

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Full Report)
การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค
(Development DDC Workforce Analysis Manual)

ชื่อเรื่องงานวิจัย : การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค

ชื่อผู้วิจัยหลัก : นางสาวกุลธิดา เครือทิม

ปีที่วิจัย : 2567

บทคัดย่อ

การพัฒนารูปแบบการทำงานผ่านการดำเนินงานวิจัยที่พัฒนามาจากงานประจำ (R2R) ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคู่มือที่ใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค มีการประเมินความรู้ คุณภาพ และความพึงพอใจของผู้ใช้คู่มือวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานกรมควบคุมโรคที่ต้องวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง จำนวน 42 หน่วยงาน จากทั้งหมด 44 หน่วยงาน (ยกเว้นสำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก และสำนักงานประสานงานเครือข่ายการฝึกอบรมระดับวิทยาภาคสนามอาเซียนบวกสาม กรมควบคุมโรค (สฝรอ.)) และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมของหน่วยงาน จำนวน 42 หน่วยงาน หน่วยงานละ 3 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 126 คนประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป และ/หรือ ผู้รับผิดชอบกลุ่มยุทธศาสตร์ หรือกลุ่มพัฒนาองค์กร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมของหน่วยงาน มีระดับความรู้หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 5.70 และระดับประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 0.62) คิดเป็นร้อยละ 4.31

จากผลการวิจัยระดับความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรคแล้วพบว่า การพัฒนาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ยังคงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ เนื่องด้วยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดีจากผู้มีพระคุณหลายท่าน และนางสาวนารถดา ชันธิกุล ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ซึ่งได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการประเมินความรู้ก่อนและหลังจากการศึกษาคู่มีวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมควบคุมโรค และแบบสอบถามประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สถานที่ศึกษาวิจัยและระยะเวลาศึกษาวิจัย	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	7
ขั้นตอนการดำเนินงาน	7
แผนการดำเนินงาน	8
ประชากรที่จะศึกษา	9
ขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง	10
การดำเนินงานวิจัย	10
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	11
การหาคุณภาพเครื่องมือ	12
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	12
การวิเคราะห์ข้อมูล	12
บทที่ 4 ผลการศึกษา	14
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	27
สรุปผลการศึกษา	27
อภิปรายผล	29
ข้อเสนอแนะ	31
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ประวัติผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมควบคุมโรคเป็นกรมวิชาการในกระทรวงสาธารณสุขที่มีหน่วยงานในความรับผิดชอบ จำนวนอัตรากำลัง และงบประมาณจำนวนมาก จัดเป็นกรมขนาดใหญ่มีการแบ่งส่วนราชการหน่วยงาน ส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ ปัจจุบันมีกรอบ อัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 6,471 อัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567) จำแนกตามประเภท ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 3,586 อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน 709 อัตรากำลัง พนักงานราชการ จำนวน 1,002 อัตรากำลัง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 984 อัตรากำลัง และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 190 อัตรากำลัง ซึ่งในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 มีกรอบอัตรากำลังดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนกรอบอัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ประเภท	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566
ข้าราชการ	3,647	3,637	3,609
ลูกจ้างประจำ	1,098	1,091	992
พนักงานราชการ	880	882	925
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	908	905	984
ลูกจ้างชั่วคราว	-	190	190

ที่มา: ข้อมูลกลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้กรมควบคุมโรคมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อการควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ

จากผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งงานและกรอบอัตรากำลังที่กรมควบคุมโรคใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา แต่เนื่องจากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 มีการปรับปรุงบทบาทภารกิจ หน้าที่และอำนาจของกรมควบคุมโรค และหน่วยงานในสังกัดมีการทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างการแบ่งงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโรค และบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจำเป็นต้องวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต

ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตและเพื่อให้การบริหาร กำลังคนในภาพรวมของกรมควบคุมโรคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเคลื่อน อัตรากำลัง การจัดสรรตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานหลักที่ทำ หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการจัดทำกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลัง โดยมีการดำเนินการดังนี้ 1) จัดตั้งคณะทำงานจัดทำกรอบอัตรากำลังฯ พร้อมกำหนดแนวทางการดำเนินการ ภายใต้คำแนะนำของ ที่ปรึกษา 2) คัดเลือกหน่วยงานนำร่อง 5 หน่วยงาน เพื่อหาวิธีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม 3) สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่ปรึกษา มาให้ความรู้กับทุกหน่วยงาน ผ่านระบบ Zoom พร้อมแจ้งแนวทาง ให้ทุกหน่วยงานรับทราบ 4) กองบริหารทรัพยากรบุคคลกำกับ ติดตาม ให้ความรู้แก่หน่วยงาน 5) กองบริหาร ทรัพยากรบุคคลตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงาน และให้ดำเนินการทบทวนอีกครั้ง 6) กองบริหาร ทรัพยากรบุคคลวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมของทุกหน่วยงาน และสรุปผลการวิเคราะห์เสนอคณะทำงานจัดทำกรอบอัตรากำลังฯ และ 7) นำเสนอ อ.ก.พ.กรมควบคุมโรคให้ความเห็นชอบ จากผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของ ทุกหน่วยงาน พบว่ากรมควบคุมโรคควรมีกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น 24.36% และในบางหน่วยงานต้องการ กรอบอัตรากำลังมากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันจำนวนหลายเท่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศในระยะยาว

จากผลการวิเคราะห์ของหน่วยงานที่มีอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค จึงมีมติให้ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ตั้งนั้น เพื่อให้การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง สามารถนำผล การวิเคราะห์มาใช้ในการบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาและ ปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค โดยการพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค เพื่อให้ หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรคต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาคู่มือที่ใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค
2. เพื่อประเมินความรู้ของผู้ใช้คู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค
3. เพื่อประเมินคุณภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้คู่มือการวิเคราะห์อัตรกำลังกรมควบคุมโรค

1.3 สถานที่ศึกษาวิจัยและระยะเวลาศึกษาวิจัย

สถานที่ หน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 42 หน่วยงาน จากทั้งหมด 44 หน่วยงาน
ระยะเวลา ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. รายงานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในปัจจุบันและกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลัง ในอุดมคติของผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ปี 2554) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังคนในปัจจุบันและในอุดมคติจากประสบการณ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ ซึ่งรวมหัวหน้าทางการแพทย์ รองหัวหน้าการพยาบาล ทีมแผนอัตรากำลังและหัวหน้าหอผู้ป่วย และจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่น การทำความเข้าใจทรัพยากรและอัตรากำลังที่มีอยู่ การวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงานที่เป็นจริง โดยมีแนวคิดที่จะพัฒนาทักษะในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังได้ตรงตามภาระงานที่เป็นจริง และบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง (จักรพันธ์ จันเขตร) มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลังของเทศบาลนครระยอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นแนวทางและข้อมูลในการจัดการกำลังคน โดยมีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้อย่างชัดเจน และในการจัดทำแผนอัตรากำลังจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้มีหน้าที่พิจารณากำหนดเพิ่ม ยุบเลิก หรือปรับเกลี่ยอัตรากำลัง โดยอาศัยข้อมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน คำนวณโดยใช้หลักทางวิทยาศาสตร์ การเก็บข้อมูลย้อนหลัง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมของจำนวนอัตรากำลังกับภาระงานในแต่ละภารกิจ ซึ่งเน้นไม่ให้เกิดปัญหาคนล้นงาน หรือปัญหางานมากกว่าคน โดยพยายามที่จะนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อลดภาระงาน และลดจำนวนบุคลากรในอนาคต และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ก็ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในคราวเดียวกัน เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับตำแหน่ง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า หลายหน่วยงานในส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ และให้ทราบถึงการนำผลการวิเคราะห์อัตรากำลังไปใช้ประโยชน์ต่อไป เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน

กระบวนการงานการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ,คู่มือการวิเคราะห์ภาระงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ คู่มือโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง หน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ปี พ.ศ. 2560 – 2564) กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

3. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน “กลุ่มอำนวยการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ” (ชำนาญ เป้าหลง) สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องค่อนข้างยาก การดำเนินงานทุกขั้นตอนต้องใช้ความละเอียดในการรวบรวมข้อมูลทุกกิจกรรมของบุคลากร เพื่อให้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สามารถสะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ปัจจุบัน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน และการยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งระดับล่างหรือตำแหน่งว่าง เพื่อนำไปกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานยังขาดบุคลากรที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากขาดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม เพราะระบบราชการขาดแรงจูงใจดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในระบบราชการ

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีข้อเสนอแนะการวิเคราะห์อัตรากำลัง ดังนี้

1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสนใจ และความร่วมมือในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน 2) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล คัดกิจกรรม วิเคราะห์ จัดทำกรอบอัตรากำลังเพื่อวางแผนกำลังคน 3) วิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ ปริมาณงานในปัจจุบัน และปริมาณงานในอนาคต ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

4. การวางแผนกำลังคน (ชัยพร รัตนดิลล ฌ ภูเก็ต) ได้ให้ความหมาย “การวางแผนกำลังคน” คือ เป็นความพยายามในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการจัดหา การใช้ อารังรักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในอนาคต เพื่ออารังรักษา ปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กลยุทธ์ดังกล่าว ได้แก่ การเก็บรวบรวม รักษา และตีความข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคน การคาดการณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ อุปทานของบุคคล การวิเคราะห์กระบวนการคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การสูญเสียบุคลากรในองค์กร การใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการจัดสรรงาน การจัดหา การใช้และการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งความต้องการกำลังคนขององค์กรจะถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่มีอยู่
2. ความเจริญเติบโตที่คาดหวังขององค์กร
3. ปริมาณการสูญเสีย/การได้มาของกำลังคนที่ได้ประมาณการ
4. จำนวนของโครงการใหม่ที่ต้องการความรู้เฉพาะ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากแผนกำลังคน คือ ทำให้เข้าใจความสำคัญของแผนกำลังคนที่มีผลกระทบต่อแผนปฏิบัติงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพได้

ล่วงหน้า สามารถวิเคราะห์และควบคุมต้นทุนของบุคลากรที่จะนำมาใช้ตามแผนได้ และผู้บริหารสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับแผนการมอบหมายงานให้สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรได้

ปัญหาของการวางแผนกำลังคน เช่น 1) การขาดความรู้ทางหลักวิชาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน 2) ขาดข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน ถูกต้อง 3) นโยบาย เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ขององค์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 4) เกิดจากผลประโยชน์ส่วนตัว 5) ขาดปัจจัยทางการผลิต (4 Ms) 6) สภาพแวดล้อมขององค์การไม่เอื้ออำนวย 7) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนอย่างจริงจัง เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ทบทวนแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
2. พัฒนาแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค โดยจัดทำเป็นโครงร่างคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค และออกแบบเครื่องมือ
3. ทดสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จำนวน 3 ท่าน ตอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของโครงร่างคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค (IOC)
4. แก้ไขโครงร่างคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค
5. ส่งแบบสอบถามประเมินการรับรู้ ก่อน ได้รับคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินตนเอง
6. ส่งคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรคที่แก้ไขแล้ว โดยจัดทำเป็นหนังสือเวียน และเผยแพร่ใน Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
7. ส่งคู่มือให้ผู้เกี่ยวข้องทำการศึกษาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
8. ส่งแบบสอบถามเพื่อสอบถามความรู้การวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม หลัง การศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินตนเอง พร้อมทั้ง แบบประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค
9. วิเคราะห์ สรุปผลการศึกษา และจัดทำรายงาน

3.2 ประชากรที่จะศึกษา

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานกรมควบคุมโรคที่ต้องวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง จำนวน 42 หน่วยงาน จากทั้งหมด 44 หน่วยงาน (ยกเว้นสำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก และ สำนักงานประสานงานเครือข่ายการฝึกอบรมระดับวิทยาภาคสนามอาเซียนบวกลสาม กรมควบคุมโรค (สฟรอ.)) รวมจำนวนประชากรประมาณ 840 คน ประกอบด้วย

หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 30 หน่วยงาน ดังนี้

1. กลุ่มตรวจสอบภายใน
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
3. สำนักงานเลขานุการกรม
4. กองกฎหมาย
5. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน
6. กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ
7. กองบริหารการคลัง
8. กองบริหารทรัพยากรบุคคล
9. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
10. กองระบาดวิทยา
11. กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม
12. กองโรคติดต่อทั่วไป
13. กองโรคติดต่อทางแมลง
14. กองโรคไม่ติดต่อ
15. กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
16. กองวินโรค
17. สถาบันบำราศนราดูร
18. สถาบันราชประชาสมาสัย
19. สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
20. สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
21. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
22. สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ
23. สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
24. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
25. สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง
26. สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา กรมควบคุมโรค
27. กองนวัตกรรมและวิจัย

28. กองป้องกันการบาดเจ็บ
29. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริโครงการเฉลิมพระเกียรติ และโครงการที่เกี่ยวข้องกับพระบรมวงศานุวงศ์ กรมควบคุมโรค
30. กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค
หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค จำนวน 12 หน่วยงาน ดังนี้
1. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่
 2. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก
 3. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์
 4. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี
 5. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี
 6. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี
 7. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น
 8. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี
 9. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา
 10. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี
 11. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช
 12. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

3.3 ขนาดตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการวิเคราะห์ อัตรากำลังที่เหมาะสมของหน่วยงาน จำนวน 42 หน่วยงาน หน่วยงานละ 3 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 126 คนประกอบด้วย

- หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป หรือหัวหน้ากลุ่มอำนวยการ
- ผู้รับผิดชอบหรือผู้ปฏิบัติงาน งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป และ/หรือ
- ผู้รับผิดชอบหรือผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มยุทธศาสตร์ หรือกลุ่มพัฒนาองค์กร

3.4 การดำเนินงานวิจัย

1. ทบทวนแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
2. พัฒนาแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค โดยจัดทำเป็นโครงร่างคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค และออกแบบเครื่องมือ

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 ท่าน ตอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (IOC) ดังนี้

- โครงร่าง คู่มือการวิเคราะห์อัตราากำลังกรมควบคุมโรค
- แบบสอบถามเพื่อสอบถามความรู้เรื่องการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค
- แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

4. แก้ไขโครงร่างคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

5. แจ้งหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในการวิจัย

6. ขอความร่วมมืออาสาสมัครและขอความยินยอมในการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม

7. ส่งแบบสอบถามเพื่อสอบถามความรู้ก่อนการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินตนเอง

8. ส่งคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรคที่แก้ไขแล้ว โดยจัดทำเป็นหนังสือเวียน และเผยแพร่ใน Website กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

9. ส่งแบบสอบถามเพื่อสอบถามความรู้หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินตนเอง พร้อมทั้งแบบประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

10. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม

11. วิเคราะห์ สรุปผลการศึกษา และจัดทำรายงาน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- แบบสอบถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของโครงร่างคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค (IOC)

- แบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมก่อนและหลังได้รับคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

- แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

3.6 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของรูปแบบสอบถาม และการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.7 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของโครงการและกิจกรรม พร้อมทั้งเหตุผลที่เลือกเข้าโครงการ ตลอดจนเป็นที่เข้าใจและสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ
2. อธิบายขั้นตอนการดำเนินโครงการวิจัย หากยินดีเข้าร่วมโครงการขอให้อาสาสมัครลงนามในใบยินยอม
3. ดำเนินการส่งแบบสอบถาม (Pretest) ก่อนการอ่านและศึกษาคู่มือ
4. มอบคู่มือให้กับอาสาสมัครอ่านและศึกษา เป็นเวลา 10 วัน
5. ดำเนินการส่งแบบสอบถาม (Posttest) หลังจากอ่านและศึกษาคู่มือ
6. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถาม
7. บันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
8. วิเคราะห์ สรุป ผลการวิจัย

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

1. แบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมก่อนและหลังได้รับคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ให้เลือกตอบ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความรู้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 และต้องแก้ไขคะแนนรู้น้อยกว่าร้อยละ 80 ดังนี้
 - ตอบผิดให้ -1 คะแนน
 - ตอบไม่แน่ใจให้ 0 คะแนน
 - ตอบถูกให้ 1 คะแนน
2. แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ลักษณะของเครื่องมือเป็นการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ที่ใช้มาตราวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับความการประเมินและระดับคะแนน

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
ระดับการประเมินมากที่สุด	5
ระดับการประเมินมาก	4
ระดับการประเมินปานกลาง	3
ระดับการประเมินน้อย	2
ระดับการประเมินน้อยที่สุด	1

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคู่มือที่ใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ประเมินความรู้ของผู้ใช้คู่มือวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค และประเมินคุณภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้คู่มือวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานกรมควบคุมโรคที่ต้องวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง จำนวน 42 หน่วยงาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมก่อนการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค และหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค โดยวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็นระดับการประเมิน 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
โดยผลการศึกษา มีดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 126 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค และหน่วยงานที่ปฏิบัติ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ข้อมูลด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 81.75 และเป็นเพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25

ข้อมูลด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 41.27 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 ช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.02 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94

ข้อมูลด้านระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน

44 คน คิดเป็นร้อยละ 34.92 อยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79

ข้อมูลด้านอายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 5 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-2 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 อยู่ในช่วงอายุราชการหรือประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.97

ข้อมูลหน่วยงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และปฏิบัติงานที่ส่วนภูมิภาค จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57

ข้อมูลตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 36.51 รองลงมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.63 ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.32 ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 ตำแหน่งนายแพทย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 ตำแหน่งนักกายภาพบำบัด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 ตำแหน่งพนักงานธุรการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 และน้อยที่สุดดำรงตำแหน่งนิติกร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79

ข้อมูลประเภทและระดับตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในประเภทข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 ประเภทพนักงานราชการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.02 ประเภทข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.49 ประเภทข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ประเภทข้าราชการ ระดับชำนาญงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 ประเภทข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 และน้อยที่สุดประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 126 คน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	23	18.25
	หญิง	103	81.75
อายุ	26 – 35 ปี	35	27.78
	36 – 45 ปี	52	41.27
	46 – 55 ปี	29	23.02
	55 ปีขึ้นไป	10	7.94
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.38
	ปริญญาตรี	78	61.90
	ปริญญาโท	44	34.92
	อื่น ๆ ได้แก่ ปริญญาเอก	1	0.79
อายุราชการ หรือประสบการณ์ การทำงานใน กรมควบคุมโรค	น้อยกว่า 1 ปี	5	3.97
	1 – 2 ปี	21	16.67
	3 – 5 ปี	14	11.11
	5 ปีขึ้นไป	86	68.25
หน่วยงาน	ส่วนกลาง	90	71.43
	ส่วนภูมิภาค	36	28.57
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข	26	20.63
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	13	10.32
	นักจัดการงานทั่วไป	46	36.51
	นักทรัพยากรบุคคล	18	14.29
	เจ้าพนักงานธุรการ	10	7.94
	อื่น ๆ ได้แก่ นายแพทย์ นิติกร นักกายภาพบำบัด นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการพัสดุ พนักงานธุรการ	13	10.31
ประเภทและ ระดับตำแหน่ง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ	14	11.11
	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ	47	37.30
	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ	17	13.49
	ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน	10	7.94
	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน	7	5.56
	พนักงานราชการ	29	23.02
	ลูกจ้างประจำ	2	1.59

ส่วนที่ 2 ประเมินความรู้ก่อนการศึกษาคู่่มือการวิเคราะห์อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค

แบ่งเป็นระดับการประเมิน 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ตอบผิด	ให้คะแนนเท่ากับ	-1 คะแนน
ตอบไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเท่ากับ	0 คะแนน
ตอบถูก	ให้คะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

ตารางที่ 5 สรุปจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินความรู้ก่อนการศึกษาคู่่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ประเด็น	ผู้ตอบแบบประเมิน					
	ตอบถูก		ตอบผิด		ตอบไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	121	96.03	0	0.00	5	3.97
2. การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	122	96.83	2	1.59	2	1.59
3. การวิเคราะห์อัตรากำลัง ต้องทบทวนบทบาทภารกิจปัจจุบันของหน่วยงาน โดยไม่ต้องพิจารณาจากบทบาทภารกิจที่ผ่านมา และบทบาทภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต	75	59.52	45	35.71	6	4.76
4. การวิเคราะห์อัตรากำลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	9	7.14	114	90.48	3	2.38
5. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เช่น FTE การใช้ดุลยพินิจผู้บริหาร การคำนวณอัตรากำลังตามผลัด/กะ การกำหนดอัตรากำลังด้วยวิธี Service Based	94	74.60	18	14.29	14	11.11
6. Full Time Equivalent : FTE ประกอบด้วย กระบวนการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การคำนวณอัตรากำลังที่ต้องใช้ในงานนั้น	105	83.33	7	5.56	14	11.11

ประเด็น	ผู้ตอบแบบประเมิน					
	ตอบถูก		ตอบผิด		ตอบไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์อัตรากำลังคือ ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานมอบหมาย	41	32.54	72	57.14	13	10.32
8. หากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังพบว่าหน่วยงานมีอัตรากำลังเกิน ให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน	38	30.16	65	51.59	23	18.25
9. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานทราบความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ประกอบด้วย จำนวนกรอบอัตรากำลังทุกประเภท ชื่อตำแหน่ง และอัตรากำลังส่วนขาด/เกิน	116	92.06	4	3.17	6	4.76
10. ประโยชน์ของการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารกำลังคน ตามมาตรการต่าง ๆ	122	96.83	1	0.79	3	2.38

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ตอบถูกมากที่สุดในข้อคำถามที่ 2 และข้อคำถามที่ 10 จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 96.83 และตอบผิดมากที่สุดในข้อคำถามที่ 4 จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 90.48

ตารางที่ 6 สรุปคะแนนการประเมินความรู้ก่อนการศึกษาคู่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

คะแนนที่ได้รับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8	12	9.52
7	9	7.14
6	25	19.84
5	4	3.17
4	20	15.87
3	10	7.94
2	33	26.19
1	10	7.94
0	3	2.38

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนในช่วง 0 – 8 คะแนน ส่วนใหญ่ได้คะแนน 2 คะแนน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.19 ได้คะแนน 0 คะแนน มีจำนวนน้อยที่สุด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 และพบว่าผู้มีผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงสุด 8 คะแนน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 ได้คะแนนน้อยที่สุด 0 คะแนน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 โดยไม่มีผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนน 9 และ 10 คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

- 1) การกำหนดอัตรากำลัง เห็นควรนำหน่วยงานอื่นมาเทียบด้วย
- 2) ควรมีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำ
- 3) ทำให้สำเร็จ

4.2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค และหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค โดยวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็นระดับการประเมิน 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ
โดยผลการศึกษา มีดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค และหน่วยงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดตามตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมก่อนการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค จำนวน 126 คน

ส่วนที่ 2 ประเมินความรู้หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

แบ่งเป็นระดับการประเมิน 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ตอบผิด	ให้คะแนนเท่ากับ	-1 คะแนน
ตอบไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเท่ากับ	0 คะแนน
ตอบถูก	ให้คะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

ตารางที่ 7 สรุปผลระดับความรู้หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมควบคุมโรค

ประเด็น	ผู้ตอบแบบประเมิน					
	ตอบถูก		ตอบผิด		ตอบไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	124	98.41	0	0.00	2	1.59
2. การวางแผนอัตราค่าจ้าง หมายถึง การดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ	120	95.24	4	3.17	2	1.59
3. การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ต้องทบทวนบทบาทภารกิจปัจจุบันของหน่วยงาน โดยไม่ต้องพิจารณาจากบทบาทภารกิจที่ผ่านมา และบทบาทภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต	80	63.49	39	30.95	8	6.35
4. การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ความต้องการอัตราค่าจ้างข้าราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	18	14.29	106	84.13	2	1.59
5. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เช่น FTE การใช้ดุลยพินิจผู้บริหาร การคำนวณอัตราค่าจ้างตามผลัด/กะ การกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยวิธี Service Based	104	82.54	11	8.73	12	9.52
6. Full Time Equivalent : FTE ประกอบด้วย ภาระงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ในงานนั้น	121	96.03	2	1.59	3	2.38
7. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคือ ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานมอบหมาย	40	31.75	81	64.29	7	5.56
8. หากผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างพบว่าหน่วยงานมีอัตราค่าจ้างเกิน ให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการ และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน	42	33.33	69	54.76	18	14.29
9. ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานทราบความต้องการอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับภารกิจ ประกอบด้วย จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างทุกประเภท ชื่อตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างส่วนขาด/เกิน	121	96.03	2	1.59	3	2.38

ประเด็น	ผู้ตอบแบบประเมิน					
	ตอบถูก		ตอบผิด		ตอบไม่แน่ใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10. ประโยชน์ของการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารกำลังคน ตามมาตรการต่าง ๆ	121	96.03	0	0.00	6	4.76

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ตอบถูกมากที่สุดในข้อคำถามที่ 1 จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 98.41 และตอบผิดมากที่สุดในข้อคำถามที่ 4 จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 84.13

ตารางที่ 8 สรุปคะแนนการประเมินความรู้ก่อนการศึกษาคู่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

คะแนนที่ได้รับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10	8	6.35
9	1	0.79
8	10	7.94
7	2	1.59
6	29	23.02
5	9	7.14
4	21	16.67
3	6	4.76
2	33	26.19
1	5	3.97
0	0	0.00
-1	2	1.59

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนในช่วง -1 – 10 คะแนน ส่วนใหญ่ได้คะแนน 2 คะแนน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.19 ได้คะแนน 9 คะแนน มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 และพบว่าผู้มีผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงสุด 10 คะแนน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.35 ได้คะแนนน้อยที่สุด -1 คะแนน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 โดยไม่มีผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนน 0 คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ควรจัดหลักสูตรให้ข้าราชการทุกคนได้รับทราบแนวทางในคู่มือ

4.3 แบบประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค และหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมควบคุมโรค โดยวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 เนื้อหาคู่มือ

- อ่านแล้วเข้าใจง่าย
- ตรงตามวัตถุประสงค์
- มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา
- รูปแบบ เนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ
- ขั้นตอน ผังการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องครบถ้วน

3.2 การใช้ประโยชน์จากคู่มือ

- มีความน่าเชื่อถือ
- เสริมสร้างความรู้และเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง
- เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
- สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้
- คู่มือแสดงถึงความรู้ใหม่มากกว่าที่เคยศึกษา

3.3 ความพึงพอใจคู่มือ

- ความน่าสนใจ
- หน้าปกมีความสวยงาม
- รูปเล่มมีขนาดเหมาะสม
- ตัวอักษรมีขนาดเหมาะสม
- ความพึงพอใจคู่มือในภาพรวม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

โดยผลการศึกษา มีดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค และหน่วยงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดตามตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้ เรื่องการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมก่อนการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค จำนวน 126 คน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ (Mean and Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค โดยให้คะแนนตามเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเท่ากับ	1

นำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาแปรผลโดยเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยถือว่าการแปรผล ความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์การประมวลผลความคิดเห็น แยกเป็น 5 ระดับ และคิดช่วงคะแนน โดยคำนวณจากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= 5 - 1 / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น	ช่วงคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
	ช่วงคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
	ช่วงคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
	ช่วงคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
	ช่วงคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 สรุปผลการประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์หัตถรากลังกรมควบคุมโรค

ประเด็นความคิดเห็น	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	แปรผล
1. เนื้อหาคู่มือ			
1.1 อ่านแล้วเข้าใจง่าย	4.20	0.70	มาก
1.2 ตรงตามวัตถุประสงค์	4.39	0.57	มากที่สุด
1.3 มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา	4.38	0.59	มากที่สุด
1.4 รูปแบบ เนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ	4.34	0.60	มากที่สุด
1.5 ขั้นตอน ผังการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องครบถ้วน	4.39	0.55	มากที่สุด
รวม	4.34	0.60	มากที่สุด
2. การใช้ประโยชน์จากคู่มือ			
2.1 มีความน่าเชื่อถือ	4.38	0.55	มากที่สุด
2.2 เสริมสร้างความรู้และเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์หัตถรากลัง	4.40	0.57	มากที่สุด
2.3 เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.29	0.66	มากที่สุด
2.4 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้	4.31	0.69	มากที่สุด
2.5 คู่มือแสดงถึงความรู้ใหม่มากกว่าที่เคยศึกษา	4.21	0.71	มากที่สุด
รวม	4.32	0.64	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจคู่มือ			
3.1 ความน่าสนใจ	4.29	0.67	มากที่สุด
3.2 หน้าปกมีความสวยงาม	4.19	0.68	มาก
3.3 รูปเล่มมีขนาดเหมาะสม	4.30	0.60	มากที่สุด
3.4 ตัวอักษรมีขนาดเหมาะสม	4.33	0.57	มากที่สุด
3.5 ความพึงพอใจคู่มือในภาพรวม	4.31	0.63	มากที่สุด
รวม	4.28	0.63	มากที่สุด
ภาพรวมทั้งหมด	4.31	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 มีผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

ด้านเนื้อหาคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.34 ค่าเฉลี่ย 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อ่านแล้วเข้าใจง่าย ร้อยละ 4.20 ค่าเฉลี่ย 0.70 รูปแบบ เนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ ร้อยละ 4.34 ค่าเฉลี่ย 0.60 มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา ร้อยละ 4.38 ค่าเฉลี่ย 0.59 ตรงตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 4.39 ค่าเฉลี่ย 0.57 และขั้นตอน ผังการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องครบถ้วน ร้อยละ 4.39 ค่าเฉลี่ย 0.55 ตามลำดับ

ด้านการใช้ประโยชน์จากคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.32 ค่าเฉลี่ย 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คู่มือแสดงถึงความรู้ใหม่มากกว่าที่เคยศึกษา ร้อยละ 4.21 ค่าเฉลี่ย 0.71 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือ

นำไปปฏิบัติได้ ร้อยละ 4.31 ค่าเฉลี่ย 0.69 2.3 เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 4.29 ค่าเฉลี่ย 0.66 เสริมสร้างความรู้และเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ร้อยละ 4.40 ค่าเฉลี่ย 0.57 และมีความน่าเชื่อถือ ร้อยละ 4.38 ค่าเฉลี่ย 0.55 ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด ร้อยละ 4.28 ค่าเฉลี่ย 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน้าปกมีความสวยงาม ร้อยละ 4.19 ค่าเฉลี่ย 0.68 ความน่าสนใจ ร้อยละ 4.29 ค่าเฉลี่ย 0.67 ความพึงพอใจคู่มือในภาพรวม ร้อยละ 4.31 ค่าเฉลี่ย 0.63 รูปเล่มมีขนาดเหมาะสม ร้อยละ 4.30 ค่าเฉลี่ย 0.60 และตัวอักษรมีขนาดเหมาะสม ร้อยละ 4.33 ค่าเฉลี่ย 0.57 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

- 1) ช่อง Flow Chart ที่เป็นสัญลักษณ์ตัดสินใจ/พิจารณา ไม่มีลูกศรระบุว่า ไม่อนุมัติ/ไม่ถูกต้อง
- 2) ข้อจำกัดของการใช้ไฟล์ excel ในการวิเคราะห์ข้อมูล ควรพัฒนาเป็นโปรแกรมออนไลน์ในอนาคต
- 3) ควรปรับแบบสอบถามให้ตัวอักษรใหญ่กว่านี้ และช่องตัวเลือกควรให้เลือกได้เพียงข้อเดียว
- 4) เพิ่มเนื้อหา และตัวอย่างโดยลงรายละเอียดเทคนิคการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเทคนิคอื่นๆ
- 5) ควรมีการอธิบายให้ชัดเจน ว่าการกำหนดค่า เอามาจากไหน เพราะเหตุใดจึงใช้ค่านี้ เพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ เข้าใจและเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ได้จริง

จากผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง กรมควบคุมโรค สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 10 วิเคราะห์ผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง กรมควบคุมโรค

ประเด็น	ผู้ที่ตอบถูก ก่อน ศึกษาคู่มือ	ผู้ที่ตอบถูก หลัง ศึกษาคู่มือ	ร้อยละอัตราที่ เพิ่มขึ้น/ลดลง
1. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการ มีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	121 คน ร้อยละ 96.03	124 คน ร้อยละ 98.41	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.48
2. การวางแผนอัตราค่าจ้าง หมายถึง การดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ	122 คน ร้อยละ 96.83	120 คน ร้อยละ 95.24	ลดลง ร้อยละ 1.64

ประเด็น	ผู้ที่ตอบถูก ก่อน ศึกษาคู่มือ	ผู้ที่ตอบถูก หลัง ศึกษาคู่มือ	ร้อยละอัตราที่ เพิ่มขึ้น/ลดลง
3. การวิเคราะห์หัตถรากำลัง ต้องทบทวนบทบาทภารกิจปัจจุบันของหน่วยงาน โดยไม่ต้องพิจารณาจากบทบาทภารกิจที่ผ่านมาและบทบาทภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต	75 คน ร้อยละ 59.52	80 คน ร้อยละ 63.49	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 6.67
4. การวิเคราะห์หัตถรากำลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ความต้องการหัตถรากำลังข้าราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	9 คน ร้อยละ 7.14	18 คน ร้อยละ 14.29	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 100
5. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์หัตถรากำลัง เช่น FTE การใช้ดุลยพินิจผู้บริหาร การคำนวณหัตถรากำลังตามผลัด/กะ การกำหนดหัตถรากำลังด้วยวิธี Service Based	94 คน ร้อยละ 74.60	104 คน ร้อยละ 82.54	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10.64
6. Full Time Equivalent : FTE ประกอบด้วย ภาระงานงานขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การคำนวณหัตถรากำลังที่ต้องใช้ในงานนั้น	105 คน ร้อยละ 83.33	121 คน ร้อยละ 96.03	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.24
7. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์หัตถรากำลังคือผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานมอบหมาย	41 คน ร้อยละ 32.54	40 คน ร้อยละ 31.75	ลดลง ร้อยละ 2.44
8. หากผลการวิเคราะห์หัตถรากำลังพบว่าหน่วยงาน มีหัตถรากำลังเกิน ให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการ และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน	38 คน ร้อยละ 30.16	42 คน ร้อยละ 33.33	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10.53
9. ผลการวิเคราะห์หัตถรากำลังของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานทราบความต้องการหัตถรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ประกอบด้วย จำนวนกรอบหัตถรกำลังทุกประเภท ชื่อตำแหน่งและหัตถรกำลังส่วนขาด/เกิน	116 คน ร้อยละ 92.06	121 คน ร้อยละ 96.03	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.31
10. ประโยชน์ของการวิเคราะห์หัตถรกำลัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารกำลังคนตามมาตรการต่าง ๆ	122 คน ร้อยละ 96.83	121 คน ร้อยละ 96.03	ลดลง ร้อยละ 0.82
รวม	ร้อยละ 66.90	ร้อยละ 70.71	เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5.70

จากตารางที่ 10 วิเคราะห์ผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือ การวิเคราะห์หัตถรกำลังกรมควบคุมโรค พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังศึกษาคู่มือ การวิเคราะห์หัตถรกำลังกรมควบคุมโรค ในข้อคำถามที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 100 มีความรู้ลดลงหลังศึกษาคู่มือ การวิเคราะห์หัตถรกำลังกรมควบคุมโรค ในข้อคำถามที่ 7 คิดเป็นร้อยละ 2.44 และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้หลังศึกษาคู่มือการวิเคราะห์หัตถรกำลังกรมควบคุมโรค มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 5.70 และข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบผิดก่อนการศึกษาคู่มือ ข้อคำถามที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบถูกมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์การประเมินความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค และการประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน จำนวน 42 หน่วยงาน โดยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงาน หน่วยงาน ตำแหน่ง ประเภทและระดับตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.75 และเป็นเพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 และพบว่าส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.27 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.94 และพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 34.92 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.79 และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.25 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในช่วง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.97 และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 71.43 และปฏิบัติงานที่ส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 28.57 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 36.51 รองลงมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 20.63 และน้อยที่สุดดำรงตำแหน่งนิติกร คิดเป็นร้อยละ 0.79 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในประเภทข้าราชการ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 37.30 รองลงมาประเภทพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 23.02 และน้อยที่สุดประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59

2. ผลการวิเคราะห์ความรู้ก่อนการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ตอบถูกมากที่สุดในข้อคำถามที่ 2 และข้อคำถามที่ 10 จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 96.83 และตอบผิดมากที่สุดในข้อคำถามที่ 4 จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 90.48 และพบว่าผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนในช่วง 0 – 8 คะแนน ซึ่งส่วนใหญ่ได้คะแนน 2 คะแนน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.19 และได้คะแนน 0 คะแนน มีจำนวนน้อยที่สุด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 และพบว่าผู้มีผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงสุด 8 คะแนน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 ได้คะแนนน้อยที่สุด 0 คะแนน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 โดยไม่มีผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนน 9 และ 10 คะแนน

3. ผลการวิเคราะห์ความรู้หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตราากำลังกรมควบคุมโรค

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ตอบถูกมากที่สุดในข้อคำถามที่ 1 จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 98.41 และตอบผิดมากที่สุดข้อคำถามที่ 4 จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 84.13 และพบว่าผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนในช่วง -1 – 10 คะแนน ส่วนใหญ่ได้คะแนน 2 คะแนน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.19 ได้คะแนน 9 คะแนน มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 และพบว่าผู้มีผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงสุด 10 คะแนน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.35 ได้คะแนนน้อยที่สุด -1 คะแนน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 โดยไม่มีผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนน 0 คะแนน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีความรู้เพิ่มขึ้นหลังศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ในข้อคำถามที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 100 มีความรู้ลดลงหลังศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ในข้อคำถามที่ 7 คิดเป็นร้อยละ 2.44 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้หลังศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 5.70 และข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบผิดก่อนการศึกษาคู่มือ ข้อคำถามที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบถูกมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100

5. ผลการวิเคราะห์คุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรคสามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1 ด้านเนื้อหาคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.60 คิดเป็นร้อยละ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ อ่านแล้วเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 0.70 คิดเป็นร้อยละ 4.20 รูปแบบ เนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.60 คิดเป็นร้อยละ 4.34 มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.59 คิดเป็นร้อยละ 4.38 ตรงตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.57 คิดเป็นร้อยละ 4.39 และขั้นตอน ผังการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.55 คิดเป็นร้อยละ 4.39 ตามลำดับ

5.2 ด้านการใช้ประโยชน์จากคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 4.32 ค่าเฉลี่ย 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คู่มือแสดงถึงความรู้ใหม่มากกว่าที่เคยศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.71 คิดเป็นร้อยละ 4.21 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.69 คิดเป็นร้อยละ 4.31 เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.66 คิดเป็นร้อยละ 4.29 เสริมสร้างความรู้และเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.57 คิดเป็นร้อยละ 4.40 และมีความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.55 คิดเป็นร้อยละ 4.38 ตามลำดับ

5.3 ด้านความพึงพอใจคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด ร้อยละ 4.28 ค่าเฉลี่ย 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน้าปกมีความสวยงาม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 0.68 คิดเป็นร้อยละ 4.19 ความน่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.67 คิดเป็นร้อยละ 4.29 ความพึงพอใจคู่มือในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.63 คิดเป็นร้อยละ 4.31 รูปเล่มมีขนาดเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.60 คิดเป็นร้อยละ 4.30 และตัวอักษรมีขนาดเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.57 คิดเป็นร้อยละ 4.33 ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นในภาพรวมทั้งหมดพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 0.62 คิดเป็นร้อยละ 4.31

จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) การกำหนดอัตรากำลัง เห็นควรนำหน่วยงานอื่นมาเทียบด้วย
- 2) ควรมีการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการจัดทำ
- 3) ทำให้สำเร็จ
- 4) ช่อง Flow Chart ที่เป็นสัญลักษณ์ตัดสินใจ/พิจารณา ไม่มีลูกศรระบุว่าจะไม่อนุมัติ/ไม่ถูกต้อง
- 5) ข้อจำกัดของการใช้ไฟล์ excel ในการวิเคราะห์ข้อมูล ควรพัฒนาเป็นโปรแกรมออนไลน์ในอนาคต
- 6) ควรปรับแบบสอบถามให้ตัวอักษรใหญ่กว่านี้ และช่องตัวเลือกควรให้เลือกได้เพียงข้อเดียว
- 7) เพิ่มเนื้อหา และตัวอย่างโดยลงรายละเอียดเทคนิคการวิเคราะห์อัตรากำลังเทคนิคอื่นๆ
- 8) ควรมีการอธิบาย ให้ชัดเจน ว่าการกำหนดค่า เามาจากไหน เพราะเหตุใดจึงใช้ค่านี้นี้ เพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ เข้าใจและเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ได้จริง
- 9) ควรจัดหลักสูตรให้ข้าราชการทุกคนได้รับทราบแนวทางในคู่มือ

อภิปรายผล

การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคู่มือ ประเมินความรู้ของผู้ใช้คู่มือ และประเมินคุณภาพและความพึงพอใจของผู้ใช้คู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค พบว่ากรมควบคุมโรคมีกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น 24.36% และในบางหน่วยงานต้องการกรอบอัตรากำลังมากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบันจำนวนหลายเท่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศในระยะยาวประเมิน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรกรมควบคุมโรค จำนวน 126 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 36 – 45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ หรือประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 5 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เป็นประเภทข้าราชการ ระดับชำนาญการ อภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการประเมินความรู้ก่อนการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ตอบถูกมากที่สุดในข้อคำถามที่ 2 และข้อคำถามที่ 10 จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 96.83 ตอบผิดมากที่สุดในข้อคำถามที่ 4 จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 90.48 และพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนในช่วง 0 – 8 คะแนน ส่วนใหญ่ได้คะแนน 2 คะแนน จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.19 ได้คะแนน 0 คะแนน มีจำนวนน้อยที่สุด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 และพบว่ามีผู้ที่ตอบได้ คะแนนสูงสุด 8 คะแนน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 ได้คะแนนน้อยที่สุด 0 คะแนน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.38 โดยไม่มีผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนน 9 และ 10 คะแนน

ผลการประเมินความรู้หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ตอบถูกมากที่สุดข้อคำถามที่ 1 จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 98.41 และ ตอบผิดมากที่สุดในข้อคำถามที่ 4 จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 84.13 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินได้ คะแนนในช่วง -1 – 10 คะแนน ส่วนใหญ่ได้คะแนน 2 คะแนน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.19 ได้คะแนน 9 คะแนน มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 และพบว่ามีผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงสุด 10 คะแนน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.35 ได้คะแนนน้อยที่สุด -1 คะแนน จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.59 โดยไม่มีผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนน 0 คะแนน

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์ อัตรากำลังกรมควบคุมโรค พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังศึกษาคู่มือ ในข้อคำถามที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 100 มีความรู้ลดลงหลังศึกษาคู่มือ ในข้อคำถามที่ 7 คิดเป็นร้อยละ 2.44 และเมื่อพิจารณา ในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้หลังศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 5.70 และข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบผิดก่อนการศึกษาคู่มือ ข้อ คำถามที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบถูกมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค ซึ่งแบ่งข้อคิดเห็นออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านเนื้อหาคู่มือ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 2) ด้านการใช้ ประโยชน์จากคู่มือ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด และ 3) ด้านความพึงพอใจคู่มือ มีระดับความพึงพอใจ มากที่สุด และภาพรวมทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค เกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค เห็นควรให้พัฒนาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลัง กรมควบคุมโรคให้มีความถูกต้อง เพิ่มเนื้อหา คำอธิบาย ที่มา ตัวอย่าง เนื่องจากการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Microsoft Excel มีข้อจำกัด ควรพัฒนาเป็นโปรแกรมออนไลน์

ข้อเสนอแนะ

- 1) พัฒนาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค โดยเพิ่มเนื้อหา คำอธิบาย ยกตัวอย่างเทคนิคการวิเคราะห์อัตรากำลังอื่น แก่ไขผังกระบวนการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้จริง
- 2) จัดอบรม ประชุม ชี้แจง เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษาแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง
- 3) พัฒนาและปรับปรุงวิธีการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินการ เพื่อลดความผิดพลาดของข้อมูลและดำเนินการได้สะดวกยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562. (2562, 20 มิถุนายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 78 ก. หน้า 1-12.
- กองการเจ้าหน้าที่, 2558. ผลการวิเคราะห์โครงสร้างการแบ่งงานและกรอบอัตรากำลังที่ควรจะเป็น
ปี 2558. กรมควบคุมโรค.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2566. แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อน
ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค. กรมควบคุมโรค.
- คณะทำงานขับเคลื่อนภารกิจการจัดทำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐),
ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร., สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน, และ สำนักงาน
ก.พ., 2566. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแนวทาง
ปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ..
- ชัยพร รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. การวางแผนกำลังคน. สืบค้นจาก<https://www.gotoknow.org/posts/387483>
- ชำนาญ เป้นหลง. การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคน “กลุ่มอำนวยการ สำนักส่งเสริม
สุขภาพ” สืบค้นจาก [https://hp.anamai.moph.go.th/th/km-research-
person/download/?did=205014&id=74010&reload=](https://hp.anamai.moph.go.th/th/km-research-person/download/?did=205014&id=74010&reload=)
- จักรพันธ์ จันทเขต. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอัตรากำลัง กรณีศึกษาเทศบาลนคร
ระยอง จังหวัดระยอง. การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นงนุช บุญยัง และ ศศิธร พุ่มดวง. (2554). รายงานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในปัจจุบัน
และกลยุทธ์การบริหารอัตรากำลังในอนาคตของผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้บริหาร
ทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), 2553. คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วน
ราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม
ก่อนการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

แบบแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ข้าพเจ้าได้อ่าน เข้าใจ และรับทราบวัตถุประสงค์ การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว และให้ความยินยอมในการประมวลผลข้อมูล ส่วนบุคคล ข้าพเจ้ามีความประสงค์

ยินยอม ไม่ยินยอม

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม ก่อน การศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุปี
3. ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท ปริญญาโท ปริญญาตรี ต่ำกว่า ปริญญาตรี
4. ตำแหน่ง.....
5. ระดับตำแหน่ง.....
6. ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข อื่นๆ (ระบุ).....
7. อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 2 ปี 3 – 5 ปี 5 ปีขึ้นไป
8. หน่วยงาน.....

ส่วนที่ 2 ประเมินความรู้ก่อนการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ประเด็น	ระดับการประเมิน		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
1. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด			
2. การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ			
3. การวิเคราะห์อัตรากำลัง ต้องทบทวนบทบาทภารกิจปัจจุบันของหน่วยงานเท่านั้น โดยไม่ต้องพิจารณาจากบทบาทภารกิจที่ผ่านมา และบทบาทภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต			
4. การวิเคราะห์อัตรากำลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน			
5. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เช่น FTE การใช้ดุลยพินิจผู้บริหาร การคำนวณอัตรากำลังตามผลัด/กะ การกำหนดอัตรากำลังด้วยวิธี Service Based			
6. Full Time Equivalent : FTE ประกอบด้วย ภาระบวณงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การคำนวณอัตรากำลังที่ต้องใช้ในงานนั้น			
7. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์อัตรากำลังคือผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานมอบหมาย			
8. หากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังพบว่าหน่วยงานมีอัตรากำลังเกินให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนงาน และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน			
9. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานทราบความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ประกอบด้วย จำนวนกรอบอัตรากำลังทุกประเภท ชื่อตำแหน่ง และอัตรากำลังส่วนขาด/เกิน			
10. ประโยชน์ของการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารกำลังคนตามมาตรการต่าง ๆ			

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

แบบประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม
หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมควบคุมโรค
และประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมควบคุมโรค

แบบแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ข้าพเจ้าได้อ่าน เข้าใจ และรับทราบวัตถุประสงค์ การเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแล้ว และให้ความยินยอมในการประมวลผลข้อมูล ส่วนบุคคล ข้าพเจ้ามีความประสงค์

ยินยอม ไม่ยินยอม

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความรู้เรื่องการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม หลัง การศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุปี
3. ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท ปริญญาโท ปริญญาตรี ต่ำกว่า ปริญญาตรี
4. ตำแหน่ง.....
5. ระดับตำแหน่ง.....
6. ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข อื่นๆ (ระบุ).....
7. อายุราชการหรือประสบการณ์การทำงานในกรมควบคุมโรค
 ต่ำกว่า 1 ปี
 1 – 2 ปี
 3 – 5 ปี
 5 ปีขึ้นไป
8. หน่วยงาน.....

ส่วนที่ 2 ประเมินความรู้หลังการศึกษาคู่มือการวิเคราะห์อัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ประเด็น	ระดับการประเมิน		
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
1. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด			
2. การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ			
3. การวิเคราะห์อัตรากำลัง ต้องทบทวนบทบาทภารกิจปัจจุบันของหน่วยงานเท่านั้น โดยไม่ต้องพิจารณาจากบทบาทภารกิจที่ผ่านมา และบทบาทภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต			
4. การวิเคราะห์อัตรากำลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน			
5. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เช่น FTE การใช้ดุลยพินิจผู้บริหาร การคำนวณอัตรากำลังตามผลัด/กะ การกำหนดอัตรากำลังด้วยวิธี Service Based			
6. Full Time Equivalent : FTE ประกอบด้วย ภาระบวณงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การคำนวณอัตรากำลังที่ต้องใช้ในงานนั้น			
7. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์อัตรากำลังคือผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานมอบหมาย			
8. หากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังพบว่าหน่วยงานมีอัตรากำลังเกิน ให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนงาน และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน			
9. ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานทราบความต้องการอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ประกอบด้วย จำนวนกรอบอัตรากำลังทุกประเภท ชื่อตำแหน่ง และอัตรากำลังส่วนขาด/เกิน			
10. ประโยชน์ของการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารกำลังคนตามมาตรการต่าง ๆ			

ส่วนที่ 3 ประเมินคุณภาพและความพึงพอใจคู่มือการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างกรมควบคุมโรค

ประเด็น	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. เนื้อหาคู่มือ					
1.1 อ่านแล้วเข้าใจง่าย					
1.2 ตรงตามวัตถุประสงค์					
1.3 มีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักภาษา					
1.4 รูปแบบ เนื้อหาที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ					
1.5 ขั้นตอน ผังการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องครบถ้วน					
2. การใช้ประโยชน์จากคู่มือ					
2.1 มีความน่าเชื่อถือ					
2.2 เสริมสร้างความรู้และเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง					
2.3 เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2.4 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้					
2.5 คู่มือแสดงถึงความรู้ใหม่มากกว่าที่เคยศึกษา					
3. ความพึงพอใจคู่มือ					
3.1 ความน่าสนใจ					
3.2 หน้าปกมีความสวยงาม					
3.3 รูปเล่มมีขนาดเหมาะสม					
3.4 ตัวอักษรมีขนาดเหมาะสม					
3.5 ความพึงพอใจคู่มือในภาพรวม					

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาอุปสรรค
2. ข้อเสนอแนะ

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัยหลัก

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวกุลธิดา เครือทิม
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss.Kulthida.Kruatim
2. ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
3. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น 4 อาคาร 5 กรมควบคุมโรค โทรศัพท์ 09-1719-7293 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ k.ultikr@gmail.com
4. ประวัติการศึกษา
ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ การบริหารทรัพยากรบุคคล
6. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย
 - 6.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : -
 - 6.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค
 - 6.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : -
 - 6.4 งานวิจัยที่กำลังทำ : การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค
7. ประวัติการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัย และ/หรือ ICH-GCP (พร้อมแนบ Certificate)

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

- ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวจันทร์สม อรรณาโกชนม์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss.Jantaras.Atthaphot
- ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น 4 อาคาร 5 กรมควบคุมโรค โทรศัพท์ 08-6382-1249 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ mai.jantaras@gmail.com
- ประวัติการศึกษา
ปริญญาโท เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสถิติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย
 - 6.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : -
 - 6.2 ผู้ร่วมวิจัย : การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค
 - 6.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : -
 - 6.4 งานวิจัยที่กำลังทำ : การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค
- ประวัติการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัย และ/หรือ ICH-GCP (พร้อมแนบ Certificate)

ประวัติที่ปรึกษาวิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นายวิศรุต วงษ์สัตย์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr..Wisarut.Wongsat
2. ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
3. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น 4 อาคาร 5 กรมควบคุมโรค โทรศัพท์ 0 2590 3055 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ratio.ddc1@gmail.com
4. ประวัติการศึกษา
ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ การบริหารทรัพยากรบุคคล
6. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย
 - 6.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : -
 - 6.2 ที่ปรึกษาโครงการวิจัย : การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค
 - 6.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : -
 - 6.4 งานวิจัยที่กำลังทำ : การพัฒนาคู่มือเพื่อใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค
7. ประวัติการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัย และ/หรือ ICH-GCP (พร้อมแนบ Certificate)