

ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง


ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

.....ไมลา อิศสระสงคราม.....

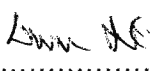
นางสาวไมลา อิศสระสงคราม
ผู้วิจัย

..........

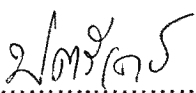
รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,
บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ค.
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..........

รองศาสตราจารย์ยุงเดือน ปั่นดี,
วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ส.ค.
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..........

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,
พ.บ., ว.ว.(ออร์โทปิดิกส์)
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

..........

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,
บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ค.
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2555

.....ไมลา อิศสระสงคราม.....

นางสาวไมลา อิศสระสงคราม
ผู้วิจัย

ศัทธา ตรีเดช

นายศัทธา ตรีเดช,
Ph.D.(System Engineering)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

สุจิตรา นิลเลิศ

นางสาวสุจิตรา นิลเลิศ,
ปช.ค.(ประชากรศาสตร์)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์วงเดือน ปันดี

รองศาสตราจารย์วงเดือน ปันดี,
วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ศ.ค.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,
บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,
พ.บ., ว.ว.(ออร์โทปิดิกส์)
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,
พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)
คณบดี
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ศรีเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.วงเดือน ปั่นดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สุจิตรา นิลเลิศ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศักดา ศรีเดช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ที่ได้ให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทาง ในการทำวิทยานิพนธ์ มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม รวมทั้งข้อคิดเห็นและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และคุณพินิจา จิวะไพศาลพงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ให้กำลังใจและคำแนะนำที่ดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่ามาเข้าร่วมกิจกรรม จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

ไมลา อิศสระสงคราม

ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

EXPECTATIONS OF THE OFFICE OF DISEASE PREVENTION AND CONTROL PERSONNEL'S ON THE NEW STRUCTURE ADMINISTRATION

ไมลา อิศสระสงคราม 5336840 PPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค., วงเดือน ปั่นดี, วท.ม. (ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร), ศ.ค.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 จำนวน 282 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม 2555 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์ 280 ฉบับ (ร้อยละ 99.3) ใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 113.6$) และรายด้านคือ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกัน ตัวแปรการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 18.3$) การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 18.3$)

การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.28, p < 0.01$) การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.39, p < 0.01$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรมีการชี้แจงการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างต่อเนื่อง และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินการแบบคู่ขนาน คือ บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ในการเสนอข้อคิดเห็น ทำความเข้าใจร่วมกันในการวิเคราะห์และวางแผนยุทธศาสตร์ มีการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน 8 กลุ่มตามโครงสร้างใหม่ และสร้างแรงจูงใจการทำงานแก่บุคลากรที่อาวุโส และปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้นความสามารถการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือระบบโครงสร้าง ควรเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการชี้แจงทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และสร้างความพร้อมทั้งบุคลากรกลุ่มนี้ให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

คำสำคัญ : ความคาดหวัง / การบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

EXPECTATION OF THE OFFICE DISEASE PREVENTION AND CONTROL PERSONNEL'S ON THE NEW STRUCTURE ADMINISTRATION

MILA ISSARASONGKHRAM 5336840 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN PANDII, Dr.P.H.

ABSTRACT

This research was a survey study. The objective was to study the expectation of the office of disease prevention and control of personnel's new structure administration. The sample size was 282 government officials and 12 government employees in The 12 offices of disease prevention and control. The data collection instruments were questionnaires; used between February and March 2012. The number of completed questionnaires was 280 (99.3%). The statistics used in this study were descriptive study, one way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research showed that the overall expectation of the office of disease prevention and control personnel were at a high level ($\bar{X} = 113.6$). The planning administration, the implementation and result of new structure administration were also at a high level. The personal factors, such as age and the difference in employment time, experienced different expectations from the new structure of administration. The receptive data variable of the new structure administration was at a medium level ($\bar{X} = 18.3$). The perception of the responsibilities in the job description was at a medium level ($\bar{X} = 18.3$). The data perception of the new structure of administration was at a low positive level with the expectation of the new structure of administration being statistically significant ($r = 0.28, p < 0.01$). The perception of responsibilities in the job description was at a medium level positive with the expectation of the new structure of administration being statistically significantly ($r = 0.39, p < 0.01$)

The recommendation from the research are that the administrator should explain the changing policy continuously and give the chance to the employees to cooperate with suggestions, and to explain the analysis and strategy planning. Providing suitable capable officers sufficient quantities were essential with the 8 new structural groups. Motivation should be given to old personnel, who have worked for a long time, by promotion based on performance proficiency. The changing policy should be of systematic change and continuous explanation to these personnel to have the least impact on them.

KEY WORDS: EXPECTATIONS / THE NEW STRUCTURE ADMINISTRATION

114 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง.....	8
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	19
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและการปรับโครงสร้างองค์กร.....	23
ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานป้องกัน ควบคุมโรค.....	30
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
รูปแบบการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	48
ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability).....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ การรับรู้ ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค.....	52
ส่วนที่ 2 ระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่.....	58
ส่วนที่ 3 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่.....	65
ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่.....	69
บทที่ 5 อภิปรายผล.....	70
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	77
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....	82
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....	90
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	101
ประวัติผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสำนักงานป้องกันควบคุมโรค.....	44
4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	52
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค.....	55
4.3 จำนวนและร้อยละของระดับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำแนกตามรายชื่อ.....	55
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	58
4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ จำแนกตามรายชื่อ.....	59
4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ รายด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงานด้านความคาดหวัง ผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ และโดยรวมจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล.....	65
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ กับความคาดหวังต่อการบริหาร จัดการ โครงสร้างใหม่ รายด้านและโดยรวม.....	69

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1	ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Bovee and others.....	12
2.2	ทฤษฎีความคาดหวัง ของวิกเตอร์ วรูม.....	13
2.3	แนวคิดทฤษฎีระบบ (System concept)	21
2.4	โครงสร้างเดิมสำนักงานป้องกันควบคุมโรค.....	36
2.5	โครงสร้างใหม่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค.....	39

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงของสภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อมจากภัยธรรมชาติ ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุข ทบทวนบทบาทภารกิจและโครงสร้างเดิม เพื่อปรับปรุงบทบาทกระทรวงให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขจึงจัดตั้งคณะทำงานวิชาการเพื่อพัฒนาข้อเสนอปรับบทบาทและโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุขขึ้น เพื่อทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์บริบทในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2554: 72)

ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 ซึ่งกำหนดให้กรมควบคุมโรคมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยมีอำนาจหน้าที่ระบุชัดเจนว่า “ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน” จากสถานการณ์โรคและภัยสุขภาพในปัจจุบัน มีการขยายขอบเขตเป็นวงกว้างออกไปจากเดิม ที่เน้นหนัก ด้านโรคติดต่อขยายไปสู่โรคไม่ติดต่อ โรคจากพฤติกรรมสุขภาพ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ปัญหาสุขภาพจิต รวมทั้งภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ กรมควบคุมโรคได้วิเคราะห์ระบบป้องกันควบคุมโรคใน 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการบริหารจัดการภาพรวม มิติด้านผลผลิต มิติด้านการอภิบาล/โครงสร้าง และมิติด้านการเงินการคลังพบว่า การบริหารจัดการด้านการป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพในภาพรวมของประเทศ ยังขาดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้ระบบราชการทำให้ไม่คล่องตัว ขาดความเป็นเจ้าของและกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงภาคประชาชน กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามประเมินผล ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (กองแผนงาน กรมควบคุมโรค, 2554: 58)

กรมควบคุมโรค จึงได้มีนโยบายปรับระบบโครงสร้างองค์กรในการป้องกันควบคุมโรค โดยให้มีหน่วยที่มีบทบาทในการดูแลระบบป้องกันควบคุมโรค/ภัยสุขภาพในภาพรวมของประเทศอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ และยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคปี 2554-2558 มีการดำเนินงานแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์กรมควบคุมโรคปี 2563 โดยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (บูรณาการทำงานร่วมกัน ทำเพิ่มในส่วนที่ขาด) คุณภาพ (ผู้ให้บริการพึงพอใจ) และประสิทธิผล (ผลผลิตของหน่วยงาน ส่งผลลัพธ์ต่อการประสานดำเนินงานของหน่วยบริการและเครือข่ายระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ท้องถิ่นและชุมชน ส่งผลกระทบให้โรคที่เป็นปัญหาสำคัญลดลง ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรค เป็นหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค มีบทบาทหน้าที่ศึกษาค้นคว้า วิจัย ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน เป็นหน่วยงานที่จะต้องมีการปรับโครงสร้าง การบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน โดยยึดเป้าหมาย การดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์แบบมุ่งเน้นผลงานของกรมควบคุมโรค การปรับเปลี่ยนดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหาร จัดการ โครงสร้างใหม่ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรด้านบวก คือองค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลในด้านลบ คือบุคลากรต้องปรับตัวในการทำงานอย่างมาก ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องานลดลง การลาออกจากงาน หรือขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ในปีงบประมาณ 2554 พบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรค เข้าโครงการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน 44 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค Website <http://www.ddc.moph.go.th> คำนวณวันที่ 28 สิงหาคม 2554) ซึ่งธรรมชาติของมนุษย์ก็กลัวการเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยไม่มีความแตกต่างจากสิ่งเดิมมากนัก อาจไม่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์กร หากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วแบบการรื้อปรับระบบงาน อาจส่งผลต่อแรงต้านจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน จะเลือกกระทำการใดก็ตามที่สามารถส่งผลตอบสนองต่อความต้องการของตนเองในระดับที่น่าพึงพอใจ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539: 255)

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าว พบว่าการแบ่งลักษณะงานแต่ละกลุ่มงาน ที่กำหนดโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค ยังไม่ชัดเจนและครอบคลุมบางหน่วยงานยังมีปัญหาเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความคาดหวังของบุคลากรซึ่งการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อการทำงานและมี การยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพื่อเป็นกลไกผลักดันให้องค์กรสามารถปรับตัวได้รวดเร็ว หากบุคลากรมีการต่อต้านและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงย่อมจะเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรมีความคาดหวังอยู่ในระดับสูงต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงานทั่วไปในการทำงาน (ชลธิชา จินาคี, 2552: บทคัดย่อ) และงานวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการบริหารจัดการใหม่ ตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่าพนักงานมีความคาดหวังในระดับสูงต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการให้ผลตอบแทนจากการทำงาน (บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์, 2550: บทคัดย่อ)

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ ผู้บริหารของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และการวางแผนต่อการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์กรมควบคุมโรคที่วางไว้

คำถามการวิจัย

1. ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่อยู่ระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ สถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกัน
2. การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงาน ตามความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคาดหวังของข้าราชการ และพนักงานราชการ ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นเวลา 2 ปีขึ้นไป

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ปี) สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ สถานที่ปฏิบัติงาน

2. การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่
3. การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ

ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ 3 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ
2. ด้านการดำเนินงาน
3. ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ คาดว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามที่ตนเองปรารถนา ภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน และด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ หมายถึง การกำหนดกรอบของโครงสร้าง การบริหารงานใหม่ ที่จะขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจ

ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่เชื่อมั่นว่าการดำเนินงานภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ปี) สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ สถานที่ปฏิบัติงาน

การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ หมายถึง ช่องทางที่เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ได้รับการถ่ายทอดข้อมูลนโยบายของกรมควบคุมโรค ได้แก่ การถ่ายทอดผ่านทางสัญญาณดาวเทียม การประชุมสัมมนา หัวหน้างาน เป็นต้น

การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ตามความรับผิดชอบจากการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ 8 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย 2) กลุ่มพัฒนาวิชาการ 3) กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ 4) กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง 5) กลุ่มแผนงานและประเมินผล 6) กลุ่มพัฒนาองค์กร 7) กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข 8) กลุ่มบริหารทั่วไป

ทรัพยากร หมายถึง บุคคล วัสดุอุปกรณ์ เงิน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

นโยบายในการบริหาร หมายถึง การจัดวางระบบและกระบวนการทำงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค โดยการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ สู่วิสัยทัศน์กรมควบคุมโรค

สภาพการทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน แสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกยั่งยืนในอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงานมีโอกาสก้าวหน้าสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการจัดสรรค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ตามคุณภาพของผลงานอย่างเหมาะสม

ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่กระชับและคล่องตัว ทำให้ใช้ทรัพยากร (บุคคล วัสดุอุปกรณ์ เงิน) ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่าในการดำเนินงาน

ประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดหรือสูงกว่า

คุณภาพการดำเนินงาน หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยสามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสากล

เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค หมายถึง ข้าราชการ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 เป็นเวลา 2 ปีขึ้นไป

สำนักงานป้องกันควบคุมโรค หมายถึง หน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีบทบาทหน้าที่ศึกษาค้นคว้า วิจัย ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนและประกอบแนวคิดของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและการปรับโครงสร้างองค์กร

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง

พจนานุกรมออกฟอร์ด (Oxford Dictionary, 1989: 239) ให้ความหมายของความคาดหวังว่าความรู้สึกนึกคิดทางจิตของบุคคลที่คาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมีควรจะเป็น และความหมายตามพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's Dictionary) โดยลอริน (Collins, 1975: 268) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความมุ่งหวังหรือคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรจะเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากความเหมาะสม ความจำเป็นตามความสมควรแห่งฐานะหรือสถานภาพ

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2540: 109) ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะทำอะไรปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวรวมไปถึงบุคคลอื่น

ฟังก์ และแวนอลส์ (อ้างใน รัศมีพล วงษ์ม่วง, 2541: 69-71) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังต่อสถานการณ์หรือการกระทำที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยเชื่อมั่นว่าน่าจะมี น่าจะเป็นอย่างที่เกิดขึ้นได้

ฟินน์ (อ้างใน แสงอรุณ โตรักษา, 2541: 19) ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินค่า ตนเองหรือบุคคลด้านจิตวิญญาณและจิตใจสำนึก ความคาดหวังจึงเป็นแนวทางในการกำหนด พฤติกรรมต่อบุคคลที่ตนคาดหวังในลักษณะที่ถูกต้อง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมาย ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใดโดยสิ่งนั้นอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์เดิม และพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคลนั้น เพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้

องค์ประกอบของความคาดหวัง

สุเทพ เทียนสี (2541: 30-31) ได้นำเสนอผลการศึกษาของ Mowdy และคณะ เกี่ยวกับ ความคาดหวังของบุคคลในองค์กรว่าแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานกับ องค์กร ซึ่งความคาดหวังเหล่านี้ อาจเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทน ที่ สร้างความพึงพอใจ โอกาสที่ได้ติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น ซึ่งแต่ละบุคคล จะมีความคาดหวังและให้คุณค่าในผลตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับ การศึกษา สถานภาพทางครอบครัว รายได้ ประสบการณ์ทำงาน จริยธรรม และบุคลิกภาพของแต่ละ บุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจว่าสิ่งใดคือความคาดหวังที่ควรได้รับการปฏิบัติงาน

2. ข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับงานและองค์กร จะมีผลต่อความคาดหวัง ของบุคคลทั้งในระหว่างการปฏิบัติงาน และระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากได้รับข้อมูล และข่าวสารเกี่ยวกับงานและองค์กรที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือเกิดความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่าความ คาดหวังในงานที่ไม่เหมาะสมจะมีผลต่อการลาออกจากงานของบุคคล

3. ลักษณะงานที่มีทางเลือกมากกว่าหรือผลตอบแทนสูงกว่างานที่ทำอยู่ จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีความต้องการจะปฏิบัติงานนั้น ซึ่งจากการวิเคราะห์โอกาสในการเลือก งานพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือในระยะแรกของการเข้างาน ใหม่จากข้อมูลและข่าวสารที่มีลักษณะเฉพาะที่เด่น จึงทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกงานนั้นแต่หลังจาก

การทำงานผ่านไปช่วงเวลาหนึ่งบุคคลจะตัดสินใจเลือกและโอกาสของตนเอง ซึ่งทำให้ความคาดหวังของบุคคลอยู่ในระดับที่สูงขึ้น และมีแนวโน้มที่จะทำให้สิ่งที่คาดหวังเป็นจริงซึ่งจะพัฒนาพฤติกรรม การแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

นัยนา สุกัธนาการ (2546: 13-15) องค์กรประกอบขึ้นต้นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคคลต่อองค์กร ดังนี้

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่เกิดความคาดหวังต่อองค์กรที่จะทำให้บุคคลพอใจในงาน หมายถึงคนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจก็จะมีเจตคติที่ดี แต่ถ้าไม่ชอบและไม่มีความสนใจก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทายให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ งานต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับบุคคลด้วย

2. ค่าจ้าง (Pay) อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่คาดหวังของพนักงาน นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาพนักงานที่มีคุณสมบัติแบบเดียวกัน

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) การทำงานทุกคนย่อมตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จควรจะได้รับยกย่องและสรรเสริญ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (Benefit) หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเจตคติในการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อน โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศภายในสถานที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักระหว่างการทำงาน เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความคาดหวังในการทำงาน หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน หัวหน้ามี

ทักษะในการบริหาร รู้หลักมนุษย์สัมพันธ์เพียงใด และเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) หากบุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ และมีความเป็นมิตรก็อาจจะเป็นสิ่งที่คาดหวังในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่คอยความสามารถไม่สามารถพึ่งพาอาศัยได้ และไม่มีความเป็นมิตร ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการบริหารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงานสวัสดิการ หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลนำมาคิดตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและความเป็นไปในอนาคตของบุคคล การที่บุคคลตั้งความหวังย่อมได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ของตนเอง ความคาดหวังดังกล่าวรวมไปถึงความคาดหวังหรือความต้องการที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย

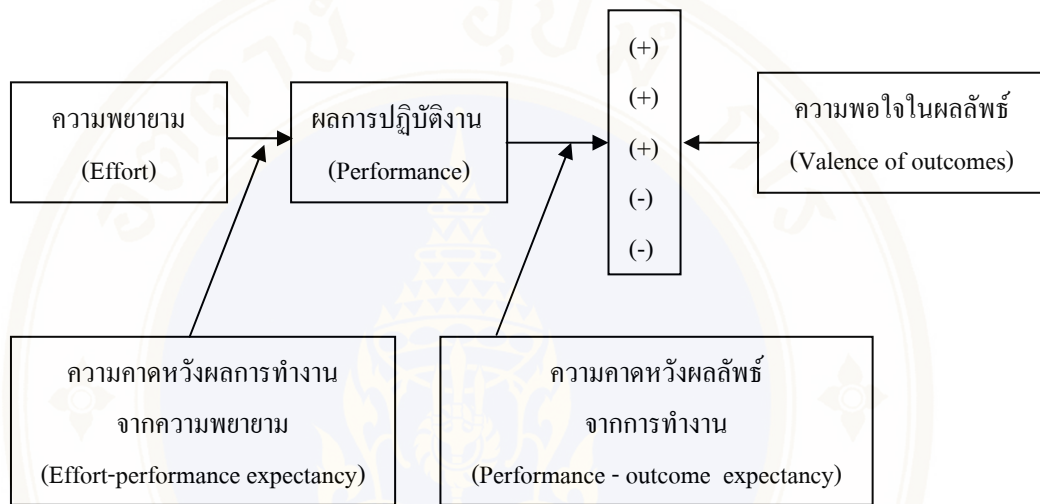
ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นหนึ่งในสองทฤษฎีที่สำคัญของทฤษฎีกระบวนการในการจูงใจ (Process theories of motivation) หรือทฤษฎีความเข้าใจ (Cognitive theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีแนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการที่ชักนำให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่า ความคาดหวังของบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (Motivation) การที่บุคคลจะเลือกกระทำการใดก็ตาม คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับว่าสามารถตอบสนองความต้องการของคนในระดับที่น่าพอใจ และคุ้มกับแรงกายแรงใจหรือไม่ ผลที่คาดว่าจะได้รับนี้จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลผู้นั้น ลงมือกระทำตามทางเลือกเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

1. ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจของ Bovee and others

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Bovee and others (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539: 255-256) เป็นทฤษฎีกระบวนการซึ่งเสนอแนะว่าบุคคลจะมีการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ ถ้าเขารู้ว่า ความพยายามจะนำไปสู่การทำงาน การทำงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ และเขาให้คุณค่าความพอใจ ในผลลัพธ์ (Anticipated satisfaction หรือ Valence) ดังนั้น ก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติ เขาจะพิจารณาว่ามีความสามารถและความพยายามที่จะให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่ ที่ก่อให้เกิดความคาดหวังในผลจากการทำงานดังนี้ คือ (แผนภูมิที่ 2.1)

- 1.1 ความคาดหวังผลการทำงานจากความพยายาม (Effort-performance expectancy)
- 1.2 ความคาดหวังผลลัพธ์จากการทำงาน (Performance-outcome expectancy)
- 1.3 คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence of outcomes)

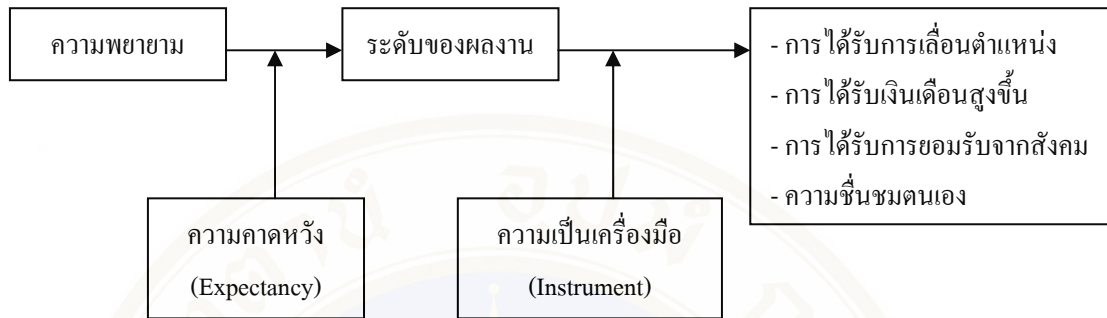


แผนภูมิที่ 2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Bovee and others
ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539: 255)

2. ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม (Victor H. Vroom) (ตีพิมพ์ 1938: 49-50) มองว่าระดับผลงานของคน ที่เรียกว่า “ผลระดับแรก” (First level outcomes) จะถูกกำหนดโดยความชอบ (Preference) ที่บุคคลผู้นั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อย่าง ซึ่งเรียกว่า “ผลระดับสอง” (Second level outcomes) หรือสิ่งที่แปรออกมา (Variance) กล่าวคือ หากคนประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น “ผลระดับแรก” ของเขาก็อาจจะเป็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่า โดยเฉลี่ยหรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณี และ “ผลระดับสอง” ที่เขาชอบคือการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งอาจมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคมและ ความชื่นชมในตนเอง

แนวคิดของวิกเตอร์ วรูม (Victor H. Vroom, 1973: 68 อ้างใน สร้อยตระกูล (ตีพิมพ์ 2541: 114) ได้กล่าวถึงกระบวนการในความคิดของบุคคลที่มีแรงจูงใจใน

การทำงาน หลักการสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังซึ่งบางทีเรียกว่าทฤษฎี VIE ในการทำงานมาจากองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ (แผนภูมิที่ 2.2)



แผนภูมิที่ 2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง ของวิกเตอร์ วรูม

ที่มา: ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538: 49)

ทฤษฎีของวิกเตอร์ วรูม สามารถนำมาปรับใช้ในลักษณะรูปธรรมมีดังนี้ (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 114-115)

1. คำนวณว่าบุคลากรต้องการผลลัพธ์แบบใด หากผู้บริหารไม่สามารถล่วงรู้ถึงความคิดและความต้องการของบุคลากรก็เป็นการยากที่จะจูงใจหรือปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ ทั้งนี้อาจใช้เทคนิคของการออกแบบสอบถามหรือสังเกตถึงปฏิกิริยาตอบโต้ของบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือผลตอบแทนในกรณีอื่น ๆ หรืออาจจะใช้วิธีตั้งคำถามโดยตรงเช่น ถามว่าท่านต้องการอะไรจากหน่วยงาน หรือท่านต้องการอะไรเป็นสิ่งที่ตอบแทน เมื่อทำงานชิ้นนี้สำเร็จ

2. กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาท ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ถ้าสามารถกำหนดรายละเอียดของการปฏิบัติงานที่ดีได้เท่าใด การปฏิบัติงานที่พึงปรารถนาของบุคลากรก็จะเกิดขึ้นมากเพียงนั้น ดังนั้น หากมิได้มีการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาท ภาระหน้าที่งานให้ชัดเจน ก็ยิ่งดูเหมือนจะเป็นการยากที่จะบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยเฉพาะได้

3. มีความมั่นใจว่าระดับการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนานั้น สามารถกระทำได้หากมีความพยายามให้เป็นไปตามความคาดหวังนั้นเป็นสิ่งสำคัญ แต่ถ้าหากมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเกินกว่าความเป็นจริงแล้ว บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ อาจส่งผลทำให้เกิด ความท้อแท้ที่ถอยหรือระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง

4. เชื่อมโยงรางวัลหรือผลตอบแทนเข้ากับการปฏิบัติงาน ระดับการจูงใจจะสูงขึ้นเมื่อบุคลากรสามารถเชื่อมโยงรางวัลเข้ากับการปฏิบัติงานได้ บางกรณีอาจจำเป็นที่จะต้องชี้แจงให้บุคลากรเห็นถึงความสัมพันธ์ดังกล่าว
5. วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมดหากมีความคาดหวังที่ขัดแย้งกัน ระดับการจูงใจจะสูงก็ต่อเมื่อบุคลากรเห็นรางวัลหรือผลตอบแทนมากมาย (และในขณะเดียวกันก็เห็นการลงโทษน้อยลง) สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่ดีที่คาดว่าจะกระทำ
6. ผลตอบแทนบางอย่างควรจะกระทำในลักษณะของกลุ่มมากกว่าที่จะให้เป็นรายบุคคล รางวัลสำหรับกลุ่มนั้นเป็นสิ่งจำเป็นหากต้องการพฤติกรรมที่มีลักษณะร่วมมือ (Cooperative behavior) ผู้บริหารจะต้องตระหนักหรือระมัดระวังในความคาดหวังชนิดอื่น ๆ ที่กลุ่มอาจสร้างขึ้นและดูว่าความคาดหวังเหล่านั้นสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือไม่
7. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการคิดสร้าง สรรหา บำรุงรักษา ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
8. องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นในความสัมพันธ์กับบุคลากรแต่ละคน ซึ่งบุคลากรมีความต้องการ มีค่านิยม มีความคาดหวังต่างกัน ดังนั้นเขาจึงมี Valences ไม่เหมือนกัน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจนในมุมมองที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม ลักษณะนิสัย และกระบวนการรับรู้ ซึ่งสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ

1. เชิงเนื้อหา (Contents theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงาน
2. เชิงกระบวนการ (Process theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงานไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation theory) คือ ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ David McClelland กล่าวถึง ลักษณะผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง 3 ประการ ได้แก่

- 1.1 พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะแก้ไข
ปัญหาต่าง ๆ
- 1.2 กล้าได้กล้าเสีย และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่าง
เหมาะสม
- 1.3 ต้องการการยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชย
เกี่ยวกับความก้าวหน้า

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาอับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการ อื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทศนะของ Maslow ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับได้ 5 ขั้นดังนี้ (Maslow, Abraham, 1943: 370-396)

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

2.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

2.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

สรุปแนวคิดของมาสโลว์ การที่จะพัฒนาคนให้สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องตอบสนอง ความต้องการตามลำดับขั้นที่จะสามารถเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นจนถึงขั้นสูงสุดที่มนุษย์พึงมี และเมื่อบุคคลใดพัฒนาตนเองถึงขั้นนั้นแล้วก็จะทำให้มีลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความบุคลิกภาพดี หรือการมีจิตใจที่ดี

3. ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer (อ้างใน บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์, 2550: 45) พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

3.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงาน กับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3.3 การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ความต้องการนี้ประกอบด้วยความท้าทายต่อตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความต้องการ ในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น

ผลกระทบจากลักษณะบุคคล (Impact of Personal Characteristics)

ลักษณะงานและสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน การปรับปรุงงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจจะมีส่วนช่วยในการเพิ่มความพึงพอใจต่องาน งานสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จ และความมั่นคงในชีวิต งานยังนำมาซึ่งแรงจูงใจที่สำคัญ นอกจากนั้นลักษณะของแต่ละคนมีผลต่อความพึงพอใจต่องาน ได้แก่

อายุ (Age) คนที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจต่องานในระดับที่ต่ำกว่าคนอายุมาก คนที่เริ่มงานใหม่มักผิดหวังกับงานแรกเพราะพวกเขาไม่ได้รับความท้าทาย และความรับผิดชอบอย่างพวกเขาต้องการ ในเมื่อไม่ได้รับความประทับใจในงานแรก แล้วทำไมเมื่ออายุมากขึ้น ความพึงพอใจที่มีต่องานจึงเพิ่มขึ้นตามไปด้วย มีข้อสันนิษฐานอยู่ 3 อย่าง คือ

1) คนที่ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่จะลาออกและเปลี่ยนงานบ่อยจนกว่าจะพบงานที่พอใจ โดยไม่สนใจว่าจะต้องเปลี่ยนงานสักกี่ครั้ง

2) เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มีมากขึ้น พนักงานที่อายุมากขึ้นจะเลิกไขว่คว้าหาความสำเร็จ หรือความท้าทายจากงานแต่จะค้นหาความพึงพอใจ อย่างอื่นทดแทนบุคคลเหล่านั้นจะไม่แสดงถึงความไม่พึงพอใจต่องาน

3) คนที่มีอายุมากมักจะมีโอกาสพบกับความสำเร็จตามที่ต้องการ ความสำเร็จจากหน้าที่การงาน อายุและประสบการณ์จะช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และความรับผิดชอบ ความรู้สึกเหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จ กล่าวได้ว่า คนที่มีอายุน่าจะมีงานที่ดีกว่าคนอายุน้อย

เพศ (Gender) การวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างของเพศที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน นักจิตวิทยาสันนิษฐานว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจต่องานอาจไม่ใช่เพศ แต่เป็นการที่กลุ่มงานหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยคนหลายประเภท เช่นในงานเดียวกันผู้หญิงมักจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้ชายและได้รับการสนับสนุนน้อยกว่า พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าพวกเขาต้องทำงานหนักกว่าและต้องโอดเค่นจึงจะมีโอกาสได้รับรางวัล องค์กรประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจที่มีต่องานอย่างชัดเจน

ความสามารถในการรับรู้ (Cognitive ability) ไม่ได้เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจต่องานที่ชัดเจนแต่จะมีความสำคัญในการคัดเลือกคนเข้าทำงานแต่ละประเภท งานบางชนิดต้องการคนที่มีความสามารถสูง สติปัญญาดี แต่หากคนที่ทำงานมีความสามารถมากกว่างานที่ทำ จะก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและไม่พอใจ บางครั้งปัจจัยดังกล่าวก็สัมพันธ์กับระดับการศึกษา คนที่มีการศึกษาดีจะมีความคาดหวังที่สูงด้วย โดยเชื่อว่าจะต้องได้รับผลตอบแทนและประสบความสำเร็จ

ประสบการณ์การทำงาน (Job experience) ระหว่างทดลองงานพนักงานใหม่ค่อนข้างจะพอใจกับงานช่วงนี้เป็นช่วงที่ตื่นเต้นและท้าทาย ต้องใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน ความพึงพอใจขั้นต้นจะลดลงไปถ้าพวกเขาไม่ได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้า และยืนยันความสำเร็จของพวกเขา หลังจากนั้นจะรู้สึกท้อแท้เมื่อมีความก้าวหน้าช้ามาก ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีมากขึ้นเรื่อย ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องานและระยะเวลาในการเก็บสะสมประสบการณ์การทำงานคล้ายกับ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับอายุ

การได้แสดงทักษะ (Use of skills) พนักงานจะมีความสุขในการทำงานถ้าพวกเขา มีโอกาสได้แสดงความสามารถ หากเงื่อนไขในการทำงานหรือปฏิกิริยาของผู้ร่วมงานไม่ตรงกับลักษณะงาน ความพึงพอใจต่องานก็จะลดลงด้วย

ความสอดคล้องกับงาน (Job congruence) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของงานกับคุณสมบัติของพนักงาน หากมีความเหมาะสมกันระหว่างทักษะและคุณสมบัติของพนักงานกับความต้องการของงานก็จะเกิดความพึงพอใจต่องาน ในทางกลับกันหากไม่มีความเหมาะสมระหว่างความต้องการของงานกับทักษะของพนักงาน ก็จะทำให้ความพึงพอใจต่องานลดลง

ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational justice) ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานรับรู้อย่างไรต่อการดูแลที่องค์กรมีให้ หากพนักงานรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมก็จะทำให้ผลการทำงาน ความพึงพอใจ ที่มีต่องาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดน้อยลงก่อให้เกิดเป็นความเครียด ความคับข้องใจ และหางานใหม่ ในที่สุด

บุคลิกภาพ (Personality) พนักงานที่มีความพึงพอใจต่องานจะสามารถปรับตัวได้ดี และมีอารมณ์ที่มั่นคง ซึ่งคุณสมบัติทั้งสองนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดช่องว่าง (Alienation) และการควบคุม (locus of control) พนักงานที่รู้สึกว่าได้ใกล้ชิดและผู้ที่ได้รับการดูแลจะเกิดความพึงพอใจต่องาน ได้มีส่วนร่วมในงานและผูกพันกับองค์กร บุคลิกลักษณะของคนกลุ่ม A ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจต่องาน แบ่งได้เป็น 2 อย่าง คือ คนที่ไขว่คว้าหาความสำเร็จ (Achievement striving) เป็นพวกที่ทำงานอย่างหนักและจริงจัง มีความพึงพอใจต่องานและผลการทำงาน ส่วนคนที่ขาดความอดทน (Impatience/irritability) เป็นพวกที่ไม่มีความอดทน โกรธง่าย และไม่เป็นมิตรมักจะไม่พอใจต่องานยังมีความอดทนน้อยเท่าไร ก็จะมี ความพึงพอใจต่องานน้อยเท่านั้น นอกจากนั้นระดับความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามระดับความเชื่อมั่น ของพนักงานที่มีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความยุติธรรม ความช่วยเหลือเกื้อกูล และความไว้วางใจ

ระดับของงาน (Occupational Level) หากมีระดับการทำงานสูง จะมีความพึงพอใจต่องานมากยิ่งขึ้น มีโอกาสบรรลุสิ่งที่ต้องการได้มากกว่า มีความเป็นอิสระ ความท้าทาย และความรับผิดชอบสูง ความพึงพอใจต่องานนั้นแตกต่างกันไปตามประเภทของงาน โดยมากผู้ที่มีความพึงพอใจสูง จะเป็นกลุ่มเจ้าของกิจการ ช่างเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจต่องาน ในระดับต่ำจะเป็นกลุ่มผู้ที่ทำงานโรงงานอุตสาหกรรมบริการ และธุรกิจขายปลีก-ส่ง เป็นต้น

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการ

Robbins (2000: 99) ได้กล่าวถึง การจัดการ คือ กระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546: 29) อธิบายว่า การบริหารการจัดการ หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การนำและบังคับบัญชา และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อบรรลุในเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปิยธิดา ตรีเดช พิระ ครีกครั้นจิตร และสมชาติ โตรักษา (2552: 1) การบริหารการจัดการ หมายถึง กระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในอันจะทำให้งานสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยผ่านการวางแผนงาน การจัดองค์การ การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุมงาน

สามารถสรุปความหมายของการบริหารจัดการ ได้ว่ากระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันนำไปสู่การดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

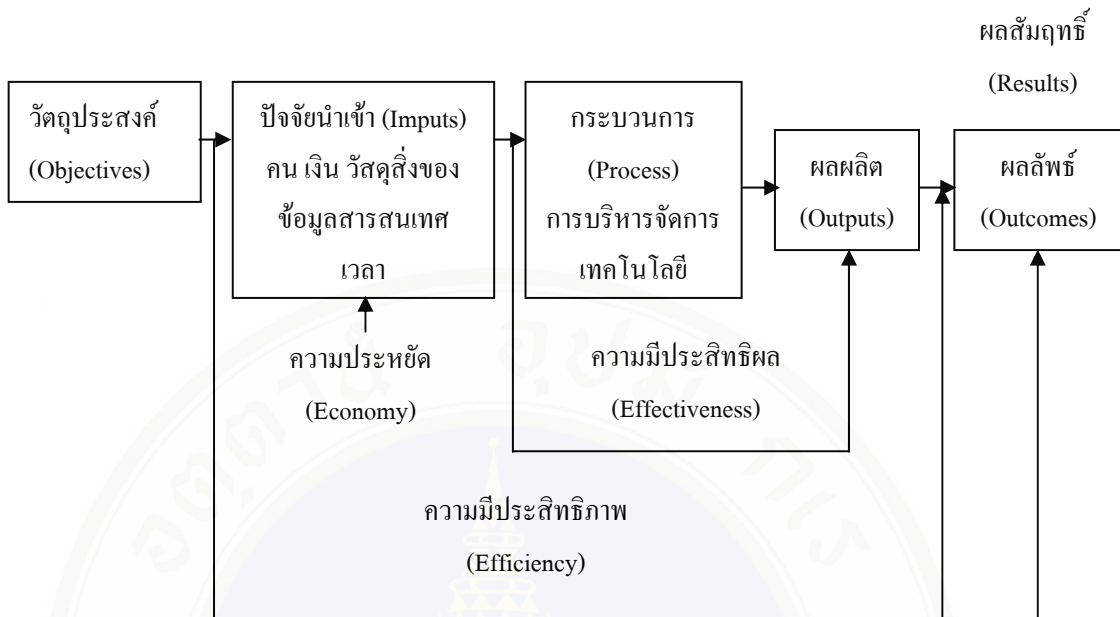
การนำการบริหารจัดการไปสู่การปฏิบัติ นั้น ถึงแม้จะไม่ได้ส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง แต่การบริหารจัดการก็สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร โดยผ่านกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร มีหลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการนำการบริหารจัดการไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมและผลักดันให้การบริหารงานเป็นส่วนหนึ่งของแผนในองค์การ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ไปสู่บุคลากรของทีมงานเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Sustainable competitive advantage)
2. สื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการผลักดันกระบวนการบริหารให้บรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง
4. กระบวนการในการบริหารจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงความสมดุลระหว่างผลที่สามารถวัดได้ กับข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการปฏิบัติที่จะทำให้บุคลากรและองค์กรบรรลุเป้าหมาย
5. สังเกตแนวทางในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยแวดล้อมองค์กร
6. ใช้ภาวะผู้นำจูงใจผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีการวิจัยพัฒนา เรียนรู้ และปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
7. การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างกัน การให้การนับถือและไว้วางใจระหว่างหัวหน้างานและบุคลากร

กระบวนการบริหารจัดการ

การบริหารงานโดยเน้นผลงานให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System concept) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าจะพิจารณาความหมายของระบบ หมายถึง สิ่งประกอบหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันภายใต้กระบวนการที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ผลผลิตหรือเป้าหมายตามที่คาดหวัง การบริหารจัดการก็เช่นเดียวกันประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร เช่น ผู้บริหารสูงสุดมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ หัวหน้างาน ที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน และบุคลากร ที่ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการผลักดันให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่ผลที่คาดหวัง (แผนภูมิที่ 2.3)



แผนภูมิที่ 2.3 แนวคิดทฤษฎีระบบ (System concept)

ที่มา: ปิยธิดา ตริเศษ (2552: 2)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการบริหารจัดการในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นการวางแผน (Planning phase) การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญ เพราะเป็นขั้นตอนที่ส่งผลต่อขั้นตอนต่อไปในการวางแผน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกระดับควรมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างานและบุคลากร เพื่อแสดงความคิดเห็นและกำหนดแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

การวางแผนการบริหารจัดการมีขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางและบทบาทของงาน การสร้างข้อตกลงเกี่ยวกับทิศทางและบทบาทของงานเปรียบเสมือนเข็มทิศในการบริหาร ซึ่งเป็นเครื่องชี้แนะและข้อผูกพันร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและบทบาทของงานคือผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การสร้างบรรยากาศในการประชุมเพื่อกำหนดทิศทางและบทบาทหน้าที่ ต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจ ในทิศทางที่ถูกต้องร่วมกัน

2. การพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบุคลากร ความต้องการขององค์กรและความต้องการของบุคลากรนั้นมีความสำคัญต่อเป้าหมายของงาน สิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำในขั้นนี้คือ การเสริมแรง (Reinforcement) ให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ เพื่อลดแรงกดดันต่อ

ความคาดหวัง ของบุคลากร การกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานนี้ควรเป็นไปในสองทิศทาง กล่าวคือ ทั้งผู้บริหารในแต่ละระดับ และบุคลากรควรมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพและความเข้าใจร่วมกัน การให้ความสำคัญ กับเป้าหมายของบุคลากรนี้ จะเกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ขั้นการดำเนินการ (Implementation phase) ภายหลังจากที่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน แล้วขั้นต่อมาคือ การดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้

1. พัฒนาและดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการดำเนินการ ควรเริ่มจากกำหนดแผน แผนปฏิบัติงานนี้อาจกำหนดตามช่วงระยะเวลาต่าง ๆ แต่ไม่ควรเกิน 1 ปี ขณะเดียวกันแผนปฏิบัติงานควรได้รับการพิจารณาทบทวนแผนปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นราย 6 เดือน หรือไตรมาส สาเหตุสำคัญ ที่ต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานนี้ เพื่อให้สามารถประเมินสถานการณ์ ในขณะปฏิบัติงานได้ และสามารถแก้ไข สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันทั่วทั้ง บุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ ต้องร่วมงานกันอย่างใกล้ชิด ในการพัฒนาแผนปฏิบัติงานนี้ คือหัวหน้างานและบุคลากรนั่นเอง เมื่อ บุคลากรมีแผนปฏิบัติงานแล้วขั้นต่อมา คือลงมือปฏิบัติตามแผนในขณะเดียวกันขณะ ปฏิบัติงานบุคลากรควรสังเกต ผลที่ปรากฏขึ้นในแต่ละวัน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปใน ทิศทางที่ต้องการ

2. การติดตาม และการพัฒนา องค์กรควรเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผล การปฏิบัติงานในแต่ละช่วง โดยศึกษาถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กร อาจต้องใช้ข้อมูลเพื่อการปรับแก้ไขระบบงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของ องค์กร เพื่อนำมาใช้แก้ไขปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนา (Developing) ภายหลังจากการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยการให้คำชี้แจงงานเป็นเครื่องมือในการป้อนข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานแล้ว การดำเนินการ พัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เครื่องมือที่ สำคัญในการพัฒนาศักยภาพ คือ การฝึกอบรม

กระบวนการที่มีความสำคัญและมีผลอย่างยิ่งต่อการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน การให้รางวัลเปรียบเสมือนการเสริมแรง หรือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร การให้รางวัลสามารถดำเนินการได้ในรูปแบบต่อไปนี้

2.1 การจ่ายในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับฐาน ของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ การจ่ายในรูปแบบนี้ได้แก่ การจ่ายโบนัส การปรับฐาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เป็นต้น

2.2 การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รูปแบบค่าตอบแทน ที่เน้นความสำคัญระหว่างงานกับคุณภาพชีวิต ซึ่งรวมถึงชีวิตนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติด้วย นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การปรับงานให้เกิดความยืดหยุ่นมากขึ้น สวัสดิการการตรวจรักษา เป็นต้น

2.3 การให้สิทธิพิเศษ รูปแบบค่าตอบแทนโดยเน้นการให้ สิทธิพิเศษต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เช่น การให้บ้านพัก สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น

2.4 ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของงาน การตอบแทนรูปแบบที่ไม่ได้จ่ายในรูปของตัวเงิน เช่น การยอมรับและสถานภาพในการทำงาน การสร้างความ มั่นคงในงาน เป็นต้น

ขั้นประเมินผล (Evaluation phase) ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหาร ซึ่ง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้างานกับบุคลากร โดยทั่วไปบุคลากรมักมีความกังวลสูงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการประเมินการปฏิบัติงานมักเชื่อมโยงไปถึง การพิจารณาค่าตอบแทน ดังนั้นองค์กรจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจ โดยการชี้แจงให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กร ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีความยุติธรรม

2. วินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากที่องค์กรดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก่อนที่จะนำผลการประเมินใด ๆ ไปสู่การตัดสินใจทางการจัดการ เช่น การพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น หัวหน้างานและผู้ที่เกี่ยวข้องควรวินิจฉัยผลที่ได้เพื่อ ป้องกันอคติ (Bias) ที่เกิดขึ้นในขณะประเมิน และเพื่อพิจารณาปัจจัยแทรกซ้อนที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและการปรับโครงสร้างองค์กร

การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร จำเป็นต้องทราบถึงแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับโครงสร้าง องค์กร และการจัดองค์กร ดังนี้

ความหมายของโครงสร้างองค์กร

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538: 378) อธิบายว่า โครงสร้าง (Structure) หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือส่วนย่อยขององค์กร ที่บ่งชี้ให้เห็นว่าใครรับผิดชอบอะไร

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 3) อธิบายว่า โครงสร้างองค์กร (Organization structure) หมายถึง วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดแบ่งสรรทรัพยากรต่าง ๆ และการกำหนดวิธีการรายงานตามสายบังคับบัญชา ในระหว่างกลุ่มคน รวมไปถึงกลไกของระบบการประสานงานที่เป็นทางการและวิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้องกัน ตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดและวางเอาไว้

สามารถสรุปความหมายของโครงสร้างองค์กรได้ว่า รูปแบบองค์กรที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ตามสายงานและระหว่างสายงานต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง ตามสายงานนั้นด้วย

ความหมายขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2538: 4-5) อธิบายว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้าง ของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์กร ดำเนินการปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะองค์กรยังเป็นระบบเปิดที่มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตหรือปัจจัยส่งออกที่พึงประสงค์

ธงชัย สันติวงษ์ (2541: 1) อธิบายว่า องค์กร หมายถึง หน่วยทางสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว พร้อมกับการมีขอบเขตที่สามารถแยกชัดเป็นเอกเทศได้ โดยในเวลาเดียวกันก็จะมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539: 261) อธิบายว่า องค์กร คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ โดยมีการรับพนักงานให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การจัดโครงสร้างองค์กร

การจัดองค์กร (Organizing) คือ กระบวนการที่กำหนด กระจายระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติงาน ขององค์กรซึ่งรวมถึงวิธีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

การปรับโครงสร้าง คือ การจัดองค์กรให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม แนวคิดในการจัดองค์กร ได้แก่

1. การจัดองค์กรตามแนวความคิดของนิวแมน (Newman, 1950: 278-302 อ้างใน อุทัย เลหาวิเชียร, 2543: 97-98) นิวแมน เห็นว่าการจัดองค์กรควรเริ่มจากบนลงสู่ข้างล่างขององค์กร หมายถึง การเริ่มจากการพิจารณาวัตถุประสงค์ และกิจกรรมขององค์กร วัตถุประสงค์เหล่านี้จะมาจากนโยบายสาธารณะซึ่งได้แปลลงมาเป็นแผนหรือแผนงาน การจัดองค์กรจะมี 4 ขั้นตอนด้วยกันคือ

- 1.1 การจัดแบ่งงานให้เข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน (Primary departmentation)
- 1.2 ศึกษาความรับผิดชอบของหน่วยงานปฏิบัติ (Focus of operating responsibility) หมายถึง การศึกษาหน่วยและระดับของการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 1.3 ศึกษาหน่วยช่วยเหลือ (Facilitating units) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายงานหลัก
- 1.4 การจัดโครงสร้าง (Structural arrangements) เพื่อให้การปฏิบัติงานง่าย มีความต่อเนื่องและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น

2. การจัดองค์กรตามแนวความคิดของมินท์ซเบิร์ก (Mintzberg, 1979: 66-67 อ้างใน อุทัย เลหาวิเชียร, 2543: 98-99) มินท์ซเบิร์ก แบ่งการจัดองค์กรด้วยการตอบคำถาม 9 ข้อ ดังนี้

- 2.1 ในแต่ละตำแหน่งควรมีงานสำคัญประการใดบ้าง และในแต่ละงานนั้นควรจะต้องคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านใดเป็นเกณฑ์
- 2.2 งานแต่ละตำแหน่งควรมีมาตรฐานของงานแค่ไหน
- 2.3 พิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรใช้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง
- 2.4 ใช้เกณฑ์อะไรในการจัดตำแหน่งต่าง ๆ ให้เข้ากลุ่มและกลุ่มรวมเป็นกลุ่มใหญ่ เช่น ตำแหน่งรวมเป็นงาน และงานรวมเป็นฝ่าย
- 2.5 แต่ละหน่วยควรมีขนาดเพียงใด ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนควรมี ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากี่คน
- 2.6 ผลผลิต หรือผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ควรระบุอย่างเฉพาะเจาะจงแค่ไหน
- 2.7 ควรใช้มาตรการอะไรในการส่งเสริมให้มีการประสานการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันระหว่างตำแหน่งและระหว่างฝ่ายต่าง ๆ
- 2.8 อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ ควรมีการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใดตลอดชั้นการบังคับบัญชา

2.9 อำนวยการวินิจฉัยสั่งการแก้ไขที่ควรส่งผ่านจากเจ้าหน้าที่ สายงานหลักไปสู่เจ้าหน้าที่สายงานช่วยอำนวยความสะดวก

จากคำถามทั้ง 9 ข้อเรียกได้ว่าเป็นพารามิเตอร์ของโครงสร้าง (Design parameters) ซึ่งมินท์เชเบอร์กจัดแบ่งกลุ่มของโครงสร้างได้ 4 กลุ่ม คือ 1) โครงสร้างเกี่ยวกับตำแหน่ง (Design of position) 2) โครงสร้างเกี่ยวกับโครงสร้างใหญ่ (Design of superstructure) 3) โครงสร้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในแนวนอน (Design of lateral linkages) 4) โครงสร้างเกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการ (Design of decision-making system) ซึ่งจากพารามิเตอร์เกี่ยวกับโครงสร้างสามารถเชื่อมโยงเข้ากับแนวคิดและวิธีการจัดองค์กรได้

มินท์เชเบอร์ก แบ่งโครงสร้างองค์กรเป็น 5 แบบ ซึ่งธงชัย สันติวงษ์ (2541: 281-283) ได้สรุปลักษณะบางประการของโครงสร้างทั้ง 5 แบบ ต่อจากแนวคิดการจัดโครงสร้างของ มินท์เชเบอร์ก ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กรแบบง่าย (Simple structure) เป็นโครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะอยู่ในมือของเจ้าของกับผู้ปฏิบัติ ไม่มีหน่วยงานด้านเทคนิคหรือวิชาการ ข้อดีคือ มีความคล่องตัว ไม่ต้องมีกฎเกณฑ์ ข้อเสียคือ โด่ไม่ได้อะไร และมีโอกาสพังได้ง่าย ใช้ได้กับธุรกิจง่าย ๆ หรือธุรกิจที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องมีรูปแบบหรือพิธีการมากนัก

2) โครงสร้างองค์กรแบบใหญ่โตเหมือนราชการ (Machine bureaucracy) เป็นโครงสร้างองค์กรที่อำนาจตกอยู่ในกลุ่มเทคนิควิชาการ กลุ่มสนับสนุนและผู้บริหารระดับกลางที่รวมศูนย์ไว้ในส่วนกลางมักมีขนาดใหญ่เป็นองค์กรเก่าแก่แต่ไม่คล่องตัว ข้อดีคือ มีระเบียบพิธี ทำให้ไม่สับสน ข้อเสียคือ ค่าใช้จ่ายปรับตัวไม่ทันการเปลี่ยนแปลง ใช้ได้กับกรณีที่ภาวะเหตุการณ์ดำเนินไปได้เรื่อย ๆ เป็นปกติแบบซ้ำ ๆ โดยสภาพแวดล้อมคงสภาพและไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

3) โครงสร้างองค์กรแบบวิชาชีพ (professional bureaucracy) เป็นโครงสร้างองค์กร ที่กลุ่มนักวิชาการหรือนักวิชาชีพเป็นใหญ่ ทุกอย่างขึ้นอยู่กับผู้ชำนาญในวิชาชีพด้านต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ทางวิชาการจากภายนอก แต่จะขาดประสบการณ์การบริหารภายในองค์กรนั้น ๆ มีการควบคุมมาตรฐานปฏิบัติตามวิชาชีพสูงใช้วิชาการมาก ข้อดีคือ มีวิชาครบเหมาะสมกับองค์กรที่เป็นวิชาชีพมากเป็นพิเศษ ข้อเสียคือ ขาดกลุ่มเทคนิคอื่น ๆ เข้ามาช่วยเหลือการวางแผน วางระบบงาน โครงรูปงานไม่สมดุล และระดับงานมีน้อยเกินไป ใช้ได้กับสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อนแต่มั่นคง การทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ขาดความสามารถในการปรับตัวและไม่มี ความคล่องตัว ระดับกลางและระดับแกนจะไร้การพัฒนา ทำให้ขาดฐานหลักหรือกำลังหลัก

4) โครงสร้างองค์กรแบบที่มีลักษณะเป็นกอง (Divisionalized form) เป็นโครงสร้างองค์กรแบบกระจายอำนาจเป็นศูนย์รับผิดชอบ มักมีการรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลาง ต้องพึ่งพาระบบวางแผนและควบคุมทางการบริหาร มีขนาดใหญ่เป็นองค์กรเก่าแก่แต่ไม่คล่องตัวข้อดีคือ หน่วยปฏิบัติมีความคล่องตัว ข้อเสียคือ ค่าใช้จ่ายสูง การติดต่อประสานงานภายในองค์กรทำได้ยากใช้ได้กับสภาพแวดล้อมปกติ โดยสิ่งต้อง ๆ ในสภาพแวดล้อมคงสภาพไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงแต่ต้องขยายประเภทธุรกิจสินค้าและบริการออกไป

5) โครงสร้างองค์กรแบบคล่องตัว (Adhocracy structure) เป็นโครงสร้างองค์กรที่มีความคล่องตัว สามารถเผชิญกับงานยาก ๆ ที่มีเทคนิคสูงหรือที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีความคล่องตัว ในการปรับตัวเพื่อปฏิบัติตอบสนองการณ์ โดยอาศัยวิธีการจัดทีมงานโครงสร้าง (project team) ที่ผสมผสาน ด้วยผู้ชำนาญการต่าง ๆ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง มีการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ เพื่อเผชิญกับงานได้ทันเหตุการณ์ และมีการให้อำนาจผู้ชำนาญการในการตัดสินใจด้วย มีการใช้ระดับความสามารถของผู้ทำงานสูงแต่การจัดโครงสร้าง รูปแบบงาน และมาตรฐานงานมีน้อย กลยุทธ์จากเบื้องบน มักแสดงออกในกลุ่มทีมงานพิเศษต่าง ๆ ข้อดี คือ มีความคล่องตัวสูง และมีการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น ข้อเสียคือ เกิดข้อขัดแย้งง่าย จึงต้องมีการมุ่งพยายามสร้างความเข้าใจ เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี เหมาะที่จะใช้เผชิญกับกรณีที่เกิดการณ์สิ่งแวดล้อมมีความสลับซับซ้อน และเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. การจัดองค์กรตามทัศนะของอุทัย เลหาวิเชียร (2543: 99-100) การจัดโครงสร้างและรูปแบบงาน สามารถกระทำโดยการพิจารณาตอบคำถามดังต่อไปนี้

1) โครงสร้างโดยส่วนรวม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ พิจารณาอุปสรรคหรือข้อดีขององค์กร ทั้งนี้โดยการพิจารณาถึงลักษณะของงานขององค์กรเป็นเกณฑ์ มีบางส่วนของโครงสร้างที่เป็นปัญหาหรือไม่ มีการมองข้ามข้อเท็จจริงบางประการ ในการปฏิบัติงานหรือไม่ การจัดโครงสร้างดังกล่าวจะส่งผลการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายหรือไม่

2) โครงสร้างมีส่วนช่วยให้กระบวนการของการปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วและมีลักษณะต่อเนื่องหรือไม่ ภารกิจหลักในการพิจารณาบรรจุไว้ในโครงสร้างครบถ้วนหรือไม่ การปฏิบัติงานจะซ้ำซ้อนกันหรือไม่ มีการประสานงานในทุกด้านให้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ กระบวนการของการปฏิบัติงานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพหรือไม่

3) ควรใช้คุณสมบัติและจำนวนเจ้าหน้าที่อย่างไร และเท่าใดจึงจะทำให้ภารกิจขององค์กร หรือการนำนโยบายหรือแผนไปสู่การปฏิบัติที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

4) การติดต่อและปฏิสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีลักษณะเป็นอย่างไร เจ้าหน้าที่มีการประสานงานหรือทำงานเป็นทีมได้ดีเพียงใด เรื่องเหล่านี้การจัดองค์กรได้ครอบคลุมมากน้อยเพียงใด หรือการจัดองค์กรได้มองไกลถึงการจะพัฒนาบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างที่จัดไว้

5) โครงสร้างองค์กร มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ถูกต้องได้หรือไม่ มีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้หรือไม่เพียงใด เป็นโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อการจะพัฒนาคนได้มากน้อยเพียงใด กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นโครงสร้างที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน มากกว่าเป็นโครงสร้างที่จะบังคับทำแต่งงานเพียงอย่างเดียว

6) การปกครองบังคับบัญชาทุกระดับมีความสอดคล้องกันหรือไม่

7) แต่ละหน่วยของการปฏิบัติงาน มีอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบของงานหรือไม่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานทุกด้าน พร้อมจะให้งานบรรลุผลหรือไม่ โครงสร้างขององค์กรจะจัดเพื่อช่วยเหลือในด้านนี้อย่างไร

8) นโยบายมีลักษณะเอื้ออำนวยหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มีวิธีการใดที่จะจัดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนโยบาย หรือมีหนทางใด จะช่วยให้นโยบายไม่เป็นอุปสรรค

9) มีการแบ่งส่วนงานที่ละเอียดมากไปหรือไม่ การแบ่งส่วนงานโดยการคำนึงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากจนถึงกับเป็นปัญหา เพราะเจ้าหน้าที่จะถูกโครงสร้างบีบให้สนใจ แต่เฉพาะงานมากกว่าจะคำนึงถึงเป้าหมายรวมขององค์กร

หลักการการจัดโครงสร้างและรูปงาน มีวิธีการต่าง ๆ แต่ไม่ว่าจะเป็นวิธีการใดก็จะศึกษา ถึงลักษณะทั่วไปขององค์กร กิจกรรมหลักและรองขององค์กร การรวมงานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะ อย่างเดียวกันเข้าด้วยกัน ศึกษาถึงความพร้อมในด้านการควบคุม การประสานงาน ความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง และที่สำคัญที่สุดคือ จะต้องบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน (อุทัย เลาหวิเชียร, 2543: 100)

สิ่งกีดขวางที่ทำให้ต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

ปัจจุบันการดำเนินการขององค์กรอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงไป องค์กรนั้นก็แข็งแรงและก้าวหน้าอยู่

รอดต่อไปได้ หากองค์กรใดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้ทันกับความยุ่งยากซับซ้อนและอุปสรรคต่าง ๆ อาจประสบความล้มเหลว

การที่จะทราบว่าเมื่อใดควรจะต้องปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรนั้น John Child (London: Harper & Row Publishers, 1976: 187-188 อ้างใน พลาวุฒิ กลัปเจริญ, 2544: 16-17) สรุปให้เห็นแรงกดดันที่ทำให้ต้องปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรดังนี้

1. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อให้องค์กรต้องปรับปรุงโครงสร้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและเพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปได้รวดเร็ว

2. การขยายกิจการไปทำด้านอื่น (Diversification) เมื่อกิจการขยายตัวมากขึ้นก็จะปรับโครงสร้าง ตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นมา

3. การขยายตัว (Growth) เมื่อองค์กรขยายตัวมากขึ้นก็ต้องมีการขยายบทบาท และขอบเขตของการบริหาร ซึ่งบางครั้งจะมีการเพิ่มสายการบังคับบัญชา

4. เทคโนโลยี (Technology) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรในลักษณะรวมอำนาจการตัดสินใจมากขึ้น

5. บุคลากร (Personnel) หากพนักงานมีการศึกษาสูงขึ้นมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะมีผลต่อการปรับโครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงก็จะทำงาน ในรายละเอียดน้อยลงใช้เวลาในการวางแผนระยะยาวมากขึ้น

นอกจากนี้ John Child ยังให้ความเห็นว่า เมื่อมีความกดดันดังกล่าวเกิดขึ้นแล้ว ก็ถึงเวลาพิจารณาว่าควรมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรหรือไม่ การปรับปรุงโครงสร้างนี้ไม่จำเป็นต้องปรับทั้งหมด อาจค่อย ๆ ปรับไปที่ละส่วน โดยปกติแล้วจะมีปัญหาเกิดขึ้นให้เห็นเพื่อเป็นสัญญาณเตือน ว่าต้องมีการปรับโครงสร้าง

1. ปริมาณงานล้น (Overload) ผู้บริหารมีปริมาณงานมากต้องทำงานเกินเวลาส่งผลให้คุณภาพของการตัดสินใจลดลง ในกรณีนี้จะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจให้มากขึ้น

2. การบูรณาการ (Integration) ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารหรือระหว่างหน่วยงาน บางครั้งเกิดปัญหาการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ซึ่งมีต้นเหตุมาจากปัญหาโครงสร้างขององค์กร กรณีนี้จะปรับโครงสร้างขององค์กร เช่น ลดสายการบังคับบัญชา จัดส่วนงานใหม่หรือจัดกลไก การประสานงานใหม่

3. นวัตกรรม (Innovation) การที่องค์กรไม่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือไม่ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ องค์กรที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานสูงจะเอื้ออำนวยต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าองค์กรที่ปิดตัวเอง

4. การควบคุม (Control) การมีปัญหาในการควบคุมและการวางแผน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ชัดเจน

5. การถอนตัวออกจากงาน (Withdrawal from work) โครงสร้างขององค์กรซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับพนักงานและองค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดปัญหาการลาออก การขาดงาน และการแสดงความไม่สนใจต่องาน

ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีทั้งแรงต้าน (Restraining forces) และแรงเสริม (Driving forces) โดยสภาพการณ์ปัจจุบันนั้นเกิดขึ้นที่จุดที่แรงต้านและแรงเสริมมาปะทะกันพอดี การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นเมื่อมีแรงต้านด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าอีกด้านหนึ่ง ดังนั้นการปรับโครงสร้างองค์กร จึงต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงต้านและแรงเสริม และพยายามเพิ่มแรงเสริมและลดแรงต้านการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปจนบรรลุเป้าหมาย

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุข ที่รับนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้วยภารกิจหน้าที่ ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรมควบคุมโรคจึงได้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ โดยจะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกรมควบคุมโรค และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ ด้วยภารกิจหลักหรือกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการภายในปี 2563

พันธกิจ

ปฏิบัติการกิจของกรมควบคุมโรคตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2552 ด้วยวิธีการดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศในการผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือ กฎหมาย การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการให้บริการเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากล
2. ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ให้เครือข่ายและประชาชน
3. ผลักดัน และติดตามการบังคับบัญชาใช้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ
4. เตรียมความพร้อมในการจัดการภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพใหม่ ๆ ได้ทันการณ์
5. พัฒนาและประเมินศักยภาพระบบกลไกของเครือข่ายการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ ปี 2554 - 2558

เพื่อให้การดำเนินงานของกรมควบคุมโรคบรรลุวิสัยทัศน์ และเป็นไปในทิศทางที่กำหนด จำเป็นต้องใช้กลวิธีตามยุทธศาสตร์สอดคล้องกันทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและร่วมมือกับเครือข่ายภาคีภายในประเทศและนานาชาติ รวมทั้งสนับสนุนพื้นที่ในการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเป็นศูนย์กลางนโยบาย มาตรการ นวัตกรรม ข้อมูลอ้างอิงและ มาตรฐานวิชาการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของชาติ ที่ได้มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสื่อสารสาธารณะและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงได้ผล เพื่อป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเตรียมความพร้อม และดำเนินการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ อย่างรวดเร็วตามความต้องการของพื้นที่และได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การติดตามและประเมินผลภาพรวมของการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพของประเทศตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง ได้มาตรฐานสากล

ประวัติความเป็นมาสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ก่อนที่จะเป็นสำนักงานป้องกันควบคุมโรคนั้น คณะกรรมการบริหารกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2546 ได้ร่วมกันพิจารณาและเห็นชอบในแนวคิดการจัดตั้งศูนย์ประสานงานทางวิชาการ (ศวต.) ขึ้นภายในกรมควบคุมโรค เพื่อเป็นศูนย์กลางช่วยแก้ปัญหาความไม่คล่องตัวในการประสานงาน การดำเนินการตามแผนและโครงการระหว่างกองเขตต่าง ๆ อย่างเอกเทศ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ วิเคราะห์ ประมวล สรุปแผน และการติดตามผลเสนอให้ผู้บริหารระดับกรมควบคุมโรคพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ เมื่อคณะกรรมการบริหารเห็นชอบในการจัดตั้งศูนย์ประสานงานทางวิชาการ (ศวต.) จึงได้พิจารณาต่อไปถึงสภาพการณ์ของปัญหาในส่วนภูมิภาค ที่มีลักษณะการดำเนินงานของศูนย์วิชาการ เช่นเดียวกันกับศูนย์ประสานงานทางวิชาการ (ศวต.) กรมควบคุมโรค และให้เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสาร การรายงานสถานการณ์ ประสานแผน นิเทศสนับสนุน และติดตามผลดำเนินงานควบคุมโรคของจังหวัด และศูนย์วิชาการต่าง ๆ ภายในเขต และเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

การจัดตั้งศูนย์ประสานงานวิชาการโรคเขตในระยะแรก มีภารกิจหลักคือ การนิเทศงาน การวิเคราะห์ สรุปสถานการณ์ของปัญหา และรายงานผลเป็นศูนย์กลางการประสานงาน เพื่อร่วมจัดทำแผนและการสนับสนุนระหว่างจังหวัด และศูนย์วิชาการเขตต่าง ๆ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การปฏิบัติภารกิจดังกล่าวมีปัญหาอุปสรรค คือยังไม่มีที่ทำการและการจัดสรรบุคลากรให้ ใช้สถานที่และทรัพยากรร่วมกันกับศูนย์วิชาการเขตที่ได้รับแต่งตั้ง ให้เป็นผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานทางวิชาการ ซึ่งการดำเนินงานที่ไม่มีเอกภาพในการบังคับบัญชา หรือวินิจฉัยสั่งการ กรมควบคุมโรคได้มีการมีปรับปรุงโครงสร้างแก้ไขปัญหาอุปสรรคดังกล่าว เพื่อให้การบริหารจัดการการประสานงานมีความราบรื่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปีเพิ่มให้แก่ศูนย์ประสานงานทางวิชาการ มีการจัดตั้งคณะและผู้บริหารศูนย์วิชาการเขตต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค เพื่อปรับปรุงจัดระบบการปฏิบัติงานเครือข่ายการ

ติดต่อสื่อสาร การสนับสนุน และประสานงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพ จนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2531

กรมควบคุมโรค จึงได้มีคำสั่งแบ่งส่วนราชการภายในอนุมัติให้ศูนย์ประสานงาน ทางวิชาการโรคเขต เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคมีฐานะเทียบเท่ากองให้ชื่อว่า สำนักงานป้องกันควบคุมโรค (สคร.) และรวมทุกหน่วยงานในส่วนภูมิภาคที่เคยสังกัดกองวิชาการของกรมควบคุมโรค เช่น ศูนย์วิชาการเขต และนิคมโรคเรื้อน ให้เข้ามาอยู่ในสังกัดการบังคับบัญชาของสำนักงานควบคุมโรค ยกเว้นหน่วยมาลาเรีย อยู่ในสังกัดกรมควบคุมโรคเช่นเดิม ซึ่งภายหลังก็ได้ยกฐานะเทียบเท่ากอง และขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมควบคุมโรคเช่นเดียวกัน (อ้างอิงข้อมูลของ Website <http://www.dpc5.ddc.moph.go.th> คำนวันที่ 28 สิงหาคม 2554)

หน้าที่และความรับผิดชอบสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาองค์ความรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โรคและ ภัยที่คุกคามสุขภาพให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่รับผิดชอบ
2. สนับสนุนการพัฒนามาตรฐาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินงานเฝ้า ระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โรคและ ภัยที่ คุกคามสุขภาพ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในเขต พื้นที่รับผิดชอบ
4. ประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
5. สนับสนุนการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคบริเวณชายแดน เพื่อการป้องกัน โรค ระหว่างประเทศ
6. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคาม สุขภาพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

การแบ่งงานภายในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคตามโครงสร้างเดิม (แผนภูมิที่ 2.4)

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีหน้าที่ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ทรัพยากร งบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านการป้องกันควบคุมโรคให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ คู่มือ ควบคุม กำกับและตรวจสอบ การดำเนินงาน ด้านธุรการ งานการเงินและบัญชี การเจ้าหน้าที่ งานพัสดุและยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลด้านสาธารณสุข และแผนการป้องกันควบคุมโรคของกรมควบคุมโรค ควบคุมการบริหารเงินงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และสนับสนุน การดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรคให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ

มีหน้าที่จัดทำแผนการป้องกันควบคุมโรค แผนงบประมาณ แผนพัฒนากำลังคน ติดตามและประเมินผล ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา วิเคราะห์วิจัย พัฒนาองค์ความรู้ทั้งการบริหารวิชาการ และเทคโนโลยีด้านการป้องกัน ควบคุมโรค ประสานความร่วมมือทางวิชาการ รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารและวิชาการ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันและควบคุมโรค ร่วมปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายในระดับเขต

3. กลุ่มโรคเอดส์ วัณโรค โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคเรื้อรัง

มีหน้าที่ วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี สนับสนุน การพัฒนามาตรฐานหลักเกณฑ์และรูปแบบ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและร่วมปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โรคเอดส์ วัณโรค โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคเรื้อรัง ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

4. กลุ่มระบาดวิทยา

มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี สนับสนุน การพัฒนามาตรฐานและระบบเครือข่าย การเฝ้าระวังโรค สอบสวน โรค ติดตามสถานการณ์โรค เผยแพร่ข้อมูล เตือนภัยการระบาดของโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่

5. กลุ่มโรคติดต่อทั่วไป

มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานหลักเกณฑ์และรูปแบบ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ร่วมปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ อุบัติใหม่อุบัติซ้ำ โรคติดต่อระหว่างประเทศ โรคติดต่อชายแดน โรคติดต่อที่ป้องกันได้ด้วยวัคซีน โรคติดต่อทางอาหารและน้ำ โรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน และโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบหายใจ ในเด็กให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

6. กลุ่มโรคไม่ติดต่อ

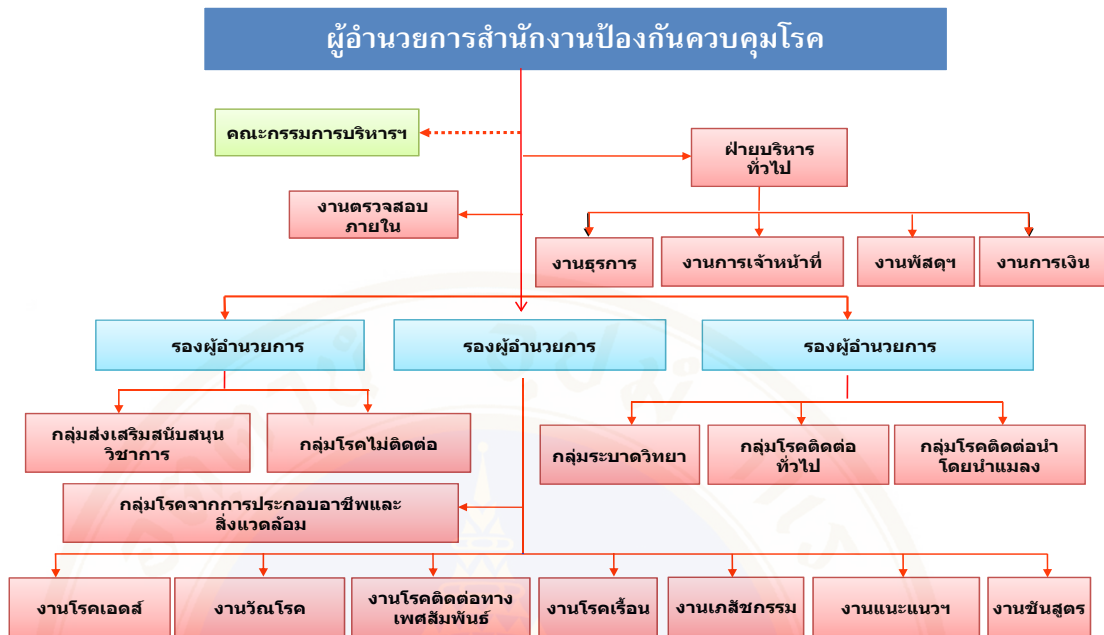
มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานหลักเกณฑ์และรูปแบบ พัฒนาระบบกลไกและเครือข่ายเป็นศูนย์ข้อมูลและประสานงาน ร่วมปฏิบัติการหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อที่มีสาเหตุหรือปัจจัยกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริโภคนาสุบพฤติกรรมทางสังคม พันธุกรรมให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

7. กลุ่มโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานหลักเกณฑ์และรูปแบบ พัฒนาระบบกลไกและเครือข่ายเป็นศูนย์ข้อมูลและประสานงาน ร่วมปฏิบัติการหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค หรือภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับพื้นที่

8. กลุ่มโรคติดต่อนำโดยแมลง

มีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานหลักเกณฑ์และรูปแบบ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและร่วมปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลงให้เหมาะสมกับพื้นที่



แผนภูมิที่ 2.4 โครงสร้างเดิมสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

การแบ่งการดำเนินงานเป็น 8 กลุ่มตามโครงสร้างใหม่ มีบทบาทหน้าที่ดังนี้ (แผนภูมิที่ 2.5)

1. กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย

- 1.1 กำหนดภาคีเครือข่ายหลักในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 1.2 ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ ให้ภาคีเครือข่ายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 1.3 ประสาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของภาคีเครือข่ายการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ รวมทั้งร่วมมือ บังคับใช้กฎหมายและจัดการปัญหาที่มีผลกระทบต่อสุขภาพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ให้เข้มแข็งและยั่งยืน

2. กลุ่มพัฒนาวิชาการ

- 2.1 พัฒนาระบบหรือกลไกเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาวิชาการ เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

2.2 ดำเนินการศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ คิดค้นรูปแบบเทคโนโลยีในระดับปฏิบัติการ เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

2.3 ประสาน สนับสนุน หรือจัดให้มีระบบบริการในพื้นที่ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน สู่วิทยาการ เพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิง (Reference) สำหรับการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพในระดับประเทศและพื้นที่ โดยเฉพาะโรคและภัยสุขภาพที่กรมควบคุมโรคเป็นเจ้าภาพหลัก (National program)

3. กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ

- 3.1 จัดทำประเด็นการสื่อสารความเสี่ยงทั้งภาวะปกติและฉุกเฉิน
- 3.2 พัฒนารูปแบบและช่องทางการสื่อสารสาธารณะที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- 3.3 จัดทำและพัฒนากลไกการบริหารจัดการทรัพยากร และเครือข่ายสื่อสารประชาสัมพันธ์
- 3.4 ประเมินผลการรับรู้ พฤติกรรมการป้องกันควบคุมโรคของประชาชนตามบริบท ของพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งภาพลักษณ์ของหน่วยงานในมุมมองของเครือข่ายและประชาชน

4. กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง

- 4.1 เป็นศูนย์ข้อมูลการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพ (ซึ่งมีระบบฐานข้อมูลด้านโรคและภัยสุขภาพที่เกิดขึ้นทั้งในสถานการณ์ทั่วไป ในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ) พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ ทันสมัย เชื่อถือได้และเป็นแหล่งอ้างอิงของกรมควบคุมโรค
- 4.2 คู่มือระบบเฝ้าระวังโรคและประเมินความเสี่ยงเพื่อเตือนภัย ทั้งโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางระบาดวิทยา ของโรคและภัยสุขภาพที่สำคัญในพื้นที่รับผิดชอบ
- 4.3 ตรวจสอบเหตุการณ์ผิดปกติและออกปฏิบัติการสอบสวนโรค ประเมินสถานการณ์การระบาดและควบคุมการระบาดเบื้องต้นที่จำเป็น (Containment) ร่วมกับพื้นที่
- 4.4 สนับสนุนส่งเสริมทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง

4.5 ประเมินสถานการณ์ (Rapid Assessment) และเสนอยุทธศาสตร์หรือมาตรการควบคุมภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขในระยะเฉียบพลัน

5. กลุ่มแผนงานและประเมินผล

5.1 จัดทำ สื่อสาร ถ่ายทอด กำกับ ติดตาม ประเมินผลเป้าหมายตัวชี้วัดของกรม/แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ต่อตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค

5.2 กลับกรอง กำกับ ติดตาม ประเมินผลและปรับแผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณให้บรรลุผลตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และความคุ้มค่าตามภารกิจ

5.3 พัฒนาระบบ กลไก การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ และข้อเสนอการพัฒนาแนวทาง การดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โรคและภัยสุขภาพที่เป็นปัญหาสำคัญของพื้นที่ต่อภาคีเครือข่าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.4 จัดทำระบบฐานข้อมูล ปรับปรุงระบบ และการสืบค้นข้อมูลที่สำคัญด้านบริหารและวิชาการ รวมทั้งให้คำปรึกษาและสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. กลุ่มพัฒนาองค์กร

6.1 พัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานสากล โปร่งใส ตรวจสอบได้

6.2 วางแผนและพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพและสมรรถนะการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิผล

6.3 พัฒนาระบบการจัดทำ กำกับ ติดตาม ปรับปรุงให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย คำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคคล/กลุ่มงาน/หน่วยงาน

6.4 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร/หน่วยงาน ในส่วนการประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคล

7. กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข

7.1 พัฒนาระบบและกลไกการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขของหน่วยงานและเครือข่ายที่เหมาะสมกับพื้นที่

7.2 เตรียมความพร้อมและประสาน/สนับสนุนการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ ตามต้องการของพื้นที่และได้มาตรฐานสากล

7.3 บริหารจัดการศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรค และการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

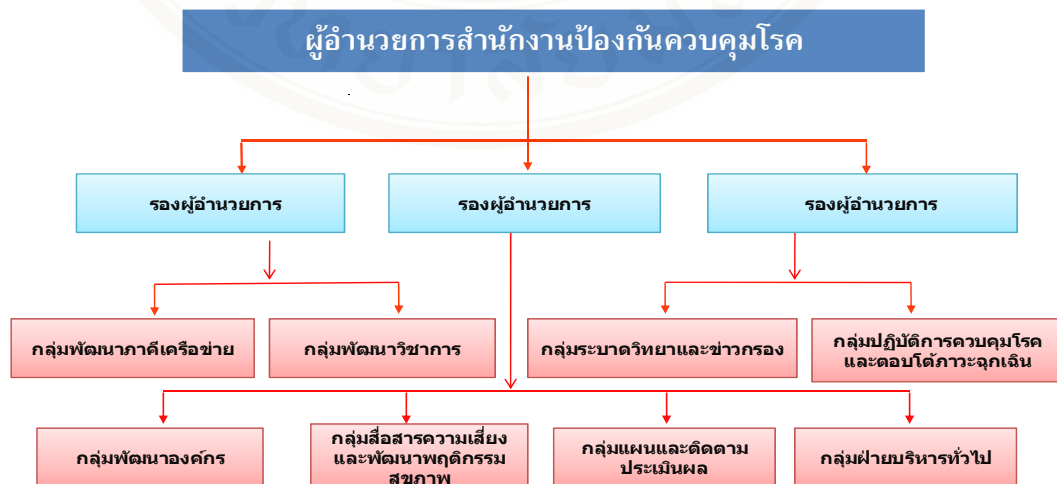
7.4 บริหารจัดการระบบส่งกำลัง (Logistics) เพื่อตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

7.5 พัฒนาศักยภาพ ความพร้อม และการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ รวมถึงโรคติดต่อตามแนวชายแดน

7.6 พัฒนาศักยภาพและประสานปฏิบัติการของหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคในพื้นที่เฉพาะหรือกลุ่มเป้าหมายพิเศษ (เช่น ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลง/หน่วยควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลง/ด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ และนิคม)

8. กลุ่มบริหารทั่วไป

ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาแนวทางและรูปแบบของงานบริหาร ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานพัสดุและยานพาหนะ งานการเงิน และบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ ของสำนักงาน



แผนภูมิที่ 2.5 โครงสร้างใหม่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

นิติพัฒน์ พิศารักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดลำพูนต่อผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่ปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดลำพูน จำนวน 136 คน พบว่า ความคาดหวังของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่ปฏิบัติราชการอยู่ในจังหวัดลำพูน ต่อผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการอยู่ในระดับสูง ซึ่งความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน ควรมีคุณลักษณะของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ และมีการมอบอำนาจจากส่วนกลางให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับแนวทางในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือการจัดให้มีระบบการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่เหมาะสม โดยเน้นที่ประสิทธิภาพของการทำงานให้รวดเร็ว มีความชัดเจน และบริการประชาชนหรือผู้ที่มาติดต่องานอย่างสุภาพอ่อนโยน

วิไลวรรณ ศรีสูงเนิน (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานประกันสังคม จำนวน 147 คน พบว่าความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน เป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และความรู้สึกมั่นคง ในการทำงาน มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์การมหาชน

บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการบริหารจัดการใหม่ ตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวน 278 คน ผลการศึกษาทัศนคติของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อความคาดหวังการบริหารงานตามศูนย์รับผิดชอบ โดยกำหนดความคาดหวังไว้ 3 ด้าน คือ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ประสิทธิภาพผลการบริหารเงิน และประโยชน์จากการบริหารงานพบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติมีความคาดหวังโดยรวมในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือการให้ผลตอบแทนส่งผลให้พนักงานใช้ความรู้ ความเข้าใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน และร่วมใจกันประหยัดส่งผลให้องค์กรสามารถ ลดการขาดทุนลง ส่วนด้านประสิทธิผลการบริหารการเงินพบว่า พนักงานมีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือแผนการใช้จ่ายเงินประจำเดือนของทุกศูนย์ส่งผลให้ฝ่ายการคลังสามารถสำรองเงินไว้เท่าที่จำเป็นกับความต้องการ

ไวพจน์ ตรีครุฑพันธ์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนประชารัฐรูปักแก้ววิทยา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าข้าราชการครูของโรงเรียนประชารัฐรูปักแก้ววิทยา จำนวน 61 คน มีระดับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนประชารัฐรูปักแก้ววิทยาเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร รวมทุกด้านโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ชลธิชา จินาคิ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 270 คน มีความคาดหวังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงาน สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างพบว่า ยังขาดความชัดเจนไม่เห็นความแตกต่าง ยังคงขาดความเป็นอิสระในการจัดการด้านต่าง ๆ เช่นเดิม

งานวิจัยต่างประเทศ

Grummbaum (1987) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวังในงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่างกัน

1. ระดับรองศาสตราจารย์ มีความสนใจในด้านความคิดริเริ่มความสัมพันธ์กับลูกน้องและนโยบายด้านบุคลากร
2. ระดับอาจารย์ และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์สนใจต่อรางวัลชมเชย มีส่วนรับผิดชอบในด้านนิเทศและความมั่นคงในงาน และมีความสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน

Alhazzaa (1992) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานรัฐบาลด้านการบริหารพลเมืองของประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า การบริหารพลเมืองมีการพัฒนาขึ้นโดยการนำระบบยุโรปมาใช้ คือ การใช้แหล่งข้อมูลจากประสบการณ์และเอกสารต่าง ๆ ในการให้ความรู้ การบริหารที่สำคัญ คือ เรื่องสวัสดิการและสิ่งจูงใจต่อหน้าที่การทำงาน

Lewis (1994) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูระดับประถมศึกษาในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมีความคาดหวังในระยะยาว คือ การปรับปรุงประสบการณ์ เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติการทดลองต่าง ๆ ในทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือการบริหารงานใหม่ อาจส่งผลกระทบต่อ

โดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่ต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหาร ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจมีทั้งในด้านบวกและด้านลบ ธรรมชาติของมนุษย์ก็ล้วน การเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยไม่มีความแตกต่างจากสิ่งเดิมมากนัก ก็อาจไม่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคลากร ซึ่งจากทฤษฎีความคาดหวังของวรูมสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์ัมฤทธิ์ของ Mc Clelland ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ เพื่อทราบว่าบุคลากรมีความคาดหวังต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่เป็นอย่างไร ทั้งนี้ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารนำไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผนต่อการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Crosssectional study) เพื่อศึกษาความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งหมด 1,769 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นเวลา 2 ปีขึ้นไป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร Cochran (1977: 107)

$$n = \frac{N(Z_{\alpha/2})\sigma^2}{Nd^2 + Z_{\alpha/2}^2\sigma^2}$$

- เมื่อ n = แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา
 N = แทนจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 d = แทนค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่ายอมรับได้ที่ = 0.05
 $Z_{\alpha/2}$ = ค่าสถิติมาตรฐานใต้โค้งปกติ ดังนั้น $z_{.025}$ มีค่า = 1.96
 σ^2 = แทนค่าความแปรปรวนของงความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลจากการวิจัยที่ผ่านมาของไวพจน์ ตรีครุฑพันธ์ (2551: 66) ได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 ดังนั้น $s^2 = 0.1764$

$$n = \frac{1,769 (1.96)^2 (0.1764)}{1,769 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.1764)}$$

$$n = 235.05 \text{ หรือ } 236$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 จำนวน 236 คน แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลอาจได้รับแบบสอบถามตอบกลับไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 20% คือ 47 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 282 คน

การชักกลุ่มตัวอย่าง (Sampling technique)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้สุ่มจากประชากร คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นเวลา 2 ปีขึ้นไป จำนวน 1,769 คน หาตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละสำนักงานป้องกันควบคุมโรคทั้ง 12 แห่ง โดยการกระจายตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ รายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 3.1

ขนาดตัวอย่าง = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด x

จำนวนประชากรในแต่ละสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

จำนวนประชากรทั้งหมดแต่ละสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ	135	21
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 สระบุรี	113	18
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 ชลบุรี	163	26
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 ราชบุรี	120	19
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา	148	24
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น	175	28

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ต่อ)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 อุบลราชธานี	132	21
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์	124	20
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก	117	19
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่	206	33
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 นครศรีธรรมราช	153	24
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา	183	29
รวม	1,769	282

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากไม่แทนที่ (Sampling without replacement) ตามจำนวนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อความครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ปี) สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ จำนวน 5 ข้อ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับ	คะแนนที่ได้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน

คำนวณหาค่าพิสัย (Range) เพื่อจัดระยะห่างของช่วงชั้น ตามสูตรการคำนวณ (กัลยา วาณิชชย์บัญชา, 2549: 29) ดังต่อไปนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{25 - 5}{3} = 6.7$$

ช่วงคะแนน 5.0 - 11.7	หมายถึง	การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ
ช่วงคะแนน 11.8 - 18.4	หมายถึง	การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง
ช่วงคะแนน 18.5 - 25.0	หมายถึง	การรับรู้อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค โดยประยุกต์ใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับความคาดหวัง ประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

3.1 ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ จำนวน 10 ข้อ

3.2 ด้านการดำเนินงาน จำนวน 10 ข้อ

3.3 ด้านผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าระดับ ดังต่อไปนี้

ระดับ	คะแนนที่ได้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน

คำนวณหาค่าพิสัย (Range) เพื่อจัดระยะห่างของช่วงชั้น ตามสูตรการคำนวณ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549: 29) ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนของรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{50 - 10}{3} = 13.3 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนน 10.0 - 23.3 หมายถึง ความคาดหวังอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 23.4 - 36.7 หมายถึง ความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 36.8 - 50.0 หมายถึง ความคาดหวังอยู่ในระดับสูง

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน โดยรวม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{150 - 30}{3} = 40 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนน 30.0-70.0 หมายถึง ความคาดหวังอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 71.0-110.0 หมายถึง ความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 111.0-150.0 หมายถึง ความคาดหวังอยู่ในระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ความตรงของเครื่องมือ (Validity)

สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรงความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความถูกต้องของการวัด และเกณฑ์การให้คะแนน สถิติที่ใช้คือ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence หรือ IOC) ของโรวินेलลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างใน สิทธิธีรสรณ์, 2550: 141)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ถูกนำไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และมีสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ไม่ต่ำกว่า 0.8 จึงจะเชื่อถือได้

$$\alpha = \frac{n[1 - \sum S_i^2]}{n - 1S_i^2}$$

โดยที่ α	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n	หมายถึง	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
S_i^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
S_t^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ

ผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.957

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหิดลถึงอธิบดีกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ภายหลังจากอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัย พร้อมเอกสารชี้แจงและแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกส่งทางไปรษณีย์ไปยังสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 โดยส่งผ่านกลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยส่งแบบสอบถามใส่ซองที่แนบ 2 ซอง ซองที่ 1 แบบสอบถามการวิจัย ส่วนซองที่ 2 เอกสารยินยอมตนให้ทำการวิจัย เพื่อป้องกันที่จะไม่ให้ข้อมูลเชื่อมโยงและป้องกันข้อมูลรั่วไหลไปสู่บุคคลอื่น โดยการปิดผนึกเจ้าหน้าที่วิจัยส่งกลับคืนทางไปรษณีย์
3. ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามทั้งหมด นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ความสมบูรณ์ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows Version 17.0 ของมหาวิทยาลัยมหิดล กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ปี)

สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ สถานที่ปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้กำหนดการทดสอบดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการกับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยการทดสอบ Independent sample t-test (p-value < 0.05)

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ปี) สถานที่ปฏิบัติงาน กับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยการทดสอบ One-Way ANOVA (p-value < 0.05)

2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ กับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และด้านผลที่จะได้รับภายหลัง การบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ไว้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง (บุญธรรม กิจปริดาภิวัตน์, 2551: 436)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ค่าเข้าใกล้ 0 (ต่ำกว่า 0.3)	ระดับต่ำ
ค่าเข้าใกล้ 0.5 (ต่ำกว่า 0.3-0.7)	ระดับปานกลาง
ค่าเข้าใกล้ 0.7 ขึ้นไป	ระดับสูง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 ซึ่งได้ผ่านกระบวนการพิจารณาและการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อวิจัยในคน ทั้งนี้ได้ดำเนินการชี้แจงในแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ถึงความยินยอมที่จะทำแบบสอบถาม

และให้ส่งแบบสอบถามโดยใส่ซองปิดผนึก เพื่อป้องกันที่จะไม่ให้ข้อมูลเชื่อมโยงและข้อมูลรั่วไหลไปสู่บุคคลอื่น ส่วนการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลเป็นภาพรวม โดยไม่นำเสนอแบบเจาะจงผู้ใดผู้หนึ่ง ได้ทำลายข้อมูลทันทีภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความคาดหวัง ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 282 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ การรับรู้ ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ส่วนที่ 2 ระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

ส่วนที่ 3 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อ การบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ การรับรู้ ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=280)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	78	27.9
หญิง	202	72.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=280)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20 - 30	53	18.9
31 - 40	67	23.9
41 - 50	102	36.5
51 - 60	58	20.7
Mean \pm S.D	41.4 \pm 9.7	
Minimum - Maximum	24 - 59	
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	7.5
ปริญญาตรี	158	56.4
ปริญญาโท	98	35.0
อื่น ๆ	3	1.1
สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ		
ข้าราชการ	214	76.4
พนักงานราชการ	66	23.6
ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค		
ตั้งแต่ 2ปีขึ้นไป - 5	87	31.1
6 - 10	51	18.2
11 - 15	40	14.3
16 - 20	102	36.4
Mean \pm S.D	11.3 \pm 7.0	
Minimum - Maximum	2 - 20	
สถานที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ	21	7.5
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 สระบุรี	18	6.4
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 ชลบุรี	25	8.9

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=280)	ร้อยละ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 ราชบุรี	19	6.8
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา	24	8.6
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น	28	10.0
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 อุบลราชธานี	21	7.5
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์	20	7.1
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก	19	6.8
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่	33	11.8
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 นครศรีธรรมราช	23	8.2
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา	29	10.4

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าร้อยละของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือร้อยละ 72.1 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 27.9 เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.5) อายุเฉลี่ยเท่ากับ 41.4 ปี อายุต่ำสุด 24 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.4) รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 35.0) สถานภาพในการบรรจุรับราชการ พบว่าเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 76.4) และบรรจุเป็นพนักงานราชการ (ร้อยละ 23.6) ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี (ร้อยละ 36.4) รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเวลา 2 ปีขึ้นไป ถึง 5 ปี (ร้อยละ 31.1) ทั้งนี้ระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยเท่ากับ 11.3 ปี ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 2 ปี และสูงสุด 20 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 พบว่า สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสูงสุด (ร้อยละ 11.8) รองลงมาคือสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา (ร้อยละ 10.4) ซึ่งใกล้เคียงกับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น (ร้อยละ 10.0)

1.2 การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค (n=280)

การรับรู้	Mean	S.D.	ระดับ
การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่	18.3	3.3	ปานกลาง
การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ	15.9	3.4	ปานกลาง
โดยรวม	34.2	5.6	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.3) และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.9 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.4) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.6)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของระดับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำแนกตามรายชื่อ (n=280)

การรับรู้	ระดับการรับรู้					Mean ± S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่						
- การรับรู้ถึงนโยบายกรมควบคุมโรค	36	143	89	11	1	3.7± 0.7
อย่างชัดเจนต่อการปรับโครงสร้าง	(12.9)	(51.1)	(31.7)	(3.9)	(0.4)	
สคร.						

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของระดับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำแนกตามรายชื่อ (n=280) (ต่อ)

การรับรู้	ระดับการรับรู้					Mean ± S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- การได้รับฟังการชี้แจงแนวทาง การดำเนินงานของสคร.ต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ตามยุทธศาสตร์ กรมควบคุมโรค	33 (11.8)	139 (49.6)	85 (30.4)	20 (7.1)	3 (1.1)	3.6± 0.8
- การรับรู้ถึงระบบการดำเนินงาน ตามโครงสร้างใหม่ของสคร. เอื้อต่อการ ทำงานเชิงยุทธศาสตร์	28 (10.0)	124 (44.3)	103 (36.7)	24 (8.6)	1 (0.4)	3.6± 0.8
- การรับรู้ถึงโครงสร้างและการแบ่ง งานภายในตาม 8 กลุ่ม เป็นการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์	48 (17.1)	151 (53.9)	71 (25.4)	10 (3.6)	0 (0.0)	3.9± 0.7
- การรับรู้ถึงการจัดกรอบอัตราค่าจ้าง ให้เป็นไปตามการดำเนินงาน เชิงยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค	33 (11.8)	116 (41.4)	108 (38.6)	21 (7.5)	2 (0.7)	3.6± 0.8
การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ						
- การรับรู้ว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสคร. มีการจัดบุคลากรเข้า ตามกลุ่มเหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ	11 (3.9)	63 (22.5)	141 (50.4)	55 (19.6)	10 (3.6)	3.0± 0.9
- การรับรู้ว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสคร. มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตรงตามลักษณะงาน เชิงยุทธศาสตร์	10 (3.6)	102 (36.4)	119 (42.5)	45 (16.1)	4 (1.4)	3.3± 0.8
- การรับรู้ว่าการดำเนินงานตามลักษณะ งาน 8 กลุ่มช่วยลดความซ้ำซ้อนใน การดำเนินงานของสคร.	16 (5.7)	86 (30.7)	110 (39.3)	54 (19.3)	14 (5.0)	3.1± 1.0

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของระดับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ และการรับรู้ ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำแนกตามรายชื่อ (n=280) (ต่อ)

การรับรู้	ระดับการรับรู้					Mean ± S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- การรับรู้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานสามารถทำให้มีความเชี่ยวชาญหลายสาขาเพื่อมุ่งสู่ “ความเป็นเลิศทางวิชาการ”	7 (2.5)	94 (33.6)	128 (45.7)	37 (13.2)	14 (5.0)	3.2± 0.9
- การรับรู้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานทำให้มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ	7 (2.5)	114 (40.7)	128 (45.7)	24 (8.6)	7 (2.5)	3.3± 0.8

จากตารางที่ 4.3 เมื่อวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายชื่อ พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ระดับมากถึงมากที่สุด คือ การรับรู้ถึงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในตาม 8 กลุ่มเป็นการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 71.0) รองลงมาเป็นข้อคำถาม การรับรู้ถึงนโยบายกรมควบคุมโรคอย่างชัดเจนต่อการปรับโครงสร้าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ร้อยละ 64.0) ส่วนข้อคำถามการรับรู้ด้านลักษณะงาน ตามความรับผิดชอบระดับมากถึงมากที่สุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานทำให้มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 43.2) รองลงมาเป็นการรับรู้ว่าการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามลักษณะงานเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 40.0)

ส่วนที่ 2 ระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=280)

ความคาดหวัง	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ	37.6	7.1	สูง
ด้านการดำเนินงาน	38.2	6.8	สูง
ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่	37.7	7.4	สูง
โดยรวม	113.6	19.7	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 113.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 19.7) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับความคาดหวังด้านการดำเนินงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.8) ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการและด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.7 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.4 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.1 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ จำแนกตามรายชื่อ (n=280)

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					Mean ± S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ						
- ความคาดหวังว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดสรรบุคลากร เพื่อทำงานเชิงยุทธศาสตร์อย่างเหมาะสม	60 (21.5)	123 (43.9)	81 (28.9)	14 (5.0)	2 (0.7)	3.8± 0.9
- ความคาดหวังว่าบุคลากรของสคร.มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจเลือกทำงานตามยุทธศาสตร์	50 (17.9)	110 (39.3)	86 (30.7)	28 (10.0)	6 (2.1)	3.6± 1.0
- ความคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุน เพื่อสร้างสมรรถนะใน การทำงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง	50 (17.9)	124 (44.3)	87 (31.0)	16 (5.7)	3 (1.1)	3.7± 0.9
- ความคาดหวังว่าหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	58 (20.7)	133 (47.5)	75 (26.8)	10 (3.6)	4 (1.4)	3.8± 0.8
- ความคาดหวังว่าจะได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมสร้าง การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์	58 (20.7)	113 (40.4)	79 (28.2)	27 (9.6)	3 (1.1)	3.7± 0.9
- ความคาดหวังว่าหน่วยงานจะจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์	48 (17.1)	127 (45.4)	86 (30.7)	15 (5.4)	4 (1.4)	3.7± 0.9
- ความคาดหวังว่าการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ของสคร. จะทำให้มีกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค	61 (21.8)	134 (47.9)	74 (26.4)	9 (3.2)	2 (0.7)	3.9± 0.8

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ จำแนกตามรายชื่อ (n=280) (ต่อ)

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					Mean ± S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความคาดหวังว่านโยบายการบริหาร โครงสร้างใหม่ จะส่งผลให้สคร. มี ศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	63 (22.5)	122 (43.6)	73 (26.1)	16 (5.7)	6 (2.1)	3.8± 0.9
- ความคาดหวังว่านโยบายการบริหาร โครงสร้างใหม่จะขับเคลื่อนไปสู่ การ พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้ มีประสิทธิภาพ	64 (22.9)	130 (46.4)	69 (24.6)	12 (4.3)	5 (1.8)	3.8± 0.9
- ความคาดหวังว่านโยบายการบริหาร โครงสร้างใหม่เป็นการดำเนินงาน แบบบูรณาการกับภาคีเครือข่าย	57 (20.4)	135 (48.2)	65 (23.2)	17 (6.1)	6 (2.1)	3.8± 0.9
ด้านการดำเนินงาน						
- ความคาดหวังว่าสถานที่ปฏิบัติงานมี สภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเท สะดวก ไม่มีเสียงรบกวน แสงสว่าง เพียงพอ เอื้อต่อการผลิตผลงานตาม ยุทธศาสตร์มากขึ้น	58 (20.7)	121 (43.2)	83 (29.6)	11 (3.9)	7 (2.5)	3.8± 0.9
- ความคาดหวังว่าจะมีการแบ่งสาย การ บังคับบัญชาที่ชัดเจนคล่องตัวใน การ ปฏิบัติงาน	63 (22.5)	134 (47.9)	66 (23.7)	11 (3.9)	6 (2.1)	3.9± 0.9
- ความคาดหวังว่าจะมีการมอบหมาย งานตามลักษณะงานอย่างชัดเจนใน ปริมาณที่เหมาะสม	65 (23.2)	131 (46.8)	64 (22.9)	17 (6.1)	3 (1.1)	3.9± 0.9
- ความคาดหวังว่าเครือข่ายและประชาชน จะได้รับการยอมรับนับถือ ในความรู้ และความสามารถ	54 (19.3)	141 (50.4)	67 (23.8)	14 (5.0)	4 (1.4)	3.8± 0.9

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ จำแนกตามรายชื่อ (n=280) (ต่อ)

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					Mean ± S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความคาดหวังว่าจะได้รับการเชื่อถือ ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับ บัญชา	48 (17.1)	169 (60.4)	56 (20.0)	6 (2.1)	1 (0.4)	3.9± 0.7
- ความคาดหวังว่าผู้ร่วมงานให้ความ สำคัญและยอมรับในความคิดเห็น	38 (13.6)	161 (57.5)	75 (26.7)	5 (1.8)	1 (0.4)	3.8± 0.7
- ความคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม	60 (21.5)	124 (44.3)	74 (26.4)	18 (6.4)	4 (1.4)	3.8± 0.9
- ความคาดหวังว่าจะได้รับการจัดสรร ค่าตอบแทนที่ยึดตามคุณภาพของ ผลงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และ ยุติธรรม	69 (24.7)	117 (41.8)	69 (24.6)	21 (7.5)	4 (1.4)	3.8± 0.9
- ความคาดหวังว่างานที่รับผิดชอบเป็น โอกาสให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	58 (20.7)	125 (44.6)	75 (26.8)	19 (6.8)	3 (1.1)	3.8± 0.9
- ความคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุน พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อ จาก ผู้บังคับบัญชา	64 (22.9)	135 (48.2)	65 (23.2)	13 (4.6)	3 (1.1)	3.9± 0.9
ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการ บริหารจัดการโครงสร้างใหม่						
- ความคาดหวังว่าภายหลังการบริหาร จัดการ โครงสร้างใหม่จะส่งผลให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด	60 (21.5)	140 (50.0)	62 (22.1)	12 (4.3)	6 (2.1)	3.8± 0.9

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ จำแนกตามรายชื่อ (n=280) (ต่อ)

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					Mean ± S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความคาดหวังว่าการแบ่งงานตาม การ บริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ จะ ส่งผลให้ลดภารกิจที่ซ้ำซ้อน	61 (21.8)	128 (45.7)	58 (20.7)	25 (8.9)	8 (2.9)	3.8± 1.0
- - ความคาดหวังว่าภายหลังการบริหาร จัดการ โครงสร้างใหม่จะส่งผลให้การ ปฏิบัติงาน มีความ กระชับ และ คล่องตัว	55 (19.6)	137 (48.9)	61 (21.8)	19 (6.8)	8 (2.9)	3.8± 0.9
- ความคาดหวังว่าภายหลังการบริหาร งานตาม โครงสร้างใหม่ส่งผลให้มีการ ใช้ทรัพยากรเช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่า ในการดำเนินงาน	52 (18.6)	128 (45.7)	77 (27.5)	21 (7.5)	2 (0.7)	3.7± 0.9
- ความคาดหวังว่าผลการดำเนินงาน ขององค์กรภายหลังบริหารงานตาม โครงสร้างใหม่จะสามารถบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	48 (17.2)	142 (50.7)	72 (25.7)	16 (5.7)	2 (0.7)	3.8± 0.8
- ความคาดหวังว่าการบริหารงานตาม โครงสร้างใหม่จะทำให้เกิดการ พัฒนากลไกและขั้นตอนการบริหาร จัดการ ตามยุทธศาสตร์	46 (16.4)	159 (56.7)	64 (22.9)	10 (3.6)	1 (0.4)	3.9± 0.7
- ความคาดหวังว่าการบริหารงาน ตาม โครงสร้างใหม่บุคลากรของสคร. สามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มี คุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ของสากล	48 (17.1)	131 (46.8)	82 (29.3)	14 (5.0)	5 (1.8)	3.7± 0.9

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ จำแนกตามรายชื่อ (n=280) (ต่อ)

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					Mean ± S.D
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- ความคาดหวังว่าการบริหารงานตาม โครงสร้างใหม่ผู้รับบริการจะเห็น คุณค่าของผลผลิตทางวิชาการและ นำไปใช้ประโยชน์	48 (17.1)	133 (47.5)	76 (27.2)	19 (6.8)	4 (1.4)	3.7±0.9
- - ความคาดหวังว่าการบริหารงานตาม โครงสร้างใหม่จะเอื้ออำนวยต่อการ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ สูงขึ้น	48 (17.1)	137 (48.9)	73 (26.1)	18 (6.5)	4 (1.4)	3.7±0.9
- ความคาดหวังว่าภายหลังการบริหาร งานตามโครงสร้างใหม่จะช่วยให้ การดำเนินงานของสคร.เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจของสังคมในวงกว้าง มากขึ้น	58 (20.7)	128 (45.7)	70 (25.0)	20 (7.2)	4 (1.4)	3.8±0.9

จากตารางที่ 4.5 เมื่อวิเคราะห์ข้อความรายชื่อ พบว่าความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการระดับมากถึงมากที่สุด มีความคาดหวังว่าการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จะทำให้มีกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค (ร้อยละ 69.7) รองลงมา มีความคาดหวังว่านโยบายการบริหาร โครงสร้างใหม่ จะขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 69.3) ส่วนข้อความรายชื่อด้านการดำเนินงานพบว่า ระดับมากถึงมากที่สุด มีความคาดหวังว่าผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็น (ร้อยละ 77.5) รองลงมาซึ่งมีคะแนนเท่ากัน คือ มีความคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม (ร้อยละ 71.1) และคาดหวังว่าจะได้รับการ

สนับสนุนพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานเช่นอบรม ประชุม ศึกษาต่อ จากผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 71.1) และด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ข้อคำถามรายข้อ พบว่า ความคาดหวังระดับมากถึงมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่จะทำให้เกิดการพัฒนากลไกและขั้นตอนการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 73.1) รองลงมามีความคาดหวังภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (ร้อยละ 71.5)



ส่วนที่ 3 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่ดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ ราชอาณาจักรวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ และโดยรวมจำแนกตามปีวิจัยส่วนบุคคล (n=280)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่															
		ด้านการวางแผนงาน				ด้านการดำเนินงาน				ด้านความคาดหวังผลฯ				โดยรวม			
		Mean	S.D	t	p-value	Mean	S.D	t	p-value	Mean	S.D	t	p-value	Mean	S.D	t	p-value
เพศ				0.87	0.39			1.12	0.27			1.45	0.15			1.25	0.21
ชาย	78	37.1	7.3			37.5	6.7			36.6	7.5			111.2	19.8		
หญิง	202	37.9	7.0			38.5	6.9			38.1	7.4			114.5	19.6		
สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ				1.34	0.18			1.34	0.18			0.33	0.74			1.07	0.29
ข้าราชการ	214	37.3	7.0			37.9	6.8			37.6	7.6			112.9	19.9		
พนักงานราชการ	66	38.7	7.1			39.2	6.7			37.9	6.9			115.8	19.0		
อายุ (ปี)				2.76	0.04			3.99	<0.001			2.91	0.03			3.35	0.02
20 - 30	53	38.8 ^a	6.5			39.4 ^a	6.3			38.0	6.3			116.1	16.9		
31 - 40	67	39.0 ^b	6.2			40.1 ^b	6.0			39.8 ^a	6.8			118.9	17.4 ^a		
41 - 50	102	36.2 ^c	8.0			37.4 ^c	7.5			36.9 ^b	8.3			110.5	22.5 ^b		
51 - 60	58	37.7	6.3			36.5 ^d	6.3			36.4 ^c	7.1			110.4	17.9 ^c		

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ รายด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และโดยรวมจำแนกตามปีจัดสอบบุคคล (n=280) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่														
	จำนวน (คน)	ด้านการวางแผนงาน การบริหารจัดการ			ด้านการดำเนินงาน			ด้านความคาดหวังผลฯ			โดยรวม				
		Mean	S.D	t	p-value	Mean	S.D	t	p-value	Mean	S.D	t	p-value		
ระดับการศึกษาสูงสุด			1.98	0.12			1.64	0.18			1.55	0.20		1.89	0.13
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	34.4	4.9		35.1	6.5		34.7	6.4		104.2	16.3			
ปริญญาตรี	158	38.3	6.9		38.5	6.7		38.2	6.5		115.0	18.3			
ปริญญาโท	98	37.3	7.2		38.4	6.9		37.5	8.5		113.2	21.1			
อื่น ๆ	3	37.3	16.8		40.3	10.6		35.7	19.9		113.3	46.9			
ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค			2.25	0.08			2.96	0.03			2.33	0.07		2.71	0.04
ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป - 5	87	38.4	6.4		38.7	6.5		37.5	6.9		114.7	18.2			
6 - 10	51	39.1 ^a	6.4		40.3 ^a	5.7		40.0 ^a	7.4		119.4 ^a	17.4			
11 - 15	40	35.9 ^b	8.2		37.2 ^b	7.4		36.4 ^b	7.5		109.5 ^b	21.4			
16 - 20	102	37.0	7.3		37.2 ^c	7.1		37.1 ^c	7.7		111.2	20.7			
สถานที่ปฏิบัติงาน			1.5	0.11			1.59	0.10			1.32	0.21		1.53	0.12
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ	21	39.6	7.1		39.9	7.6		40.7	5.1		120.2	18.5			
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 สระบุรี	18	36.6	6.4		36.8	7.7		38.3	7.6		111.8	19.5			

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ รายด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และโดยรวมจำแนกตามปีจัดสอบบุคคล (n=280) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่													
		ด้านการวางแผนงาน			ด้านการดำเนินงาน			ด้านความคาดหวังผลฯ			โดยรวม				
		Mean	S.D	t	p-value	Mean	S.D	t	p-value	Mean	S.D	t	p-value		
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 3 ชตบุรี	25	37.4	7.4			39.9	6.3			38.6	8.3			115.9	20.3
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 4 ราชบุรี	19	35.7	7.5			36.3	7.7			37.2	7.4			109.2	20.1
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา	24	39.8	6.8			40.1	6.5			39.8	6.8			119.7	19.2
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น	28	40.3	7.8			39.7	8.0			37.9	9.1			117.9	24.0
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 7 อุบลราชธานี	21	38.0	6.8			39.4	6.8			38.0	7.5			115.5	18.5
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์	20	34.1	7.3			34.7	6.9			34.3	6.2			103.0	19.6
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก	19	38.2	6.0			37.8	5.3			36.9	6.7			112.9	15.2
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่	33	36.4	7.8			36.8	7.2			35.3	9.0			108.5	22.6
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 11 นครศรีธรรมราช	23	36.8	6.5			37.0	5.4			37.0	7.5			110.8	18.0
ตำแหน่งป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา	29	38.1	5.6			39.3	4.7			38.4	5.1			115.8	13.7

หมายเหตุ: a,b,c...ตัวอักษรที่แตกต่างกันแสดงดูที่ต่างกัน

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนเพศ สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค และสถานที่ปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

ด้านการดำเนินงาน พบว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนเพศ สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนเพศ สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค สถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 1-12 โดยรวม พบว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนเพศ สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ ไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

นอกจากนี้ยังพบว่าเพศชายมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 111.2 ± 19.8 และเพศหญิงเฉลี่ยเท่ากับ 114.5 ± 19.6 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่บรรจุเข้ารับราชการตำแหน่งข้าราชการมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่โดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 112.9 ± 19.9 ส่วนที่บรรจุเข้ารับราชการตำแหน่งพนักงานราชการเฉลี่ยเท่ากับ 115.8 ± 19.0

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 10 มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ กับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ รายด้านและโดยรวม (n=280)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	ความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่			
	ด้านการวางแผน ^๑ r(p-value)	ด้านงานดำเนินงาน r(p-value)	ด้านความคาดหวังผล ^๑ r(p-value)	โดยรวม r(p-value)
การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่	0.33(<.001)	0.22(<.001)	0.21(<.001)	0.28(<.001)
การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ	0.43(<.001)	0.28(<.001)	0.38(<.001)	0.39(<.001)

จากตารางที่ 4.7 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่กับ ความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ด้านการวางแผนงาน การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.33, p < .001$) ส่วนด้านการดำเนินงาน ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.22, p < .001$ $r = 0.21, p < .001$ $r = 0.28, p < .001$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค พบว่า ด้านการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.28, p < .001$) ส่วนด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับ ความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.43, p < .001$ $r = 0.38, p < .001$ $r = 0.39, p < .001$ ตามลำดับ)

บทที่ 5

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค สามารถอภิปรายผลของการวิจัยได้ดังนี้

ระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน และด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพิพัฒน์ พิศดารักษ์ (2548) บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์ (2550) และไวพจน์ ตรีครุฑพันธ์ (2551) โดยพบว่า ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการระดับความคาดหวังมากที่สุด คือ ความคาดหวังว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จะทำให้มีกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับ แผนยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค (ร้อยละ 69.7) กล่าวคือ การปรับโครงสร้างการบริหารใหม่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคภายใต้การทำงานเชิงยุทธศาสตร์/การดำเนินงานตามตัวชี้วัด จากการสื่อสารถ่ายทอดเกี่ยวกับการปรับ โครงสร้างจากหน่วยงานส่วนกลางไปสู่หน่วยงานผู้ปฏิบัติยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง และบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคยังมองภาพการทำงานภายใต้ยุทธศาสตร์ ไม่ชัดเจน ยังคงยึดติดกับบทบาทหน้าที่เดิมที่รับผิดชอบอยู่โดยไม่ได้มองเป้าหมายสูงสุด ของการดำเนินงาน และส่งผลให้การเชื่อมโยงไปสู่ยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรคเป็นไปได้ยาก (กองแผนงาน กรมควบคุมโรค, 2554: 56) สามารถอธิบายได้ว่า การวางแผนการบริหารงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรทำงานได้ดีขึ้นมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ บุคลากรทุกคนในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ควร จะได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันวางแผน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การร่วมกันวางแผนเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีการสื่อสารกันอย่างใกล้ชิด มีการแลกเปลี่ยนเจรจากันในลักษณะที่มีการให้และ

การรับ (give-and-take) เพื่อให้สามารถตกลงร่วมกันได้ในเป้าหมายที่ต้องการ (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546: 141) ส่งผลการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร และยังนำไปสู่ความคาดหวัง และแรงจูงใจที่จะทำงานตามเป้าหมายโดยปราศจากความขัดแย้งและอคติ

ด้านการดำเนินงาน ข้อคำถามที่มีระดับความคาดหวังมากถึงมากที่สุด คือ ความคาดหวังว่าผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็น (ร้อยละ 77.5) กล่าวคือ การดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค มุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงบูรณาการ มีการปรับรูปแบบ การทำงานโดยการบูรณาการภายในหน่วยงานในรูปของคณะกรรมการ/คณะทำงาน โดย การมีส่วนร่วม จากบุคลากรทุกกลุ่มงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ได้ (กองแผนงาน กรมควบคุมโรค, 2554: 54) สามารถอธิบายได้ว่า ความคาดหวังของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจย่อมสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล คือ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ในการให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้ บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น (วิเชียร วิทยอุดม, 2547: 171) ซึ่งการดำเนินตามโครงสร้างการบริหารงานใหม่ของกรมควบคุมโรคเป็นการทำงานเชิงบูรณาการ บุคลากรทั้ง 8 กลุ่มงาน จำเป็นต้องทำงานเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน มีการสื่อสารประสานงานร่วมกัน และมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งความคาดหวังของบุคลากรส่วนมากปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้บุคลากรจึงมีระดับความคาดหวังมากที่สุด ในข้อคำถามที่จะได้รับ การยอมรับจากผู้ร่วมงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้ (บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์, 2550: 45)

ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ ข้อคำถาม รายชื่อ พบว่า ความคาดหวังระดับมากถึงมากที่สุด ของกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่ จะทำให้เกิดการพัฒนาไกล และขั้นตอนการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 73.1) กล่าวคือ จากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และโครงสร้างองค์กรภายในกรมควบคุมโรค เพื่อให้ทิศทางการดำเนินงาน เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรค และภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการนั้น กรมควบคุมโรค

ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อรองรับวิสัยทัศน์ ซึ่งกระบวนการสำคัญในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ช่วยให้ผู้ดำเนินงานทราบผล การดำเนินงาน ความสำเร็จของแผนงาน ทั้งปริมาณ คุณภาพต้นทุน และเวลาว่าเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ให้ทราบถึงสาเหตุ ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้น และจะมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กองแผนงาน กรมควบคุมโรค, 2554: 2) ดังนั้น กระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล เน้นการร่วมคิดของผู้บริหาร และนักวิชาการ กระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วยการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย สู่หน่วยงานผู้ปฏิบัติ กลุ่มงาน บุคลากร และกำกับติดตาม (Monitor) ประเมินผล (Evaluation) ที่เป็นระบบต่อเนื่อง ซึ่งรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ เป็นเครื่องมือ กำหนดทิศทางและตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน ให้ได้ผลตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่กรมควบคุมโรค วางไว้ และมีการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การประชุม เชิงปฏิบัติการ และการเปิดช่องทางให้บุคลากรได้รับทราบนโยบาย จากการประชุม ทางไกล ผ่านจอภาพ (VDO conference) ในลักษณะการดำเนินการแบบคู่ขนาน คือ บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และทำความเข้าใจร่วมกันในแต่ละขั้นตอนในการวิเคราะห์ และวางแผนยุทธศาสตร์ ส่งผลให้บุคลากรเกิดทัศนคติและความพึงพอใจที่คืดองานและองค์กร (สุเทพ เทียนสี, 2541: 30)

เมื่อพิจารณาตัวแปรการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ศรีสูงเนิน (2549) ซึ่งข้อคำถามที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดถึงมากที่สุด คือ การรับรู้ถึงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในตาม 8 กลุ่มเป็นการดำเนินงาน เชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 71.0) กล่าวคือ การถ่ายทอดเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการทำงานภายใต้ยุทธศาสตร์/การดำเนินงานตามตัวชี้วัดของกรมควบคุมโรค ยังคงมีอุปสรรคเรื่องการสื่อสาร ส่งผลให้บุคลากรขาดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานผู้ปฏิบัติ เนื่องจากประสิทธิภาพของการถ่ายทอดหรือการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ที่ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ได้ เช่น บุคลากรที่เข้ารับการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงาน หรือการเข้ารับฟังการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ ผู้รับการถ่ายทอดการกลับไปปฏิบัติงาน หรือไปถ่ายทอดนโยบายขาดความชัดเจนไป ตามลำดับ (กองแผนงาน กรมควบคุมโรค, 2554: 55) สามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญของพฤติกรรมองค์กร การที่ผู้บริหารมีการสื่อสารให้ข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานขององค์กร จะมีผลต่อการเกิดความคาดหวังของบุคลากรทั้งในระหว่างปฏิบัติงาน และระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากบุคลากรได้รับข้อมูลและข่าวสารที่ถูกต้องอย่าง

ต่อเนื่อง เพียงพอที่จะทราบว่าองค์กรมีเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงทิศทางใด มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าใจทิศทางองค์กรและมีทัศนคติที่ถูกต้อง ส่งผลเกิดความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ซึ่งการคาดหวังนี้จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ปรากฏเห็นเด่นชัด (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2548: 152) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุเทพ เทียนสี (2541) พบว่าความคาดหวังในงานที่ไม่เหมาะสมจะมีผลต่อการลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารการนำและบังคับบัญชา ต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจในองค์กรต่อทิศทางและนโยบายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้ การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวัง ต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยพบว่า ข้อคำถามการรับรู้ด้านลักษณะงานตามความรับผิดชอบ ระดับมากถึงมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานทำให้มีอิสระ ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 43.2) กล่าวคือ การแบ่งลักษณะงาน (Job Description) และรายละเอียดของงาน (Job Detail) ของแต่ละกลุ่มงานที่กำหนดโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ยังไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมสำนักงานป้องกันควบคุมโรคบางแห่งยังมีปัญหาเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอ และลักษณะงานบางกิจกรรมยังซ้ำซ้อนและคาบเกี่ยวกันระหว่างกลุ่มงานไม่สามารถสรุปว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานใด และบุคลากร ยังขาดความรู้และทักษะการทำงาน เนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์การทำงาน ในงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ รวมทั้งในส่วนของถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโรคต่าง ๆ บุคลากรยังขาดความเชี่ยวชาญ (กองแผนงาน กรมควบคุมโรค, 2554: 56) สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรประกอบขึ้นต้นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคลากรต่อองค์กร คือ ลักษณะงาน การที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความชอบ และมีความสนใจต่องานจะส่งผลต่อเจตคติที่ดีในการทำงาน แต่หากบุคลากรขาดความพึงพอใจ และ ไม่มีความสนใจต่องานส่งผลให้งานนั้น ขาดประสิทธิภาพ ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลคาดหวังที่จะได้รับจากงานนั้น สามารถเพิ่มขึ้นได้หากองค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการวางเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน (นัยนา สุภักชนากการ, 2546: 13) ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการวางแผนงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การบรรจุคนเข้าตามกลุ่มงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างองค์กร โดยการพิจารณา จากความรู้ ความสามารถ ระดับความยากง่ายของงาน ปริมาณงานและระยะเวลาต้องพอดีและ เหมาะสมกับบุคคลด้วย นอกจากการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนแล้ว ยังพิจารณาจากความสมัครใจ ในการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้เกิดความคาดหวังของบุคคลอยู่ในระดับที่สูงขึ้น จากทฤษฎีความคาดหวัง ของวิกเตอร์ วรูม (Victor H. Vroom) สามารถนำมาปรับ

ใช้ในลักษณะรูปธรรมโดยที่ผู้บริหาร ต้องมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาท ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน หากสามารถกำหนดรายละเอียดของการทำงานที่ดีได้เท่าใด การปฏิบัติงานที่พึงปรารถนาของบุคลากร จะเกิดขึ้นมากเพียงนั้น (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 115)

ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.4) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคอยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี (ร้อยละ 36.4) มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่มากที่สุด ส่วนเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ และสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคเป็นหน่วยงานที่รวมงานควบคุมโรคเข้ามาอยู่สำนักเดียวกันเป็นการรวมบุคลากรที่มาจากหลายหน่วยงานมาอยู่ร่วมกัน จึงสอดคล้องกับช่วงอายุและประสบการณ์ในการทำงาน อธิบายได้ว่า เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความคาดหวังต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง จะมีผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และความเชื่อมั่นต่อความพยายามกับผลงานที่ต้องการ หากประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งก่อน ๆ ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้จะส่งผลให้มีระดับความคาดหวังในการทำงานต่อไปสูงขึ้น (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2541: 116) ส่วนระยะเวลาในการทำงานก็ส่งผลต่อความคาดหวัง เพราะการทำงานทุกคนย่อมตั้งความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจะช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือในการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ซึ่งบุคลากรที่มีสูงอายุและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในงานที่ทำประจำ จึงก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง หากมีการปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กร อาจส่งผลต่อการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาการต่อต้าน การแสดงความไม่สนใจต่องาน และการลาออกจากงาน เนื่องจากบุคคลพอใจในสถานการณ์ความเป็นอยู่เดิมของตน ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงเพราะอาจส่งผลต่อสถานภาพของตนเอง (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2548: 149) สอดคล้องกับการศึกษาของบุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์ (2550) และชลธิชา จินาดิ (2552) ฉะนั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารทรัพยากรบุคคลในการผูกใจบุคลากรและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุด โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่

บุคลากรที่อาวุโส และปฏิบัติงานเป็นเวลานาน อาจจะมีการกำหนดคุณลักษณะ ทักษะความเชี่ยวชาญพิเศษประจำตำแหน่งตามกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน โดยพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้นความสามารถ ความอาวุโส และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามความจำเป็นขององค์กร ส่วนการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือระบบโครงสร้าง ควรเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการชี้แจงทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และสร้างความพร้อม กับบุคลากรกลุ่มนี้ให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนวิถีคิดและการยึดติดกับ การทำงานที่เป็นเวลานานเมื่อบุคลากรได้รับทราบ ได้ทำความเข้าใจ และเข้าใจต่อนโยบายขององค์กร บุคลากรเหล่านั้นย่อมเข้าใจ และมีขวัญกำลังใจดี มีแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม ขององค์กรย่อมจะดีตามไปด้วย (ปราชญา กล้าผจญ, 2550: 243)

ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรนั้น สำหรับผู้บริหารคาดหวังว่าการปฏิบัติงานจะดีขึ้น จากการปรับเปลี่ยนงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่สำหรับผู้ได้บังคับบัญชาคาดหวังว่าการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร คือ การได้ปรับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น เงินเดือนค่าจ้างสูงขึ้น และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น น้อยครั้งที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงการปรับองค์กรว่าเป็นการปรับปรุงการทำงานใหม่ ๆ การที่จะให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เนื่องจาก ทุกฝ่ายที่ได้รับผลกระทบจะมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันและชัดเจน เพื่อที่ทุกคนสามารถเข้าใจ หรือง่ายต่อการชี้แจงทำความเข้าใจ องค์กรต้องมีความพร้อมของทรัพยากรบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ เงิน ที่ใช้ในการรองรับเปลี่ยนแปลง มีการติดตามผลงาน ทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ ผลลัพธ์คือ การทำงานจะสามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่ออาชีพ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร (ปราชญา กล้าผจญ, 2550: 243)

สรุปการอภิปรายผล พบว่าระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่พบว่า โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการวางแผนงาน การบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน และด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่อยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวัง ต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ คือ การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคเป็นบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ เพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชน มีสุขภาพที่

ดีจากการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ประกอบกับทิศทางและกลไก การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ต้องมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ แนวทางการบริหารของประเทศ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จึงมีนโยบายปรับ โครงสร้างสำนักงานป้องกันควบคุมโรค เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน โดยยึดเป้าหมายการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์แบบมุ่งเน้นผลงานของกรมควบคุมโรค เป็นตัวตั้งในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพ และมีประสิทธิผล เมื่อมีการปรับโครงสร้างการบริหารย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติ จึงถูกต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นการวางแผนการบริหารงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้รับบริการ ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาควรได้ร่วมกันวางแผนโดยเชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ เงิน การวางแผนร่วมกันนี้จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา มีการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าใจทิศทางองค์กรและมีทัศนคติที่ถูกต้อง ส่งผลเกิดความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูล ของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 จำนวน 282 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมีความสมบูรณ์ 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.3 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One-Way ANOVA และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.1) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.4) อายุเฉลี่ยเท่ากับ 41.4 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.4) สถานภาพในการบรรจุรับราชการ พบว่าเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 76.4) ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค อยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี (ร้อยละ 36.4) โดยระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 11.3 ปี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสูงสุด (ร้อยละ 11.8)

2. การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.3) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ระดับมากที่สุด คือ การรับรู้ถึงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในตาม 8 กลุ่มเป็นการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 71.0) รองลงมาเป็นข้อคำถาม การรับรู้ถึงนโยบายกรมควบคุมโรคอย่างชัดเจนต่อการปรับโครงสร้างสำนักงานป้องกันควบคุมโรค (ร้อยละ 64.0)

3. การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ

เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.9 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.4) ส่วนข้อคำถาม การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบระดับมากที่สุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานทำให้มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 43.2) รองลงมาเป็นการรับรู้ว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามลักษณะงาน เชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 40.0)

4. ระดับความคาดหวังที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 113.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 19.7) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.1) โดยคาดหวังว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคจะทำให้มีกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรคมากที่สุด

2) ด้านการดำเนินงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.8) โดยคาดหวังว่าผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นมากที่สุด

3) ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.7 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.4) โดยคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่จะทำให้เกิดการพัฒนากลไกและขั้นตอนการบริหารจัดการ ตามยุทธศาสตร์มากที่สุด

5. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนเพศ สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

- 1) การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่
- 2) การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ สถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 เป็นบางส่วน

2) เพศ สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ผลการวิจัยพบว่า

1) การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

2) การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน ซึ่งการร่วมกันวางแผนนี้จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้ได้เป้าหมายตามที่ทั้งสองฝ่ายต้องการ ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนกำลังคนเข้าตามกลุ่มงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างองค์กร โดยมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาท ภาระหน้าที่การดำเนินงาน 8 กลุ่มตามโครงสร้างใหม่ อย่างชัดเจน และมีการสื่อสารกับบุคลากรให้รับทราบถึงคุณลักษณะ และทักษะความรู้ ประสิทธิภาพที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้บุคลากรได้พิจารณาความรู้ ความสามารถของตนเอง ได้เตรียมตัวสำหรับการก้าวหน้าในอนาคต และสมัครใจเลือกกลุ่มงาน ตามความสนใจจะส่งผลต่อเจตคติที่ดีในการทำงาน และผู้บริหารมีส่วนช่วยพิจารณาความรู้ ความสามารถ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

3. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่อาวุโส และปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร อาจส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของบุคลากรเหล่านี้ อาจจะมีการกำหนดคุณลักษณะ ทักษะความเชี่ยวชาญพิเศษ ประจำตำแหน่งตามกลุ่มงานนั้น ๆ พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับชั้นความสามารถ ความอาวุโส และประสบการณ์ รวมทั้งหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามความจำเป็นขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงควรเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการชี้แจงทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และสร้างความพร้อมับบุคลากรกลุ่มนี้ให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการยึดติดกับทำงานที่เป็นเวลานาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
2. ควรศึกษาความคาดหวังและความต้องการของเครือข่ายสุขภาพและประชาชน ต่อการบริหารงานภายหลังจัดการโครงสร้างใหม่ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่
EXPECTATIONS OF THE OFFICE OF DISEASE PREVENTION AND CONTROL
PERSONNEL'S ON THE NEW STRUCTURE ADMINISTRATION

ไมลา อิศระสงคราม 5336840 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค., วงเดือน ปั่นดี,
วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ศ.ค.

บทสรุปแบบสมบูรณ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติ ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคและภัยทางสุขภาพ ที่มีการขยายขอบเขตเป็นวงกว้างออกไป ส่งผลให้การบริหารจัดการด้านการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพในภาพรวมของประเทศ ขาดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และกลไกการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ (กองแผนงาน กรมควบคุมโรค, 2554: 58) จึงได้มีนโยบายปรับระบบโครงสร้างองค์กรในการป้องกัน ควบคุมโรค เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคปี 2554-2555 มีการดำเนินงานแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์กรมควบคุมโรคปี 2563

สำนักงานป้องกันควบคุมโรค เป็นหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค มีบทบาทหน้าที่ศึกษาค้นคว้า วิจัย ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน ต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารงาน

เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน และวิถีคิดการทำงาน ซึ่งการปรับเปลี่ยนอาจส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรด้านบวก คือองค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอาจส่งผลในด้านลบ คือ บุคลากรต้องปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การลาออกจากงาน หรือขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ในปีงบประมาณ 2554 พบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรค เข้าโครงการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน 44 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค Website <http://www.ddc.moph.go.th> คำนวณวันที่ 28 สิงหาคม 2554) ซึ่งการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จ ได้ย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อการทำงาน ความพึงพอใจและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ ในครั้งนี้สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และการวางแผนต่อการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์กรมควบคุมโรคที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ สถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกัน
2. การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงาน ตามความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคาดหวังของข้าราชการ และพนักงานราชการ ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นเวลา 2 ปีขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากร คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,769 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นเวลา 2 ปีขึ้นไป คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร (Cochran, 1977: 107) ได้จำนวน 236 คน โดยสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อกันความผิดพลาดไว้ 20% คือ 47 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 282 คน หาตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละสำนักงานป้องกันควบคุมโรคทั้ง 12 แห่ง นำมาสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากไม่แทนที่ โดยการให้หมายเลขข้าราชการ และพนักงานราชการลงในกล่องที่ได้แบ่งไว้จำนวน 12 กล่อง ตามจำนวนสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จับสลากหมายเลขข้าราชการ และพนักงานราชการให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคาดหวัง ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน และด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ

โครงสร้างใหม่ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 280 ฉบับ (ร้อยละ 99.3) ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent sample t-test One-Way ANOVA สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.1) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.4) อายุเฉลี่ยเท่ากับ 41.4 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.4) สถานภาพในการบรรจรับราชการ พบว่าเป็นข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 76.4) ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค อยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี (ร้อยละ 36.4) โดยระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 11.3 ปี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสูงสุด (ร้อยละ 11.8)

2. การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.3) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด คือ การรับรู้ถึงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในตาม 8 กลุ่มเป็นการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 71.0)

3. การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ

เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.9 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.4) ส่วนข้อคำถามการรับรู้ ลักษณะงานตามความรับผิดชอบระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด พบว่า การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานทำให้มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (ร้อยละ 43.2)

4. ระดับความคาดหวังที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 113.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 19.7) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.1) โดยคาดหวังว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคจะทำให้มีกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรคมากที่สุด

2) ด้านการดำเนินงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.8) โดยคาดหวังว่าผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด

3) ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีระดับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.7 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.4) โดยคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่จะทำให้เกิดการพัฒนากลไกและขั้นตอนการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์มากที่สุด

5. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนเพศ สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และ การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

1) การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

2) การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

อภิปรายผลและข้อสรุป

จากผลการวิจัย ระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน และด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ อยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการระดับความคาดหวังมากถึงมากที่สุด คือ ความคาดหวังว่าการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคจะทำให้มีกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของ กรมควบคุมโรค อธิบายได้ว่า การวางแผนการบริหารงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรทุกคนในหน่วยงานควรจะได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

ด้านการดำเนินงานพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคคาดหวังว่าผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของตนเองระดับมากถึงมากที่สุด อธิบายได้ว่า ความคาดหวังของบุคลากรในการปฏิบัติงานส่วนมากปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้องค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์ อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่จะทำให้เกิดการพัฒนากลไก และขั้นตอนการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์ระดับมากถึงมากที่สุด กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง หรือนโยบายองค์กร ซึ่งกระบวนการดำเนินงานสำคัญ คือการดำเนินแบบคู่ขนาน บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และทำความเข้าใจร่วมกันในแต่ละขั้นตอนในการวิเคราะห์ และวางแผน ส่งผลให้บุคลากรเกิดทัศนคติและความพึงพอใจที่ดีต่องานและองค์กร

การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ อธิบายได้ว่า การรับรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมองค์กร การสื่อสารให้ข้อมูลและข่าวสารที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง จะมีผลต่อความคาดหวังของบุคลากร หากบุคลากรได้รับทราบข้อมูลนโยบายขององค์กรอย่างเพียงพอที่จะทราบว่าองค์กร มีเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงทิศทางใด มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าใจทิศทางองค์กรและมีทัศนคติที่ถูกต้อง ส่งผลเกิดความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ อธิบายได้ว่า การบริหารจัดการวางแผนงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การบรรจุคนเข้าตามกลุ่มงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างองค์กร โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ระดับความยากง่ายของงาน ปริมาณงานเหมาะสมกับบุคคล นอกจากการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนแล้ว ยังพิจารณาจากความสมัครใจในการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลเกิดความคาดหวังในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า อายุและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อความคาดหวังต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการทำงานทุกคนย่อมตั้งความหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และความเชี่ยวชาญและชำนาญในงานที่ทำประจำ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง หากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร อาจส่งผลต่อการปรับตัว การต่อต้าน และการลาออกจากงาน ซึ่งผู้บริหารควรมีการธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุด โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือโครงสร้าง ควรเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการชี้แจงทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และสร้างความพร้อมทั้งบุคลากรให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

ดังนั้น การที่จะให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างหรือนโยบายขององค์กร ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาต้องมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันและชัดเจน องค์กรต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์เงิน ที่ใช้ในการรองรับเปลี่ยนแปลง และมีการติดตามผลงาน ทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ ผลลัพธ์คือ การทำงานจะสามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่ออาชีพ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารควรมีการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน 8 กลุ่มตามโครงสร้างใหม่ โดยมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาท ภาระหน้าที่อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรสมัครใจเลือกกลุ่มงาน ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล
3. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจการทำงานแก่บุคลากรที่อาวุโส และปฏิบัติงานเป็นเวลานาน โดยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้น และความสามารถของแต่ละบุคคล ส่วนการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือระบบโครงสร้างควรเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการชี้แจงทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และสร้างความพร้อมทั้งบุคลากรกลุ่มนี้ให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ภายหลังจากการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
2. ควรศึกษาความคาดหวังและความต้องการของเครือข่ายสุขภาพและประชาชน ต่อการบริหารงานภายหลังจากจัดการโครงสร้างใหม่ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

EXPECTATION OF THE OFFICE DISEASE PREVENTION AND CONTROL
PERSONNEL'S ON THE NEW STRUCTURE ADMINISTRATION

MILA ISSARASONGKHRAM 5336840 PPHP/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN
PANDII, Dr.P.H.,

EXTENDED SUMMARY

Background and Significance of the Problem

The change of social, environment and natural disaster had effect to organizations. The organization had to change policies, administrative revolution to adapt for the changing situation. The disease control department in ministry of public health was one department that had affect from the epidemic and health problems. So it had to reform the structure because it lacked the effective integration, flexibility, and mechanism of cooperation from other sections. (Planning division Disease control department, 2004: 58), so it have to reform the structure for better prevention and control diseases. The department had to change the structure for effective intervention and linked with public health ministry strategy which planned to reach the vision within 2020.

The offices of disease prevention and control were the units of diseases control department. They had the roles to launch researches, relayed knowledge and technology, disseminate the surveillance information for disease prevention and control in area under responsibilities such as governmental sector, private sector, local governments and population. They had to change theirs structure to adapt the new implementation, way of thinking and working style. The new administration may affect the health care workers both positive and negative sides. The positive result was

the effective administration, the personnel's had the same objectives. But the rapid change may have negative result because the personnel's had to adapt the working style and had the effect of satisfaction of work, retirement or early retirement. In 2004 the 44 personnel's of the office of prevention and control register of early retirement. (The division staff; data on 28 August 2004) The new administration will succeed depend on the working expectation, satisfaction and changing acceptance of the organization.

So the research of expectation of the office of disease prevention and control of personnel's new structure organization can get information to adapt the working guideline and planning development. So the personnel's will work more efficiently to meet the vision of the disease control department.

Research Objective

General Objective

To study the expectation of the office of prevent and control personnel's towards the new structure administration

Specific Objective

1. To measure the expectative level of the office of disease prevention and control personnel's for the new structure administration.
2. To study the personal factors, the perception of data of new structure administration by responsible work of the office of disease prevention and control personnel's.
3. To study the difference of personal factors of the office of disease prevention and control personnel's on the new structure administration
4. To study the relation between the data perception of new structure administration and perception of responsibility work of the office of disease prevention and control personnel's on new structure administration.

Research Hypothesis

1. The personal factors such as age, sex, educational level, duration of work performance, status of personnel's places in different places have the effect on expectation of new structure administration.
2. The perception of new structure administration data and the perception of responsibility work have the positive effect of the expectation of new structure administration.

Scope of the Study

This research was to study the expectation of the office of disease control Personnel's for the new administration who worked at the office of disease prevention and control ministry of public health more than 2 years.

Research Procedures

This research was survey research. The population were 1,769 government officer and government employees in the office of disease prevention and control 1st-12th. The sample size were the government officers and government employees who worked more than 2 years. Calculate the sample size by Cochran.1977: 107. The sample size were 236 by reserve the error for 20% (47). So the total sample size were 282. The sample size were calculate by the proportion of each office. The sampling technique was simple random sampling without replacement by the number of government officers and government employees in 12 boxes. The instruments in this research was the questionnaire which composed of 3 parts: the first part was personal data, the second part was the questions asking the data perception of new structure administration and perception of responsibility work and the third part was the expectation of the personnel's composed of 3 issues (planning administration, implementation and expectations of new structure administration) The questionnaires were got 280 (99.3%). The statistics was calculate by computer software included

frequency, percentage, means, standard deviation, independent t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's Product Moment correlation Coefficient.

Research Results

1. Personal factor

Most of the disease prevention and control 1st-12th were female (72.1%), age between 41 and 50 years (36.4%), the means of age were 41.4 years. Most of education level was bachelor's degree. Most of them were government officers (76.4%). The duration of work was between 16 years and 20 years. The means of duration of work was 11.3 years. Most of the sample size were in the office of disease prevention and control 10th.

2. The data perception of new structure administration

The data perception of new structure administration among the disease prevention and control personnel's was in middle level. (means = 18.3, standard deviation = 3.3). The most perception of new structure administration maximum to most maximum level was 8 groups which divided by strategic implementation. (71.0%)

3. The perception of responsible job description

The perception of responsible job description among the office of disease prevention and control personnel's was in middle level (means = 15.9, standard deviation = 3.4). The question asking responsible job description in maximum to most maximum level, we found that the perception of responsible job description making free in performance with responsibility duty was 43.2%.

4. The expectation level towards new structure administration

The overall score of expectation level towards new structure administration was in high level (means = 113.6, standard deviation = 19.7). When it were analyzed in detailed, we found that

1) Administrative management planning: The expectation of new structure administration of disease prevention and control personnel's was in high level (means = 37.8, standard deviation = 7.1). Most of them expected that the new

structure administration will be accord with the strategic plan of disease control department.

2) Implementation: The expectation of new structure administration of disease prevention and control personnel's was in high level (means = 38.2, standard deviation = 6.8). Most of them expected that their colleague would accept their idea.

3) The expectation of result of new structure administration: The expectation of disease prevention and control personnel's with new structure administration was in high level (means = 37.7, standard deviation = 7.4). Most of them expected that new structure administration will develop mechanism and step of strategic management administration.

5. The difference among personal factors of disease prevention and control personnel's towards new structure administration

The age, duration of work in disease prevention and control had statistically significant with expectation of new structure administration ($p < 0.05$). Sex, status of government officer and government employee, education level, the place of disease prevention and control had not statistically significant with expectation of new structure administration ($p > 0.05$).

6. The relation between the data of new structure administration and responsible job description with new structure administration

1) The data perception of new structure administration had low positive relation with expectation of new structure administration.

2) The perception of responsible job description had medium positive relation with expectation of new structure administration

Discussions and Conclusion

The result of research was showed that the administration planning had the maximum to most maximum expectation with new structure administration. The planning process would be accord with strategy of disease control department. It explained that administrative planning which emphasized efficacy and effectiveness, every personnel's would think, plan and do by using resources most usefulness. The implementation went in the same way all organization.

The implementation was found that disease prevention and control personnel's expected that their colleagues will accept their idea in maximum to most maximum level. It explained that the personnel's would like to be accepted by their colleagues and good relationship when they worked together. The administrator must promote the coordination, good relationship and good team work. The must support and build good environment in work to persuade the personnel's worked to obtain the target of organization.

The expectation with the result of new structure administration was found that disease prevention and control personnel's expected the new structure administration would develop the mechanism and strategic administration in maximum to most maximum. The changed structure or policy should be changed by everyone. Everyone should propose suggestion, consider in each step of analysis and plan. The personnel's would have good attitude for work and organization

The data perception of new structure administration had low positive relation with the expectation of new structure administration. It explained that the perception was the important factor of organization behavior. The communication and correct continuous information had affect to individual expectation. If the personnel's had adequate policy information, it would help good attitude and more expectation of performance.

The responsible job description perception had medium positive relation with expectation of new structure administration. It explained that administration planning include employee planning , assigning people in each group should be consider from knowledge, ability, workload, and voluntary were the important things that had the effect to the expectation of work.

The personal factors such as age, duration of work had the different expectation of new structure administration. Because everyone hoped to be promoted of position, the acceptance from the administrator and their colleagues and the expert in routine work made the proud and continuous work in organization. The new structure administration may affect the adaptation, resistance and retirement. The administrator should keep the qualified personnel's and motivate them to work. The change of policy and structure should be done systematically, continuous explain and affect least to the personnel's

The personnel's would accept the change if they planned systematically. The administrator and employee should have the same and clear objective. The organization should be adequate qualified personnel's, equipment, money. The monitor of work result, review and closed evaluation reach the direction. The result would make the work reach the target. The personnel's would be satisfied with career, administrator, colleague and organization.

Recommendation form the Research Results

1. The employees should have the role in work planning. Good communication, exchange opinion and continuous explanation change would have good result.
2. The administrator should provide adequate and suitable personnel's in new 8 groups. Detail explanation about role and job description and voluntary selection in interested group.
3. The administrator should promote the senior personnel's by promote position with ability. The new structure administration should be explain continuously and least affect to the senior personnel's.

Recommendation for Furthering Researches

1. The research should study the efficacy and effectiveness after the new structure administration of disease control department, ministry of public health.
2. The research should study the expectation and need of health network and people towards the new structure administration.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. ข้อมูลอัตรากำลังกรมควบคุมโรค. (Online). Available: <http://www.ddc.moph.go.th> (วันที่ค้นข้อมูล: 28 สิงหาคม 2554).
- กองแผนงานกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2554). แผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคปี 2554 - 2558. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.
- กองแผนงาน กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2554). รายงานการติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชรรวมสาร จำกัด.
- ชลธิชา จินาดี. (2552). ความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใน กำกับของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2538). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: Management Center Bangkok.
- นิติพัฒน์ พิศารักษ์. (2548). ความคาดหวังข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดลำพูนต่อ ผลการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นัยนา สุภักชนาการ. (2546). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). คู่มือการเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์. (2550). ความคาดหวังของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการบริหารจัดการใหม่ตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ประเวศน์ มหารัตน์. (2548). การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิทย์ไพบลูส์ พรินท์ติ้ง จำกัด.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ก.พล การพิมพ์ จำกัด.
- ปิยธิดา ตรีเดช, พีระ ครีกรีนจิตร และสมชาติ โตรักษา. (2552). หลักการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์ จำกัด.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). องค์กรและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พลาวุฒิ กล้าเจริญ. (2544). การพัฒนาองค์กรและแรงจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2540). พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- รักษ์พล วงษ์ม่วง. (2541). ความคาดหวังของกรรมการบริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลต่อบทบาทของพัฒนากรในเขตปริมณฑล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา ด่านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เซิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิไลวรรณ ศรีสูงเนิน. (2549). ความคาดหวังของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมต่อการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นองค์กรมหาชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไวพจน์ ตรีครุฑพันธ์. (2551). ความคาดหวังของข้าราชการครูต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สร้อยตระกูล (ดีवानนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิ ชีรสรณ์. (2550). เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ เทียนสี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย (จำกัดมหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เสาวนีย์ ลีลานุช. (2541). ความคาดหวังของแพทย์และพยาบาลต่อบทบาทนักสังคมสงเคราะห์ประจำศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- แสงอรุณ โตรักษา. (2541). ความคาดหวังของบุคลากรผู้ร่วมทีมจิตเวชต่อการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์จิตเวช โรงพยาบาลสราญรมย์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2554). คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา. ประวัติความเป็นมาสำนักงานป้องกันควบคุมโรค. (Online). Available: <http://www.dpc5.ddc.moph.go.th> (วันที่ค้นข้อมูล: 28 สิงหาคม 2554).
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2543). การบริหารการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Alhazzaa, Sultan Mohammad. (1992). Public Personnel Administration in the Civil Service of Saudi Arabia. Dissertation Abstracts International.
- Cochran, W.G. (1977). Sampling techniques. New York: Willey.
- Cronbach, Lee J. (1984). Essentials of Psychological Testing. (4th ed). New York: Macmillan.
- Grunnbaum, joanne. (1987). Variables that Affect job Satisfaction in Nursing Faculty. Dissertation Abstracts International.
- Jones, Gareth R., Jennifer M. George and Charles W.L. Hill. (2000). Contemporary Management. (2nd ed). McGraw-Hill.
- Lewis, Prospero Earl A. (1994). The Effects of In-Service Training On the Attitudes of Elementary Teachers Toward Teaching Science on ST. Dissertation Abstracts International.
- Maslow, Abraham. (1943). "A Theory of Human Motivation" Psychological Review 50: 370-396.
- Robbins, Stephen P. (2000). Managing Today. (2nd ed). NJ: Prentice Hall.
- Oxford University. (1989). The Oxford English Dictionary Second Edition Volume V. Oxford University.

Vroom,Victor. (1973). Management and Motivation. Penguin Book Ltd.

William, Collins. (1975). Webster's New Twentieth Century Dictionary. United States of America: World Publishing Co.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. นางนิติริรัตน์ พูลสวัสดิ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ
2. นางอรวรรณ บำรุง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ
3. นายณพัฑฒิ ชื่นบาล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

คำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และการวางแผนต่อการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 แบบถามเกี่ยวกับระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการ โครงสร้างใหม่

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ มิได้มีผลกระทบในการปฏิบัติงานและตัวท่านประการใด ขอขอบคุณที่มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม

ไมลา อิศระสงคราม

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง หรือเติมข้อความในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศของท่าน

ชาย หญิง

2. อายุปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่น ๆ (ระบุ).....

4. สถานภาพในการบรรจุเข้ารับราชการ

ข้าราชการ พนักงานราชการ

5. ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรค.....ปี

6. สถานที่ปฏิบัติงาน

- สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 สระบุรี
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 ชลบุรี
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 ราชบุรี
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 นครราชสีมา
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 อุบลราชธานี
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 เชียงใหม่
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 นครศรีธรรมราช
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 สงขลา

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ และการรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ
คำชี้แจง คำถามส่วนที่ 2 นี้เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ “ระดับการรับรู้” การบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้เป็นอย่างดีเยี่ยม คือ รู้ตั้งแต่ 80% ขึ้นไป

ระดับมาก หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้เป็นอย่างดี คือ รู้ตั้งแต่ 60-79%

ระดับปานกลาง หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้ปานกลาง คือ รู้ตั้งแต่ 40-59%

ระดับน้อย หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้น้อย คือ รู้ตั้งแต่ 20-39%

ระดับน้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้น้อยมาก คือ ตั้งแต่ไม่รู้เลย -19%

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการรับรู้” ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับข้อคำถามนั้น เพียงข้อละ 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การรับรู้ข้อมูลของการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่						
1.	ท่านรับรู้ถึงนโยบายกรมควบคุมโรคอย่างชัดเจนต่อการปรับโครงสร้างสำนักงานป้องกันควบคุมโรค					
2.	ท่านได้รับฟังการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานของสคร.ต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ตามยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค					
3.	ท่านรับรู้ถึงระบบการดำเนินงานตามโครงสร้างใหม่ของ สคร. ื่อต่อการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์					
4.	ท่านรับรู้ถึงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในตาม 8 กลุ่มเป็นการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์					
5.	ท่านรับรู้ถึงการจัดกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค					

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการรับรู้” ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับข้อคำถามนั้น เพียงข้อละ 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การรับรู้ลักษณะงานตามความรับผิดชอบ						
6.	ท่านคิดว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสคร. มีการจัดบุคลากรเข้าตามกลุ่มเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ					
7.	ท่านคิดว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสคร. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามลักษณะงานเชิงยุทธศาสตร์					
8.	ท่านคิดว่าการดำเนินงานตามลักษณะงาน 8 กลุ่ม ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานของส คร.					
9.	ท่านคิดว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงาน สามารถทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญหลายสาขา เพื่อมุ่งสู่ “ความเป็นเลิศทางวิชาการ”					
10.	ท่านคิดว่าหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงาน ทำให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ					

ส่วนที่ 3 ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ ด้านการดำเนินงาน ด้านความคาดหวังผล ที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

คำชี้แจง คำถามส่วนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับ “ระดับความคาดหวัง” ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละระดับ ดังนี้

- ระดับมากที่สุด หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้เป็นอย่างดีเยี่ยม คือ รู้ตั้งแต่ 80% ขึ้นไป
- ระดับมาก หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้เป็นอย่างดี คือ รู้ตั้งแต่ 60-79%
- ระดับปานกลาง หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้ปานกลาง คือ รู้ตั้งแต่ 40-59%
- ระดับน้อย หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้น้อย คือ รู้ตั้งแต่ 20-39%
- ระดับน้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีการรับรู้ในประเด็นนี้น้อยมาก คือ ตั้งแต่ไม่รู้เลย - 19%

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคาดหวัง” ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับข้อความนั้น เพียงข้อละ 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวางแผนงานการบริหารจัดการ						
11.	ท่านคาดหวังว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดสรรบุคลากร เพื่อทำงานเชิงยุทธศาสตร์ อย่างเหมาะสม					
12.	ท่านคาดหวังว่าบุคลากรของสคร.มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกทำงานตามยุทธศาสตร์					
13.	ท่านคาดหวังว่าท่านจะได้รับการสนับสนุน เพื่อสร้างสมรรถนะในการทำงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง					
14.	ท่านคาดหวังว่าหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
15.	ท่านคาดหวังว่าท่านจะได้รับการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์					
16.	ท่านคาดหวังว่าหน่วยงานจะจัดสรรงบประมาณ อย่างเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์					
17.	ท่านคาดหวังว่าการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่ของสคร. จะทำให้มีกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค					
18.	ท่านคาดหวังว่านโยบายการบริหาร โครงสร้างใหม่ จะส่งผลให้สคร.มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
19.	ท่านคาดหวังว่านโยบายการบริหาร โครงสร้างใหม่ จะขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
20.	ท่านคาดหวังว่านโยบายการบริหาร โครงสร้างใหม่ เป็นการดำเนินงานแบบบูรณาการกับภาคีเครือข่าย					

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคาดหวัง” ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับข้อคำถามนั้น เพียงข้อละ 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการดำเนินงาน						
21.	ท่านคาดหวังว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน แสงสว่างเพียงพอ เอื้อต่อการผลิตผลงานตามยุทธศาสตร์มากขึ้น					
22.	ท่านคาดหวังว่าจะมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
23.	ท่านคาดหวังว่าจะมีการมอบหมายงานตามลักษณะงานอย่างชัดเจนในปริมาณที่เหมาะสม					
24.	ท่านคาดหวังว่าเครือข่าย และประชาชนจะได้รับการยอมรับนับถือในความรู้และความสามารถของท่าน					
25.	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับการเชื่อถือไว้วางใจให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
26.	ท่านคาดหวังว่าผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน					
27.	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม					
28.	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนที่ยึดตามคุณภาพของผลงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม					
29.	ท่านคาดหวังว่างานที่ท่านรับผิดชอบเป็นโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
30.	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน เช่น อบรม ประชุม ศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา					

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคาดหวัง” ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับข้อความนั้น เพียงข้อละ 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความคาดหวังผลที่จะได้รับภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่						
31.	ท่านคาดหวังว่าภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่จะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					
32.	ท่านคาดหวังว่าการแบ่งงานตามการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่จะส่งผลให้ลดภารกิจที่ซ้ำซ้อน					
33.	ท่านคาดหวังว่าภายหลังการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความกระชับและคล่องตัว					
34.	ท่านคาดหวังว่าภายหลังการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่ส่งผลให้มีการใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในการดำเนินงาน					
35.	ท่านคาดหวังว่าผลการดำเนินงานขององค์กรภายหลังบริหารงานตามโครงสร้างใหม่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
36.	ท่านคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่จะทำให้เกิดการพัฒนากลไกและขั้นตอนการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์					
37.	ท่านคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่บุคลากรของสคร.สามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสากล					
38.	ท่านคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่ผู้รับบริการจะเห็นคุณค่าของผลผลิตทางวิชาการและนำไปใช้ประโยชน์					

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคาดหวัง” ทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับข้อความนั้น เพียงข้อละ 1 ช่อง กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39.	ท่านคาดหวังว่าการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น					
40.	ท่านคาดหวังว่าภายหลังการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่จะช่วยให้การดำเนินงานของสคร.เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของสังคมในวงกว้างมากขึ้น					

ขอขอบคุณที่กรุณาใช้เวลาตามแบบสอบถาม

ภาคผนวก ก

คำชี้แจงพิกัดสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย

หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย
การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค
ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....ขอทำหนังสือนี้ไว้ต่อหัวหน้า
โครงการเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

ข้อ 1. ก่อนลงนามในใบยินยอมตนให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยให้ทราบถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย กิจกรรมการวิจัย ความเสี่ยง รวมทั้งประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย อย่างละเอียด
และมีความเข้าใจดีแล้ว

ข้อ 2. ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จน
ข้าพเจ้าพอใจ

ข้อ 3. ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้โดยสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วม ใน
โครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยนี้จะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่
ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ข้อ 4. ผู้วิจัยรับรองว่า จะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผย ได้เฉพาะใน
รูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทำได้เฉพาะ
กรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ข้อ 5. ผู้วิจัยรับรองว่า หากมีข้อมูลเพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่อกรวิจัย ข้าพเจ้าจะได้รับการแจ้งให้ทราบ
ทันทีโดยไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงชื่อ.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้วิจัย

(นางสาวไมลา อิศระสงคราม)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ภาคผนวก ง

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารรับรองเลขที่	MUPH 2012-019
ชื่อโครงการ :	ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีต่อการบริหารจัดการโครงสร้างใหม่
รหัสโครงการ :	218/2554
ชื่อหัวหน้าโครงการ :	นางสาวไมลา อิศระสงคราม
หน่วยงานที่สังกัด :	หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เอกสารที่รับรอง :	1. แบบเสนอโครงการวิจัย 2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย 3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย 4. แบบการเก็บรวบรวมข้อมูล/โปรแกรมหรือกิจกรรม
วันที่รับรอง :	3 กุมภาพันธ์ 2555
วันที่หมดอายุ :	2 กุมภาพันธ์ 2556

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเฮลซิงกิงจาก
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์สุธรรม นันทมงคลชัย)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล)
คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์



Certificate of Approval
Ethical Review Committee for Human Research
Faculty of Public Health, Mahidol University

COA. No. MUPH 2012-019

Protocol Title : EXPECTATIONS OF THE OFFICE OF DISEASE PREVENTION AND CONTROL PERSONNEL'S ON THE NEW STRUCTURE ADMINISTRATION

Protocol No. : 218/2554

Principal Investigator : Miss Mila Issarasongkham

Affiliation : Master of Science (Public Health) Program in Health Administration
Faculty of Public Health, Mahidol University

Approval Includes :
1. Project proposal
2. Information sheet
3. Informed consent form
4. Data collection form/Program or Activity plan

Date of Approval : 3 February 2012

Date of Expiration : 2 February 2013

The aforementioned project have been reviewed and approved according to the Declaration of Helsinki by Ethical Review Committee for Human Research, Faculty of Public Health, Mahidol University.

Handwritten signature of S. Nantham.

(Assoc. Prof. Sutham Nanthamongkolchai)

Chairman of Ethical Review Committee for Human Research

Handwritten signature of Phitaya Charupoonphol.

(Assoc. Prof. Phitaya Charupoonphol)

Dean of Faculty of Public Health

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวไมลา อิศระสงคราม
วัน เดือน ปีเกิด	10 เมษายน พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดระนอง ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา นนทบุรี พ.ศ. 2535-2537 ประกาศนียบัตรการพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ พ.ศ. 2547-2549 ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2553-2555 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 570/135 ถนนสรงประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์ 089-7706903 E-mail: mila-bie@windowslive.com
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โทรศัพท์ 02-9729606-9 ต่อ 18 E-mail: mila-bie@windowslive.com