าน
24. หน่วยงานมีการแจ้งบทลงโทษต่อบุคลากรหากมีการกระทำผิดทางวินัยไว้อย่างชัดเจน	1	0	1	0.67	ผ่าน

ข้อคำถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3		
ด้านระบบเปิด					
1. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์แนวทาง/ช่องทางใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1.00	ผ่าน
2. หน่วยงานมีการปรับปรุงแนวทางในการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์	1	1	1	1.00	ผ่าน
3. หน่วยงานมีแนวทางในการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์และเป็นระบบ เพื่อเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาได้โดยเร็ว	1	1	1	1.00	ผ่าน
4. หน่วยงานมีการมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล					
5. หน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกหน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
6. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ผ่าน
7. หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ ติดตามแผนงานโครงการ และการใช้งบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลา	1	1	1	1.00	ผ่าน
8. หน่วยงานมีการทำงาน แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (เน้นคุณภาพผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด)	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
9. หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3		
10. หน่วยงานมีลักษณะการทำงาน ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	ผ่าน
11. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน และมีการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1.00	ผ่าน
12. บุคลากรของหน่วยงานมีการทำงาน แบบคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านกระบวนการภายในองค์กร					
13. หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1.00	ผ่าน
14. หน่วยงานมีการปรับปรุง/พัฒนา ขั้นตอนในการทำงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
15. หน่วยงานมีความยืดหยุ่น สามารถประสานภายใน เพื่อลดขั้นตอนที่เป็นทางการ ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน	1	1	1	1.00	ผ่าน
16 หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่ต้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อคำถาม สัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน : แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3		
1. ท่านคิดว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การเหล่านี้ ด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานมากที่สุด 3 อันดับ เพราะเหตุใด - ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านลักษณะเฉพาะของงานด้านการจัดกลุ่มงานด้านสายการบังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อคำถามในการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3		
.....ด้านขอบเขตการควบคุมด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจด้านความเป็นทางการ					
2. ท่านคิดว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การด้านใดบ้าง ที่เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะเหตุใด	1	1	1	1.00	ผ่าน
3. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง โครงสร้างองค์การ มีผลต่อความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจและเป้าหมายของกรมควบคุมโรค และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมและป้องกันโรค ในระดับประเทศ ควรเป็นอย่างไร	1	1	1	1.00	ผ่าน
4. ท่านคิดว่า การปรับปรุงโครงสร้างส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์หรือความร่วมมือ กับหน่วยงาน/เครือข่ายทั้งในและนอกกรมควบคุมโรค อย่างไร	1	1	1	1.00	ผ่าน
5. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุง โครงสร้างองค์การ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน ควรเป็นอย่างไร	1	1	1	1.00	ผ่าน
6. ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโครงสร้างหรือ การดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคต อย่างไร	1	1	1	1.00	ผ่าน

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่อยู่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ปรากฏผลได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.921 ดังภาพ

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	52

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามงานวิจัย

สแกน QR Code เพื่อกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



<https://shorturl-ddc.moph.go.th/H0j55>

(แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่)

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงฯ พ.ศ. 2562 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค และ3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค ผลการศึกษาครั้งนี้ จะสามารถใช้เป็นข้อมูล ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงสร้าง และระบบการบริหารงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสามารถตอบสนองเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อกรมควบคุมโรค ทั้งผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งผู้ที่ให้ความสนใจโดยทั่วไป

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามโครงสร้างองค์การ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลองค์การ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ และแบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) จำนวน 1 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questions) จำนวน 1 ข้อ

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นหรือประสบการณ์ที่เป็นจริง โดยตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) ตาม QR Code ที่แนบ ภายในวันที่ 20 พฤศจิกายน 2567 ทั้งนี้ข้อมูลที่ตอบไม่มีผลต่อตัวท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้กรอกแบบสอบถามแต่อย่างใด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างยิ่ง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ของทุกคำถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และกรุณากรอกรายละเอียดในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25 – 34 ปี
☐ 35 – 44 ปี ☐ 45 – 54 ปี
☐ 55 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการ/อายุงาน (ณ หน่วยงานปัจจุบัน)

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 14 ปี
☐ 15 – 24 ปี ☐ 25 - 34 ปี
☐ 35 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. ประเภทตำแหน่ง

☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
☐ อื่น ๆ ระบุ.....

6. ตำแหน่ง (โปรดระบุ)ระดับ.....

7. หน่วยงานที่สังกัด (โปรดระบุ).....กลุ่มงาน.....

ส่วนที่ 2 : ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ของหน่วยงานท่าน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของทุกคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับคะแนนความมากน้อยสำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

5 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน คือ มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ลักษณะเฉพาะของงาน					
1. หน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งงาน ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน					
2. หน่วยงานมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ					
3. หน่วยงานจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
4. บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด					
การจัดกลุ่มงาน					
5. หน่วยงานมีการจัดกลุ่มงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงานได้					
6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานอย่างชัดเจน					
7. หน่วยงานมีการกำหนดกระบวนงานของกลุ่มงานอย่างชัดเจน					
8. หน่วยงานมีการจัดแบ่งบุคลากรให้แต่ละกลุ่มงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม					

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สายการบังคับบัญชา					
9. สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสม					
10. คำสั่ง/การปฏิบัติงานภายในของหน่วยงานต้องผ่านความเห็นชอบจากหลายระดับตำแหน่ง					
11. บุคลากรของหน่วยงาน รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในสังกัดของตนเพียงตำแหน่งเดียว					
12. บุคลากรของหน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
ขอบเขตการควบคุม					
13. จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม					
14. ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง					
15. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และสะดวก					
16. ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีน้อย					
การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ					
17. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร					
18. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ของบุคลากร					
19. บุคลากรของหน่วยงานสามารถตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานได้อย่างเป็นอิสระ					
20. หน่วยงานมีการมอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ และทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม					
ความเป็นทางการ					
21. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร					

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
22. หน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย กฎระเบียบ การปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ					
23. บุคลากรของหน่วยงานยึดนโยบาย กฎระเบียบที่ หน่วยงานกำหนดในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					
24. หน่วยงานมีการแจ้งบทลงโทษต่อบุคลากรหากมี การกระทำผิดทางวินัยไว้อย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 3 : ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็น หน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อประสิทธิภาพองค์การ ของหน่วยงานท่าน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของทุกคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับคะแนนความมากน้อยสำหรับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

5 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน คือ มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านระบบเปิด					
1. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์แนวทาง/ ช่องทางใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
2. หน่วยงานมีการปรับปรุงแนวทางในการทำงานอยู่ ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
3. หน่วยงานมีแนวทางในการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ และเป็นระบบ เพื่อเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาได้โดยเร็ว					
4. หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและ เชื่อถือได้ให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างสม่ำเสมอ					

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<u>ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล</u>					
5. หน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกหน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน					
6. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
7. หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ ติดตามแผนงาน โครงการ และการใช้งบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลา					
8. หน่วยงานมีการทำงาน แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (เน้นคุณภาพผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด)					
<u>ด้านมนุษยสัมพันธ์</u>					
9. หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร					
10. หน่วยงานมีลักษณะการทำงาน ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
11. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน และมีการทำงานเป็นทีม					
12. บุคลากรของหน่วยงานมีการทำงาน แบบคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม					
<u>ด้านกระบวนการภายในองค์กร</u>					
13. หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
14. หน่วยงานมีการปรับปรุง/พัฒนา ขั้นตอนในการทำงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
15. หน่วยงานมีความยืดหยุ่น สามารถประสานภายในเพื่อลดขั้นตอนที่เป็นทางการในกรณีจำเป็นเร่งด่วน					
16 หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่ต้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด					

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ และ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ

4.1 คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การ ของหน่วยงานท่าน ที่ท่านคิดว่ามี ผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ โดยให้ความหมายดังนี้

หมายเลข 1 คือ มีผลมากที่สุด

หมายเลข 2 คือ มีผลมาก

หมายเลข 3 คือ มีผลปานกลาง

- ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

.....ด้านลักษณะเฉพาะของงาน

.....ด้านการจัดกลุ่มงาน

.....ด้านสายการบังคับบัญชา

.....ด้านขอบเขตการควบคุม

.....ด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ

.....ด้านความเป็นทางการ

4.2 คำชี้แจง : ขอให้ท่านกรอกข้อมูล ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและ ประสิทธิผลขององค์การ

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงฯ พ.ศ. 2562 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค และ3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค ผลการศึกษานี้ จะสามารถใช้เป็นข้อมูล ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถตอบสนองเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์ต่อกรมควบคุมโรค ทั้งผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งผู้ที่ให้ความสนใจโดยทั่วไป

2. รูปแบบการสัมภาษณ์ เป็นการไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้รับการสัมภาษณ์ที่หน่วยงาน

3. แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน

4. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นหรือประสบการณ์ที่เป็นจริง โดยตอบผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) ตาม QR Code ที่แนบ ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2564 ทั้งนี้ข้อมูลที่ตอบไม่มีผลต่อตัวท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้กรอกแบบสอบถามแต่อย่างใด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างยิ่ง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนี้.....

ส่วนที่ 2 : แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน

1. ท่านคิดว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การเหล่านี้ ด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานมากที่สุด 3 อันดับ เพราะเหตุใด

- ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

.....ด้านลักษณะเฉพาะของงาน

.....ด้านการจัดกลุ่มงาน

.....ด้านสายการบังคับบัญชา

.....ด้านขอบเขตการควบคุม

.....ด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ

.....ด้านความเป็นทางการ

เหตุผล.....

.....

2. จากปัจจัยโครงสร้างองค์การในข้อ 1 ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านใดบ้างที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน เพราะเหตุใด

.....

3. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ มีผลต่อความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจและเป้าหมายของกรมควบคุมโรค และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมและป้องกันโรคในระดับประเทศ ควรเป็นอย่างไร

.....

4. ท่านคิดว่า การปรับปรุงโครงสร้างส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์หรือความร่วมมือ กับหน่วยงาน/ เครือข่ายทั้งในและนอกกรมควบคุมโรค อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโครงสร้างหรือการดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคต อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาให้ข้อมูล
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ภาคผนวก จ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๐

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (ตามรายชื่อแนบท้าย)

ด้วยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒” ซึ่งการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรจากหน่วยงานที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และกองวัณโรค เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๔ – ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ โดยขอให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานของท่านร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form ตาม OR Code ที่แนบท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวจิรา นุญม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



แบบสอบถาม

สำเนาเรียน

๑. กองกฎหมาย
๒. กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ
๓. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน
๔. กองวัณโรค



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๑

วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (นางผลิน กมลวัฒน์)

ด้วยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒” ซึ่งการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรจากหน่วยงานที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และกองวินโรค เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป นั้น

เพื่อให้การศึกษาวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขออนุมัติเคราะห้จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายวิชาญ อัครนิพนธ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๕

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๐

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

ด้วยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒” ซึ่งการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรจากหน่วยงานที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และกองวินโรค เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป นั้น

เพื่อให้การศึกษาวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวจตุรภา บุญชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ ๖๑๓๑

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน

ด้วยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒” ซึ่งการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรจากหน่วยงานที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และกองวินโรค เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป นั้น

เพื่อให้การศึกษาวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอัมพร นฤชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๖

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองวินโรค

ด้วยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒” ซึ่งการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรจากหน่วยงานที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และกองวินโรค เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป นั้น

เพื่อให้การศึกษาวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอัจฉรา บุญชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๑

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

ด้วยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๒” ซึ่งการศึกษานี้ได้ดำเนินการมาถึงขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรจากหน่วยงานที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และกองวินโรค เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป นั้น

เพื่อให้การศึกษานี้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอัญญา นุชชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับชำนาญการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ภาคผนวก ฉ

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1) แพทย์หญิงผลิน กมลวัฒน์ | นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ |
| 2) นายแพทย์ชยนันท์ สิทธิบุศย์ | ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการ
ควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ |
| 3) นายสัตวแพทย์พรพิทักษ์ พันธุ์หล้า | ผู้อำนวยการกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
ในภาวะฉุกเฉิน |
| 4) นายแพทย์รัฐพงษ์ บุรีวงษ์ | รองผู้อำนวยการกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
ในภาวะฉุกเฉิน |
| 5) นายแพทย์ไกรสร โตทับเที่ยง | ผู้อำนวยการกองโรค |
| 6) นางสาวอังคณา บริสุทธิ์ | ผู้อำนวยการกองกฎหมาย |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางจุฑารัตน์ บุญผ่อง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 27 พฤศจิกายน 2513
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2545 : รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ประสบการณ์ในการทำงาน	พ.ศ. 2551 - 2557 : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองแผนงาน กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2557 - 2562 : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2562 - 2563 : หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2564 - 2566 : หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2567 : หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบคุณภาพ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	30/65 ม. 1 หมู่บ้านอุดมทรัพย์ ต.บางศรีเมือง อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

