

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง
กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง
เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

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

โดย

นางจุฑารัตน์ บุญผ่อง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กรมควบคุมโรค

กิตติกรรมประกาศ

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

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานในพื้นที่วิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยและให้ข้อมูล

จุฑารัตน์ บุญผ่อง

การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุง โครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

บทคัดย่อ

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

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

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

คำสำคัญ : โครงสร้างองค์การ, ประสิทธิภาพ, การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

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

Abstract

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

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

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

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

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

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร	17
2.3 บริบทของกรมควบคุมโรค	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
3.1 รูปแบบการวิจัย	53
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	63
1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	67
1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	73
1.4 การเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่ามีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ	77
1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	79
1.6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ	82
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	84
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ
5.1 สรุปผลการวิจัย	87
5.2 อภิปรายผล	91
5.3 ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา และค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC)
ภาคผนวก ข	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
ภาคผนวก ค	แบบสอบถามงานวิจัย
ภาคผนวก ง	แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ภาคผนวก ฉ	รายนามผู้ให้สัมภาษณ์
ประวัติผู้วิจัย	131

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 แสดงเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพองค์กร Competing Values Framework ของ Quinn & Rohrbaugh	11
2.2 แนวทางบูรณาการในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร	13
2.3 แสดงการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของกรมควบคุมโรค	35
2.4 แสดงเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่ขอปรับปรุง	36
2.5 แสดงอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2567	43
3.1 จำนวนประชากรของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับการจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	54
3.2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับการจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	55
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	64
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะเฉพาะของงาน	67
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดกลุ่มงาน	68
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสายการบังคับบัญชา	69
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยขอบเขตการควบคุม	70
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการรวมศูนย์ และการกระจายอำนาจ	70
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเป็นทางการ	71
4.8 ผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ โครงสร้างองค์กร	72
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบเปิด	73
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเป้าหมาย เชิงเหตุผล	74
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านมนุษย์สัมพันธ์	75
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกระบวนการ ภายในองค์กร	76
4.13 ผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 1	77
4.15 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 2	78
4.16 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 3	78
4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างปัจจัย โครงสร้างองค์การมีต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค	80
4.18 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ	83

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	ขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม	25
2.2	ขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีโดยไม่เพิ่มจำนวนกอง (rearrange)	28
2.3	ขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มใหม่	32
2.4	แสดงแนวทางการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลที่คล่องตัว	34
2.5	แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมควบคุมโรค	42
2.6	แสดงการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการแผ่นดินโดยระบอบราชการเป็นรูปแบบการบริหารองค์การขนาดใหญ่ ทำให้มีปัญหาในการบริหารงานที่หลากหลาย เนื่องจากภารกิจต่างๆ เกี่ยวข้องกับภาคประชาชน ทั้งประเทศ มีความต้องการที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน โดยสภาพพื้นที่ สภาพแวดล้อม แต่ในขณะเดียวกันปัญหาด้านทรัพยากรในการบริหารมีอย่างจำกัด ซึ่งไม่รวมถึงต้องบริหารงานภายใต้ กฎหมาย และระเบียบที่มาก แกร่งครัด ส่งผลให้การบริหารราชการไทยประสบปัญหาหลายประการ ปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาเชิงโครงสร้าง ซึ่งเกิดจากรูปแบบการบริหารจัดการที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การ อาจรวมถึงระบบงานที่ซับซ้อน ขาดความคล่องตัว หรือมีลำดับชั้นการบริหารที่มากเกินไป ปัญหาระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการ แต่งตั้งหรือบริหารบุคลากรโดยอิงความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าคุณสมบัติและความสามารถ ส่งผลให้เกิด ความไม่เท่าเทียมและลดประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ ปัญหาในการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถขององค์การในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก เช่น เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ หรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เปลี่ยนแปลงไป หากองค์การไม่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจทำให้สูญเสียความสามารถใน การแข่งขันและลดทอนศักยภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาที่ส่งผลต่อ รูปแบบการบริหารระบบ ราชการ ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ที่ขาดความโปร่งใสและระบบคุณธรรมที่เข้มแข็ง ปัญหาการ หุจจริตและประพฤติมิชอบ ที่บั่นทอนธรรมาภิบาล ปัญหาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ที่ขาดการ กระจายอำนาจและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และปัญหาการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มี ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร ปัญหาเหล่านี้ทำให้ระบบราชการขาดความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และมี ประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน และส่งผลต่อความก้าวหน้าและแรงจูงใจของข้าราชการที่ขาด กำลังใจ

การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญประการหนึ่งของการบริหาร ราชการ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในปัจจุบันและรองรับกับอนาคต ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถตอบสนองต่อบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับปรุง โครงสร้างจึงมีความจำเป็นที่ทุกองค์การไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้หากต้องการขับเคลื่อนภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ระบบ และกระบวนการทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยนโยบายการปรับโครงสร้างการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2540 นายกรัฐมนตรี (พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ พร้อมทั้ง จัดตั้งสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน (ก.พ.) เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนงานด้านเลขานุการและวิชาการของคณะกรรมการฯ ส่งผลให้มีการจัดทำแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 - 2544 ซึ่งมุ่งเน้นการปรับบทบาทและภารกิจของหน่วยงานรัฐปรับขนาดองค์กร รวมถึงพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ ยังมีการร่างกฎหมายเกี่ยวกับองค์การมหาชน และคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยอาศัยมาตรา 71/9 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นหน่วยงานราชการภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรี โดยไม่มีฐานะเป็นกรมและขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ให้คำแนะนำและปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีในด้านการพัฒนาระบบราชการ ครอบคลุมโครงสร้างองค์กร การจัดสรรงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ตลอดจนมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมในภาคราชการ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติเข้าควบคุมอำนาจการปกครอง และได้ประกาศให้ใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 โดยมาตรา 27 ได้กำหนดให้มีสภาพปฏิรูปแห่งชาติทำหน้าที่ศึกษาและเสนอแนะ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปประเทศไทย โดยมีข้อเสนอปฏิรูปประเทศไทย 11 ด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ด้านการปกครองท้องถิ่น ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านพลังงาน ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านสื่อสารมวลชน ด้านสังคม และด้านอื่นๆ ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีได้ร่วมกับทุกกระทรวงในการดำเนินการปฏิรูประบบราชการ โดยการนำเอาข้อเสนอของสำนักนายกรัฐมนตรีในเรื่องการปฏิรูประบบราชการ และแนวทางจริยธรรมสร้างเมืองไทยให้มีความสุขมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งมีเป้าหมายที่มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน โดยส่วนราชการจะต้องมีประสิทธิภาพและเป็นเรื่องเร่งด่วนในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของแต่ละกระทรวงให้มีประสิทธิภาพ

กรมควบคุมโรค ได้ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมควบคุมโรค ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (หนังสือที่ สธ 0427.2/298 ลว 19 พ.ค. 59) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้พิจารณาในการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ครั้งที่ 6/2560 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2560 โดยมีมติเห็นชอบ 1) ปรับบทบาทภารกิจและเปลี่ยนชื่อ ของ 6 หน่วยงาน 2) เปลี่ยนชื่อ ของ 3 หน่วยงาน และ 3) จัดตั้งหน่วยงานใหม่ 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ และกองวินโรค ซึ่งออกเป็นกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 และมีผลบังคับใช้แล้วนั้น

ทั้งนี้ จากการปรับโครงสร้างดังกล่าว ยังไม่ได้มีการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานภายหลังจากการปรับปรุงโครงสร้าง ช่วยลดสภาพปัญหาและส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์การทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลัง

การปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 เพื่อกรมควบคุมโรคทราบถึงผลลัพธ์จากการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และสามารถนำข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การปรับปรุงโครงสร้างองค์การมีผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยต้องการศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์การมีผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งได้นำแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การและโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมาเป็นเกณฑ์ในการศึกษา เพื่อนำมาเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และกองวินโรค จำนวนรวมทั้งสิ้น 268 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ตามสูตรของ Taro Yamane สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 160 คน ตามสัดส่วน

ของ 4 หน่วยงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 4 ท่าน จาก 4 หน่วยงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีตำแหน่งผู้อำนวยการกอง

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่และระยะเวลาในการวิจัย

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

ระยะเวลาดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือนมิถุนายน 2567 ถึง ธันวาคม 2567

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

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

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ หมายถึง องค์ประกอบย่อยของโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน อันได้แก่ ลักษณะเฉพาะของงาน การจัดกลุ่มงาน สายการบังคับบัญชา ขอบเขตการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ และความเป็นทางการ

ลักษณะเฉพาะงาน (Work Specialization) หมายถึง ความสามารถในการแบ่งงานออกเป็นงานย่อยๆ โดยพิจารณาตามลักษณะที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในงาน การจัดรูปแบบที่มีความประหยัดไปจนถึงสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้มีความสร้างสรรค์

การจัดกลุ่มงาน (Departmentalization) หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดแบ่งกลุ่มงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ เช่น หน้าที่ และกระบวนการ เป็นต้น

สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หมายถึง การบ่งบอกทิศทางของอำนาจหน้าที่ (Authority) ที่มีการจัดแบ่งระดับของการควบคุมจากระดับบนลงระดับล่าง ใน 2 ลักษณะ คือ 1) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจ (Authority) คือ สายการบังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชาที่มีสิทธิตามตำแหน่งงาน และตามความรับผิดชอบที่จะสั่งการและคาดหมายในการสั่งการ ซึ่งผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งนั้น เพื่อให้เกิดเป็นความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น 2) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ เป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการรายงานตรงต่อ

ผู้บังคับบัญชาได้เพียงผู้เดียว เนื่องจากหากองค์การมีการแตกของสายการบังคับบัญชา ก็จะส่งผลให้เกิดการสั่งการที่ขัดแย้งกัน

ขอบเขตการควบคุม (Span of Control) หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้บังคับบัญชาต้องดูแล รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะสามารถบ่งบอกถึงจำนวนระดับชั้นของโครงสร้างองค์การ และจำนวนผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับได้ หากองค์การใดมีขนาดกว้างก็จะทำให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ

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

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ขอบเขตของความรับผิดชอบ (Responsibility) อำนาจหน้าที่ (Authority) และการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขององค์การ ได้มอบให้ระดับล่างขององค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

ความเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง ระดับความมีมาตรฐานของงานภายในองค์การ อันได้แก่ นโยบาย (Policies) กระบวนการ (Processes) และกฎ ระเบียบ (Laws) ซึ่งสมาชิกในองค์การจำเป็นต้องปฏิบัติตาม โดยเป็นการบ่งบอกถึงความเป็นมาตรฐานของงานภายในองค์การ

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับความมากหรือน้อยในการปฏิบัติงานภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างองค์การจนสำเร็จตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน ได้แก่ ด้านระบบเปิด ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกระบวนการภายในองค์การ

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

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

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

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

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 กรมควบคุมโรคทราบถึงผลลัพธ์จากการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ

1.6.2 กรมควบคุมโรคสามารถนำข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

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

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

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

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

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

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

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

2.1.2 เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร

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

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

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

ทั้งระบบ ดังนั้น ประสิทธิภาพของการจำเป็นต้องใส่ใจกับปัจจัยแวดล้อมขององค์กร เช่น รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ ผู้จัดส่งปัจจัยการผลิต รัฐบาล หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อมีอำนาจดำเนินงานในองค์กรอย่างมั่นคง องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ ยังต้องสัมพันธ์แบบพึ่งพากับส่วนต่างๆ ในองค์กร หากส่วนใดส่วนหนึ่งทำงานบกพร่องแล้ว จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในส่วนอื่นๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้วัดประสิทธิภาพของการเชิงปริมาณได้ยาก โดยเฉพาะความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ (Valid and Reliable) เนื่องจากมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับวิธีการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพ มากกว่าผลลัพธ์หรือเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวมีจุดแข็งในเรื่องที่ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะมองผลลัพธ์ในระยะยาว มีการตัดสินใจมุ่งเน้นไปที่ความอยู่รอดและความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว หรือเน้นความยั่งยืนขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ในระยะสั้น

3. วัดจากการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือกลุ่มยุทธศาสตร์ (The Strategic - Constituencies Approach) องค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องประเมินว่าผู้เกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคลหรือกลุ่มใดสำคัญต่อองค์กร โดยกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง การประเมินประสิทธิภาพจึงประเมินจากความสามารถในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง บุคคลหรือกลุ่มที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปในอนาคตได้ แต่องค์กรหนึ่งๆ มีผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรจำนวนมาก ซึ่งมีระดับของอำนาจแตกต่างกัน องค์กรจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรและกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องตอบสนองความต้องการของกลุ่มเหล่านั้น ดังนั้น แนวคิดการประเมินจากการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือกลุ่มยุทธศาสตร์นั้น จึงมีขอบเขตเฉพาะเจาะจงมากกว่าแนวคิดในเชิงระบบ

4. แนวคิดการแข่งขันของค่านิยม (The Competing-Values Approach) เป็นแนวทางการประเมินประสิทธิภาพในการเชิงบูรณาการ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่องค์กรให้ความสำคัญซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะและวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร นอกจากนี้ บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร เช่น ผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจมีมุมมองที่แตกต่างกันในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรเดียวกัน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ไม่มีหลักเกณฑ์ใดที่เป็นมาตรฐานตายตัวสำหรับการประเมินประสิทธิภาพ แต่ขึ้นอยู่กับบริบท ค่านิยม และความสนใจของผู้ประเมินเป็นสำคัญ แนวคิดการแข่งขันของค่านิยมมีโครงสร้างที่แบ่งองค์กรออกเป็น สองมิติตรงกันข้าม ได้แก่ 1) มิติความยืดหยุ่น (Flexibility) และการควบคุม (Control) องค์กรบางแห่งให้ความสำคัญกับความคล่องตัวและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม ในขณะที่บางแห่งเน้นการควบคุมและรักษาเสถียรภาพของระบบงาน นอกเหนือจากนี้ แนวคิดการแข่งขันของค่านิยมยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) ให้ความสำคัญระหว่างการพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (People) คือ ใส่ใจต่อความรู้สึกและความต้องการของพนักงาน กับการพัฒนาและความอยู่รอดขององค์กร (Organization) ได้แก่

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

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

ตารางที่ 2.1 แสดงเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กร Competing Values Framework ของ Quinn & Rohrbaugh

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

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

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

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

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

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

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

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

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) คือ การเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิตตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่แรก ซึ่งจะส่งผลให้องค์การอยู่รอดได้

3. การบูรณาการ (Integration) คือ ระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนระบบสังคมอย่างหนึ่ง

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) คือ แบบแผนของการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรที่มีความหลากหลายทางด้านเป้าหมายและคุณค่า

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

ตารางที่ 2.2 แนวทางบูรณาการในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร

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

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

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

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

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

1. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) แบ่งออกเป็น

1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ
เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม

1.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์การโดยตรง ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน สภาพตลาด
แรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ร่วมลงทุน

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

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

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

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

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

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

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

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

ความมั่นคง และความไม่แน่นอน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมภายในนั้นเป็นบรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์กร ประกอบไปด้วย แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน การให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงกับความเสี่ยงและการเปิดเผยกับการปกปิดหรือการปกป้อง

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

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

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

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

จากแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น อาจสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรนั้น มีได้หลายปัจจัยขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรนั้นๆ ซึ่งปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรทั้งสองมาใช้ในการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตอบปัญหาของการวิจัยต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ ที่เป็นประเด็นสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพองค์การภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างของกรมควบคุมโรค ซึ่งปรากฏผลของการทบทวนดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของโครงสร้างองค์การ

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

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

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

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

จากความหมายของโครงสร้างองค์การที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ เป็นการบ่งบอกว่างานขององค์การจัดแบ่งย่อย จัดรวมกลุ่มและประสานงานกันอย่างไร รวมทั้งชี้ให้เห็นถึงการจัดการกำลังคนและงานอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งได้สะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างขององค์การ

2.2.2 องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ

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

1. การแบ่งส่วนงาน หมายถึง การแยกและรวมกลุ่มงานไปตามความชำนาญพิเศษหรือตามความถนัดของงานโดยทำให้ทราบว่าองค์การนั้นมีงานอะไรอยู่บ้าง ซึ่งพิจารณาจากปัจจัย 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือความถนัดหรือความชำนาญพิเศษ ปัจจัยที่สองคือปริมาณงานขององค์การ

2. การจัดส่วนงาน หมายถึง การแบ่งกลุ่มงานภายในองค์การโดยยึดจากความสำคัญของงาน ฉะนั้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือตัวงานขององค์การ

3. ขอบเขตของการบังคับบัญชา หมายถึง จำนวนของผู้ใต้การบังคับบัญชาที่ขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ความสามารถของตนในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาไปตามจำนวนอย่างเหมาะสม

4. การมอบอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจควบคู่กันไป การกระจายอำนาจนั้นถือเป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตงานตามกฎหมายขององค์การที่วางไว้

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

1. ความเชี่ยวชาญในงาน (Work Specialization) โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะพิจารณาสำหรับความเชี่ยวชาญในงาน การจัดรูปแบบที่มีความประหยัด ไปจนถึงสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้มีความสร้างสรรค์

2. การจัดแผนก (Departmentalization) เป็นขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดแบ่งกลุ่มงานโดยยึดหลักเกณฑ์ เช่น หน้าที่ และกระบวนการ เป็นต้น

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

3.1 สายการบังคับบัญชาตามอำนาจ (Authority) คือ สายการบังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชาที่มีสิทธิตามตำแหน่งงานและตามความรับผิดชอบที่จะสั่งการและควบคุมในการสั่งการ ซึ่งผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งนั้น เพื่อให้เกิดเป็นความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น

3.2 เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ เป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการรายงานตรงต่อผู้บังคับบัญชาได้เพียงผู้เดียว เนื่องจากหากองค์การมีการแตกของสายการบังคับบัญชาก็จะส่งผลให้เกิดการสั่งการที่ขัดแย้งกัน

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

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

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

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

1. ความซับซ้อน (Complexity) ซึ่งกล่าวได้ว่าโครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันของงานต่างๆ ในองค์การ เช่น การแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด การจัดสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงขึ้นไป

2. การจัดระเบียบรูปแบบทางการ (Formalization) โดยโครงสร้างองค์การจะมีขนาดความมากน้อยขององค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบแบบแผนที่ใช้ควบคุมสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติตาม หากองค์การใดมีระเบียบมากเกินไปก็อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานที่ต้องการความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาหรือนำไปสู่ความล่าช้า จนทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์การต่อไป

3. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการพิจารณาถึงอำนาจในการตัดสินใจสั่งการต่างๆ ที่มีการรวมศูนย์อำนาจไว้สู่ส่วนกลาง

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

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

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

2. ความเป็นทางการ (Formalization) หรือมีการใช้กฎระเบียบ การตัดสินใจและกระบวนการประสานงานที่มีมาตรฐาน ซึ่งจะทำได้ภายใต้สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความแน่นอน

3. การฝึกอบรมและปลูกฝังอุดมการณ์ (Training and Indoctrination) เป็นการใช้การอบรมสั่งสอนเพื่อปลูกฝังหรือสร้างให้บุคลากรในองค์การเกิดทักษะ ความรู้ และการปฏิบัติการทำงานให้เป็นไปตามบรรทัดฐานที่องค์การได้คาดหวังไว้

4. การจัดกลุ่ม (Unit Grouping) สำหรับหน่วยงานหรือตำแหน่งงานที่เหมือนหรือคล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อง่ายต่อการควบคุม การส่งเสริมความร่วมมือและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

5. ขนาดของหน่วยงาน (Unit Size) โดยวัดจากจำนวนของตำแหน่งงาน หรือจำนวนหน่วยย่อยๆ ที่อยู่ภายใต้หน่วยงาน

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

7. เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร (Liaison Device) หรือกลไกต่างๆ ที่จะช่วยในการปรับตัวเข้าหากันได้ และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาหรือในการตัดสินใจกับปัญหาต่างๆ

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

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

2.2.3 รูปแบบของโครงสร้างองค์การ

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

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

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

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

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

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

1.4 ขนาดการจัดการ (Span of Management) โดยมีหัวใจที่ว่า องค์การควรมีการกำหนดให้มีการทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้จัดการกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้การให้คำแนะนำและประสานกันระหว่างแผนกเป็นไปอย่างง่ายดาย

1.5 เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายให้คำปรึกษาแนะนำ (Line and Staff) โดยฝ่ายปฏิบัติการรับผิดชอบโดยตรงต่อผลสำเร็จขององค์การ ส่วนฝ่ายให้คำปรึกษาแนะนำจะทำหน้าที่แนะนำเพื่อช่วยฝ่ายปฏิบัติการให้ทำงานได้สำเร็จ

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

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

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

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

2.1.3 การจัดแผนกตามหน้าที่ (Functional Departmentation) เป็นการจัดแผนกตามหน้าที่ที่ต้องกระทำ โดยความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งจะต้องพิจารณาหน้าที่หลัก หน้าที่รองลงมา และหน้าที่ซึ่งเกิดขึ้นภายหลังการกระทำ

2.1.4 การจัดแผนกโดยพื้นที่หรือภูมิศาสตร์ (Territorial or Geographic Departmentation) เป็นวิธีการขยายธุรกิจออกไปตามภูมิภาคต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการกระจายสินค้าและบริการออกไปตามที่ต่างๆ โดยจะต้องมีผู้บริหารประจำพื้นที่ด้วย

2.1.5 การจัดแผนกลูกค้า (Customer Departmentation) โดยจะเป็นการให้ความสำคัญและตอบสนองต่อกลุ่มลูกค้าต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจจะแยกเป็นประเภทของลูกค้าก็ได้

2.1.6 การจัดแผนกโดยอุปกรณ์หรือกระบวนการ (Process or Equipment Departmentation) ซึ่งมักจะพบในกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิต โดยแยกย่อยแผนกออกจากกันตามประเภทของอุปกรณ์

2.1.7 การจัดแผนกโดยผลิตภัณฑ์ (Product Departmentation) โดยเกิดจากองค์การขยายงานมากขึ้นจนผู้บริหารไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึง จึงต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่การตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา ซึ่งทำให้งานมีความคล่องตัวมากขึ้น

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

2.2.1 การอาศัยทรัพยากรร่วมกัน (Pooled Interdependence) คือ การแยกทรัพยากรออกไปในแต่ละหน่วยเพื่อนำมาใช้ร่วมกัน ซึ่งผลสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยด้วย

2.2.2 การพึ่งพาแบบตามลำดับ (Sequential Interdependence) คือ การที่ผลลัพธ์ของหน่วยหนึ่งกลายเป็นวัตถุดิบของอีกหน่วยอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งงานสำเร็จ

2.2.3 การพึ่งพาอาศัยแบบแลกเปลี่ยนกัน (Reciprocal Interdependence) คือ การที่ผลผลิตหน่วยหนึ่งกลายเป็นปัจจัยนำเข้าของอีกหน่วยหนึ่ง แต่ละหน่วยจะมีการให้และรับผลลัพธ์จากหน่วยอื่น จึงเป็นลักษณะการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันแบบสลับซับซ้อน

2.2.4 การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ

2.2.4.1 ขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม

การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. สำหรับหน่วยงานระดับส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปรับปรุงขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1200/ว18 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2549 โดยแบ่งเป็น 2 กรณี คือ การแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามหลักการมอบอำนาจ และการแบ่งส่วนราชการภายในกรมที่ส่วนราชการต้องเสนอให้ ก.พ.ร. พิจารณา ดังนี้

1) การแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามหลักการมอบอำนาจ มีขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

1.1) ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันจัดทำข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการ โดยมีรายละเอียดตามคำชี้แจง และสรุปความเห็น เพื่อนำเสนอต่อคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมและคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง

1.2) คณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมร่วมกันพิจารณาข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรมจนได้ข้อยุติเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ การจัดแบ่งงานภายในกอง การจัดอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำข้อเสนอฯ เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงเพื่อพิจารณา

1.3) ส่วนราชการถามความเห็นหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงการคลัง และสำนักงบประมาณ เพื่อให้จัดทำความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง

1.4) คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงพิจารณาข้อเสนอฯ ของคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรม

1.5) รัฐมนตรีสั่งหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการการแบ่งส่วนงานภายใต้กอง กรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พร้อมแนบรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง มายังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อดำเนินการตามข้อ 6)

1.6) สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ แล้วรายงาน ก.พ.ร. เพื่อทราบ และแจ้งผลให้ส่วนราชการดำเนินการต่อไปโดย

(ก) กรณีที่ต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการให้ส่วนราชการ จัดส่งกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนปกติต่อไป

(ข) กรณีที่ไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการให้ส่วนราชการดำเนินการตามขั้นตอนปกติต่อไป เช่น การออกประกาศกระทรวง เป็นต้น

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการจัดตำแหน่งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ความเห็นชอบ

2) การแบ่งส่วนราชการภายในกรมที่ส่วนราชการต้องเสนอให้ ก.พ.ร. พิจารณา

เป็นการขอจัดตั้งส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม กรณีเพิ่มจำนวนส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม เช่น การจัดตั้งกอง การจัดตั้งหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค การจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาค การจัดตั้งหน่วยงานในต่างประเทศ ขึ้นใหม่ โดยมีขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

2.1) ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันจัดทำข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการ โดยมีรายละเอียดตามคำชี้แจง และสรุปความเห็น เพื่อนำเสนอต่อคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมและคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง

2.2) คณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมร่วมกันพิจารณาข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรม เพื่อนำเสนอฯ เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง เพื่อพิจารณา

2.3) ส่วนราชการตามความเห็นหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงการคลัง และสำนักงบประมาณ เพื่อให้จัดทำความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง

2.4) คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงพิจารณาข้อเสนอฯ ของคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรม

2.5) รัฐมนตรีส่งข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการ และรายละเอียดตามคำชี้แจง พร้อมแนบรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง มายังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำเสนอ ก.พ.ร. พิจารณา

2.6) เมื่อ ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งผลการพิจารณาเพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการต่อไป

(ก) กรณี ก.พ.ร. เห็นชอบข้อเสนอฯ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงส่งร่างกฎกระทรวงฯ ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา และส่งร่างกฎกระทรวงฯ ดังกล่าวให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

(ข) กรณี ก.พ.ร. มีความเห็นไม่สอดคล้องกับคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง ให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา และเมื่อคณะรัฐมนตรี พิจารณาแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งร่างกฎกระทรวงฯ ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา และส่งร่างกฎกระทรวงฯ ดังกล่าวให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี และประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการจัดตำแหน่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ความเห็นชอบ

3) กรณีการจัดหน่วยงานในต่างประเทศ ทั้งกรณีการไม่เพิ่มหน่วยงานและเพิ่มหน่วยงาน กรณีการแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามหลักการมอบอำนาจ (ไม่เพิ่มหน่วยงาน) ให้ดำเนินการตามข้อ 2.1) และกรณีการแบ่งส่วนราชการภายในกรมที่ส่วนราชการต้องเสนอให้ ก.พ.ร. พิจารณา (เพิ่มหน่วยงาน) ให้ดำเนินการตามข้อ 2.2)

2.2.4.2 แนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรม

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2565 ได้มีมติยกเลิกมติ ครม. เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2561 เรื่อง การมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม และยกเลิกมติ ครม. เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2562 เรื่อง การทบทวนข้อเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานของรัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศ และเห็นชอบกับการปรับปรุงแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ตามที่ ก.พ.ร. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถบริหารราชการภายในส่วนราชการมีความคล่องตัว รวดเร็ว สามารถจัดตั้ง ยุบเลิก และปรับเปลี่ยนส่วนราชการได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในกรมมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอยกเลิกแนวทางเดิม และขอแจ้งแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2565 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม โดยไม่เพิ่มจำนวนกอง (Rearrange)

1.1 หลักการมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม

การมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม โดยไม่เพิ่มจำนวนกอง (Rearrange) มีหลักการว่า ก.พ.ร. จะมอบอำนาจให้ส่วนราชการพิจารณาจัดโครงสร้างส่วนราชการต่ำกว่ากรมได้เอง ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

(1) การจัดโครงสร้างส่วนราชการระดับกอง (Rearrange) โดยไม่เพิ่มจำนวนกอง ในภาพรวมของส่วนราชการ และจำนวนกองที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการยังคงเท่าเดิม ได้แก่ การนำกองส่วนกลางที่รับผิดชอบภารกิจหลักหรือภารกิจสนับสนุน หรือกองที่เป็นหน่วยงานของราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มายุบเลิกหรือยุบรวมกองเดิม แล้วนำมาจัดตั้งเป็นกองใหม่ในส่วนกลาง โดยไม่เป็นการเพิ่มจำนวนกองในภาพรวมของส่วนราชการ

(2) การจัดหน่วยงานของราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคใหม่ โดยไม่เพิ่มจำนวนหน่วยงาน เช่น การจัดพื้นที่จังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบใหม่ รวมถึงการย้ายสถานที่ตั้งของสำนักงาน จากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัดหนึ่งตามการจัดพื้นที่จังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบใหม่

(3) การจัดหน่วยงานในต่างประเทศใหม่ โดยไม่เพิ่มจำนวนหน่วยงาน เช่น การย้ายสถานที่ตั้งของสำนักงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง หรือจากเมืองหนึ่งไปยังอีกเมืองหนึ่งภายในประเทศเดียวกัน ทั้งนี้ สำนักงานดังกล่าวต้องเป็นสำนักงานตามกฎหมาย/ หรือตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

1.2 ขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม โดยไม่เพิ่มจำนวนกอง (Rearrange)

(1) ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันจัดทำข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กรณีมีการจัดหน่วยงานในต่างประเทศ ให้กำหนดผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศเข้าร่วมในการจัดทำข้อเสนอฯ เพิ่มเติม) โดยมีรายละเอียดตามคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วน

ราชการภายในกรม และสรุปความเห็น เพื่อนำเสนอต่อคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมและคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง

(2) คณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมร่วมกันพิจารณาข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรมจนได้ข้อยุติเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ การจัดแบ่งงานภายในกอง การจัดอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำข้อเสนอเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงเพื่อพิจารณา

(3) ส่วนราชการตามความเห็นหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงการคลัง และสำนักงบประมาณ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง โดยให้ผู้แทนหน่วยงานกลางนำความเห็นของหน่วยงานมาในวันประชุม รวมทั้งให้นำความเห็นดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในรายงานการประชุมด้วย

(4) คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงพิจารณาข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามที่คณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมมีข้อยุติเบื้องต้น รวมถึงร่างกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่

(5) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงส่งข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามที่คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยประกอบด้วย หน้าที่และอำนาจของส่วนราชการตามร่างกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ การแบ่งส่วนงานภายใต้กอง กรอบอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง พร้อมแนบรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง มายังสำนักงาน ก.พ.ร.

(6) สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของร่างกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(7) สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งผลส่วนราชการทราบและดำเนินการต่อไปได้ พร้อมทั้งรายงานคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.) เกี่ยวกับการทบทวนบทบาทภารกิจและปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ และ ก.พ.ร. เพื่อทราบต่อไป

เมื่อทราบผลการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ส่วนราชการดำเนินการต่อไป ดังนี้

(ก) กรณีที่ต้องแก้ไขกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ให้ส่วนราชการจัดส่งร่างกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนปกติต่อไป

(ข) กรณีที่ไม่ต้องแก้ไขกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามขั้นตอนปกติต่อไป เช่น การออกประกาศกระทรวง

การแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามหลักการมอบอำนาจ กรณีไม่เพิ่มจำนวนกอง (ดังภาพที่ 2-2)

1.3 การปรับปรุงการจัดทำคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม โดยไม่เพิ่มจำนวนกอง (Rearrange)

เฉพาะกรณีการมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม โดยไม่เพิ่มจำนวนกอง (Rearrange) ให้ส่วนราชการจัดทำคำชี้แจงเฉพาะสาระสำคัญของการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการในรูปแบบ บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) โดยตอบคำถามสำคัญใน ๓ ประเด็น ดังนี้

(1) สถานการณ์ (Scenario) และ/หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Megatrend) ที่แสดงถึงเหตุผลความจำเป็นในการขอปรับปรุง โดยส่วนราชการต้องแสดงให้เห็นถึงการทบทวนภารกิจโดยภาพรวม เพื่อระบุให้เห็นถึงผลกระทบที่ทำให้เป็นที่มาของการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ และความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

(2) แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของบทบาทหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานในปัจจุบัน และที่ขอปรับปรุงใหม่ว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการในปัจจุบันและที่ขอปรับปรุง

(3) แสดงให้เห็นถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการอย่างเป็นรูปธรรม (Expected Result) ประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติที่จะได้รับ รวมทั้งต้องกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Expected Outcomes) ระดับกรม และกองใหม่ เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลจากการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ

2. การแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติม

การเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติม ส่วนราชการต้องเสนอให้ ก.พ.ร. พิจารณา โดยต้องเป็นกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และต้องมีข้อเสนอให้ยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานที่มีอยู่เดิม หรือถ่ายโอนภารกิจ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนทั้งในด้านการกิจและงบประมาณ รวมทั้งให้เสนอแผนการนำ Digital Technology มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือนำมาทดแทนเพื่อลดภาระงานที่มีอยู่เดิม ประกอบคำขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่ด้วย

2.1 การจัดทำข้อเสนอให้ยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานที่มีอยู่เดิม หรือถ่ายโอนภารกิจเพื่อประกอบคำขอ กรณีการเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติม

ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

(1) ข้อเสนอให้ยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานในสังกัดที่มีอยู่เดิม (One-In, X-Out) เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนทั้งในด้านการกิจและงบประมาณ

(2) ข้อเสนอการถ่ายโอนภารกิจหลัก (Core Function) ให้ภาคส่วนอื่นรับไปดำเนินการแทน หรือข้อเสนอการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ทั้งนี้ ส่วนราชการต้องแสดงให้เห็นว่า ภารกิจหลักนั้นยุบเลิกหรือลดลงด้วยวิธีการข้างต้น แล้วส่งผลให้ปริมาณงานนั้นลดลงอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งต้องแสดงให้เห็นถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามข้อเสนออย่างเป็นรูปธรรม

(Expected Result) ต่อประชาชนและประเทศชาติ ทั้งนี้ ต้องกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Expected Outcomes) เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และจะต้องไม่เพิ่มอัตรากำลังภายในระยะเวลา 3 ปี

(3) ข้อเสนออุปเลิการกิจหรือยุบรวมหน่วยงานของส่วนราชการอื่น (X-In, Y-Out) สำหรับกรณีการกิจที่มี Value Chain เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงหลายส่วนราชการ ซึ่งไม่อาจพิจารณาเฉพาะส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งได้

2.2 ขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติม

(1) ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันจัดทำข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรม (กรณีมีการจัดหน่วยงานในต่างประเทศ ให้กำหนดผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศเข้าร่วมในการจัดทำข้อเสนอฯ เพิ่มเติม) โดยมีรายละเอียดตามคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรม พร้อมทั้งสรุปความเห็น เพื่อนำเสนอต่อคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมและคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง

(2) คณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมร่วมกันพิจารณาข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรม เพื่อนำข้อเสนอฯ เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงเพื่อพิจารณา

(3) ส่วนราชการถามความเห็นหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงการคลัง และสำนักงบประมาณ เพื่อให้จัดทำความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง โดยให้ผู้แทนหน่วยงานกลางนำความเห็นของหน่วยงานมาในวันประชุม รวมทั้งให้นำความเห็นดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในรายงานการประชุมด้วย

(4) คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวงพิจารณาข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรมตามที่คณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในกรมมีข้อยุติเบื้องต้น รวมถึงร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่

(5) รัฐมนตรีส่งข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการ และรายละเอียดตามคำชี้แจง พร้อมแนบรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง มายังสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำเสนอ ก.พ.ร. พิจารณา

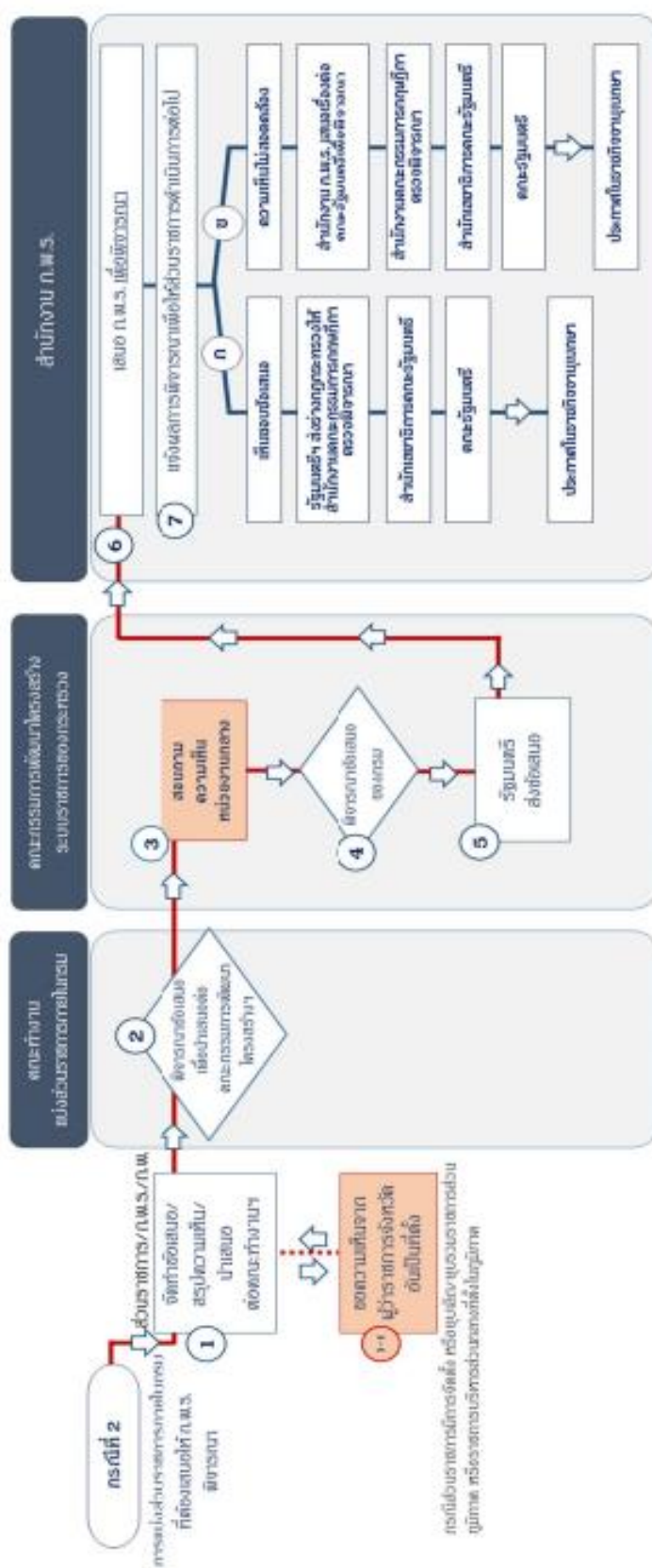
(6) ก.พ.ร. พิจารณา

(7) สำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งผลการพิจารณา เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการต่อไป

(ก) กรณี ก.พ.ร. เห็นชอบข้อเสนอฯ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงส่งร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา และส่งร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการดังกล่าว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

(ข) กรณี ก.พ.ร. มีความเห็นไม่สอดคล้องกับคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง ให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา และเมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งร่างกฎกระทรวงฯ ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา และส่งร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการดังกล่าวให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

ขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติม (ดังภาพที่ 2-3)



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มใหม่

2.3 การจัดทำคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรม กรณีการเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติม

ให้ส่วนราชการจัดทำคำชี้แจงเพื่อประกอบข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการ โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

- (1) การทบทวนบทบาท ภารกิจภาพรวมของส่วนราชการ
- (2) เหตุผลความจำเป็นในการขอจัดตั้ง
- (3) ภารกิจของส่วนราชการที่จะมีการแบ่งส่วนราชการใหม่ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่
- (4) ปริมาณงาน
- (5) แสดงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เป็นผลจากการดำเนินงานปรับปรุงโครงสร้าง และภารกิจของส่วนราชการ/ส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรมใหม่
- (6) ค่าใช้จ่าย
- (7) กรณีการจัดส่วนราชการในภูมิภาค (ถ้ามี)
- (8) กรณีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ในต่างประเทศ (ถ้ามี)

เอกสารแนบ : ร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

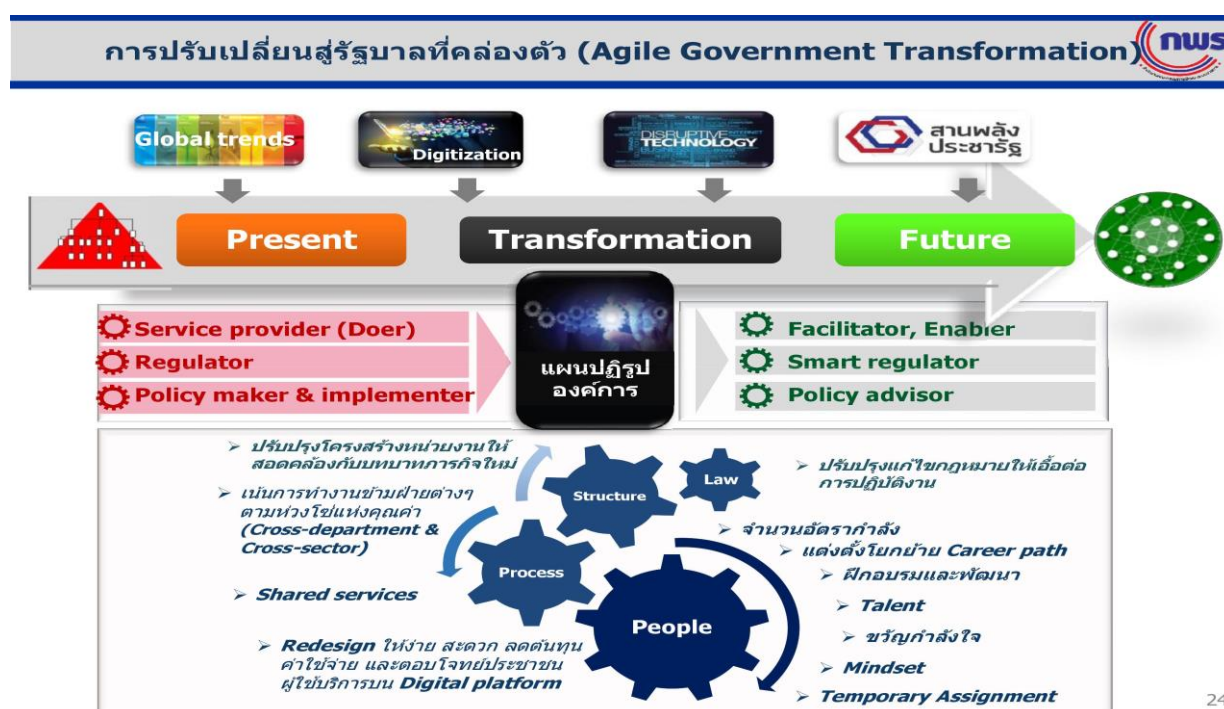
การประเมินผลสัมฤทธิ์ และความคุ้มค่าหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่

ในการเสนอขอจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ ส่วนราชการจะต้องนำเสนอผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการมีหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ภายในกรอบระยะเวลา 1 - 5 ปี เพื่อให้ ก.พ.ร. พิจารณา โดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า เพื่อนำเสนอ ก.พ.ร. พิจารณาทบทวนความเหมาะสมของการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ หากผลการประเมินปรากฏว่าไม่เกิดผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าต่อราชการ ก.พ.ร. จะเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อยุบหน่วยงานดังกล่าวต่อไป

การเสนอขอจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ที่ต้องดำเนินการตามข้อ 2.2 หมายความว่ารวมถึงการแบ่งส่วนราชการภายในกรม ทั้งกรณีการมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม โดยไม่เพิ่มจำนวนกอง (Rearrange) ซึ่งมีการยุบเลิกหรือยุบรวมหน่วยงานเดิม และนำมาจัดตั้งเป็นกองขึ้นใหม่ ตามข้อ 2.1.1 และกรณีการเสนอจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติม ตามข้อ 2.1.2

2.2.4.3 แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานรูปแบบ Agile Government

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



ภาพที่ 2.4 แสดงแนวทางการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลที่คล่องตัว

2.3 บริบทของกรมควบคุมโรค

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปและโครงสร้างของกรมควบคุมโรค

ในปี พ.ศ. 2517 ได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ โดยมีการแยก กรมการแพทย์และกรมอนามัย ออกจากกัน แล้วรวมหน่วยงานควบคุมโรคติดต่อเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็น กรมควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2517 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 91 ตอนที่ 210 วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2517 นับว่าเป็นรากฐานของ กรมควบคุมโรค กรมควบคุมโรคติดต่อ แบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มงานที่ปรึกษา กองวิชาการเกี่ยวกับโรคติดต่อ 7 กอง กองและหน่วยงานสนับสนุนการบริหาร 4 หน่วยงาน โรงพยาบาลเฉพาะโรค 4 แห่ง หน่วยงานส่วนภูมิภาคได้แก่ สำนักงานควบคุมโรคติดต่อเขต 13 เขต และสำนักงานควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง 5 สำนัก ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) ได้ยุบกรมควบคุมโรคติดต่อ แล้วเปลี่ยนเป็น กรมควบคุมโรค และเพิ่มบทบาทหน้าที่ด้านโรคไม่ติดต่อ เช่น การบริโภคแอลกอฮอล์ บุหรี่ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งงานด้านระบาดวิทยา ซึ่งเป็นการวางแผนการทำงาน เพื่อช่วยในการตอบโต้กับโรคระบาดได้ทันสถานการณ์ และได้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการมาอย่างต่อเนื่อง ที่ผ่านมามีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของกรมควบคุมโรค รายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของกรมควบคุมโรค

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค		
พ.ศ. 2545	พ.ศ. 2552	พ.ศ. 2562 (ปัจจุบัน)
(1) สำนักงานเลขานุการกรม	(1) สำนักงานเลขานุการกรม	(1) สำนักงานเลขานุการกรม
(2) กองการเจ้าหน้าที่	(2) กองการเจ้าหน้าที่	(2) กองกฎหมาย
(3) กองคลัง	(3) กองคลัง	(3) กองควบคุมโรคและภัย สุขภาพในภาวะฉุกเฉิน
(4) กองแผนงาน	(4) กองแผนงาน	(4) กองงานคณะกรรมการ ควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ
(5) สถาบันบำราศนราดูร	(5) สถาบันบำราศนราดูร	(5) กองบริหารการคลัง
(6) สถาบันราชประชาสมาสัย	(6) สถาบันราชประชาสมาสัย	(6) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(7) – (18) สำนักงานป้องกันควบคุม โรคที่ 1-12	(7) สำนักงานคณะกรรมการควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์	(7) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
(19) สำนักระบาดวิทยา	(8) – (19) สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรคที่ 1-12	(8) สำนักระบาดวิทยา

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

ตารางที่ ๒.๔ แสดงเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่ขอปรับปรุงใหม่

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

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

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

การแบ่งส่วนราชการ ในปัจจุบัน	การแบ่งส่วนราชการ ที่ขอปรับปรุงใหม่	หมายเหตุ
		ขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่เป็นมาตรฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงในทุกกลุ่มประชากร
	๓๒. กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	- ขอจัดตั้งหน่วยงานใหม่

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

2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการปรับเปลี่ยนองค์การในอนาคต

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

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

5. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน

6. จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง สอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งสื่อสารสัญญาณเตือนภัยการระบาดของโรคแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณสุข

7. จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อเฉพาะโรคติดต่อสำคัญ และโรคติดต่อร้ายแรงในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

8. จัดให้มีบริการเพื่อป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยจากโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ตลอดจนแหล่งแพร่โรค เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาวิชาการตามภารกิจของกรม

9. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ กรณีที่เป็นปัญหาวางกว้าง เกิดโรคระบาดรุนแรง หรือมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเป็นปัญหารุนแรง

10. ดำเนินการร่วมกับนานาชาติประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ

11. พัฒนาระบบและกลไกเพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจ ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์ ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2580

พันธกิจ

1. วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพของประชาชน

2. กำหนดและพัฒนานโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ

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

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

5. ดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน สอบสวน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ

6. จัดให้มีบริการป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสุขภาพโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อ โดยเฉพาะโรคติดต่ออันตรายในระดับตติยภูมิ และ กักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตราย ผู้สัมผัสโรคหรือพาหะตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ค่านิยมของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก และค่านิยมร่วม ดังนี้

ค่านิยมหลัก : MOPH

M : Mastery เป็นนายตนเอง

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P : People center ใส่ใจประชาชน

H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

ค่านิยมร่วม : I SMART

I : Integrity การยึดมั่นในความถูกต้อง

S : Service Mind บริการที่ดี

M : Mastery การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

A : Achievement Motivation การมุ่งผลสัมฤทธิ์

R : Relationship การมีน้ำใจ

T : Teamwork การทำงานเป็นทีม

อัตลักษณ์ของกรมควบคุมโรค : “ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ” เพื่อใช้เป็นแนวทางการ ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม บุคลากรกรมฯ ร่วมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ไว้ดังนี้

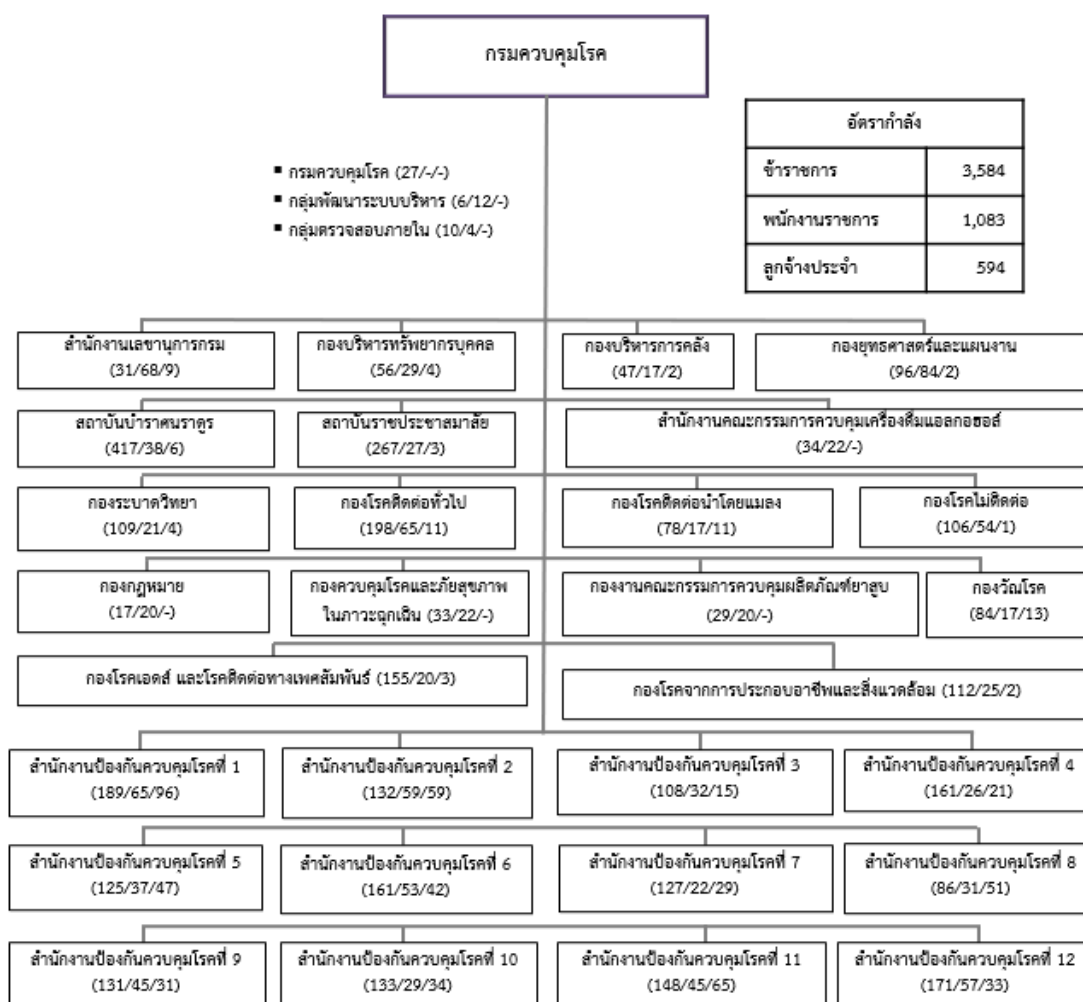
ซื่อสัตย์ “ไม่โกงเงิน ไม่โกงของ ไม่โกงเวลาของทางราชการ”

เสียสละ “อุทิศเวลา อุทิศกำลังกาย อุทิศกำลังปัญญา”

รับผิดชอบ “มีวินัย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบในสิ่งที่ทำ”

2.3.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค

ภาพที่ 2.5 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมควบคุมโรค



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรคในปัจจุบัน เป็นโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่ตาม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562 โดยมีการปรับปรุง ดังนี้ 1) ยุบเลิกสำนักบริหารกลางและยกฐานะกลุ่มงานภายในสำนักบริหารกลางเป็นหน่วยงานใหม่ ได้แก่ กองกลาง กองกฎหมาย กองบริหารการคลัง กองบริหารทรัพยากร บุคคล และ 2) จัดตั้งหน่วยงานใหม่ รองรับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน และเพื่อตอบสนองนโยบายระดับประเทศ ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินัย กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ซึ่งสามารถจัดแบ่งหน่วยงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในปัจจุบันได้ดังนี้

1) หน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 31 หน่วยงาน

- หน่วยงานจัดตั้งเดิม 27 หน่วยงาน
- หน่วยงานจัดตั้งใหม่จำนวน 4 หน่วยงาน

รายชื่อหน่วยงานและอัตรากำลัง

ตารางที่ 2.5 แสดงอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2567

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

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

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2540) ได้ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงบทบาท โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) เพื่อสนองตอบความเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงบทบาท รูปแบบโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของศอ.บต. ในปัจจุบัน (2) วิเคราะห์ถึงบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของ ศอ.บต. ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการฝ่ายต่างๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (3) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ฝ่ายต่างๆ โดยเฉพาะผู้บริหารงานภาครัฐและเอกชน นักการเมือง ผู้นำศาสนาและผู้นำท้องถิ่นต่อบทบาท รูปแบบโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ศอ.บต. รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง (4) นำผลการศึกษา มาเป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ศอ.บต. ให้เหมาะสมกับสภาพ ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (5) นำเสนอผลการศึกษาต่อผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายเพื่อใช้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ เกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ สังกัด 4 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 50 อำเภอ 5 กิ่งอำเภอ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 385 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ t-test ผลการศึกษาพบว่า ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ศอ.บต. นั้นมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างบทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่เป็นจริงแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน ส่วนความเห็นของผู้เกี่ยวข้องต่อบทบาทโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของ ศอ.บต. ประกอบด้วย 6 ประเด็น อาทิ ศอ.บต. ควรยุบเลิกไปเมื่อเสร็จภารกิจหลัก ควรเน้นบทบาทของหน่วยงานประสาน สนับสนุน ฯลฯ ควรเน้นการแก้ปัญหาด้านสังคมจิตวิทยา การควบคุมพฤติกรรม และการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการจนไปถึงการประสานการพัฒนา ควรตัดสายการบังคับบัญชากับแม่ทัพภาคที่ 4 ควรลดจำนวนรอง ผอ. เหลือเพียง 2 ฝ่าย และสุดท้าย คือ ควรเปิดโอกาสให้หน่วยราชการอื่นเข้ามากำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยงาน

กานต์ สนิธวานนท์ (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่าสถิติทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัท วิทย์การบิน แห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน ทำให้พนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนกลางมีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปริดา โชติมานนท์ (2548) ได้ศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงสำรวจ โดยแจกแบบสอบถาม 150 ชุด แก่เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ ในสำนักงานฯ โดยการสุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากการสุ่มแบบ Non-probability Sampling การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ และไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของสำนักงานฯ มีความเหมาะสมใน 7 ประเด็น คือ โครงสร้างของหน่วยงาน การวางแผน และการปฏิบัติตามแผน การบรรลุวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ การร่วมมือประสานงาน การแบ่งงานกันทำ การนำวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ส่วนประเด็นที่เห็นว่าไม่มีความเหมาะสมมี 3 ประการคือ จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาใช้ กฎและระเบียบต่างๆ และเอกภาพในการบังคับบัญชา ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ (1) ควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอเพื่อลดความล่าช้าในการทำงาน (2) ควรรับดำเนินการกำหนดแผนและจัดระเบียบโครงสร้างองค์การ เพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ และการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และ (3) ควรลดกฎ ระเบียบในการจัดการเอกสารเพื่อให้ขั้นตอนในการทำงานลดน้อยลง

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

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

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

พรนภา แซ่เตีย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษากรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ การแยกกรมป่าไม้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2) ผลการปฏิบัติงานหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การของกรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (3) ปัญหา อุปสรรคหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การของกรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (4) เพื่อเสนอรูปแบบโครงสร้างองค์การของกรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือหน่วยงานก่อนการปฏิรูประบบราชการ หน่วยงานหลังการปฏิรูประบบราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงของกรมการศึกษาวิจัย โดยใช้การเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแยกแยะและจัดระบบข้อมูล วิเคราะห์เปรียบเทียบในด้านต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางด้านการเมืองมีผลทำให้กรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เกิดการแยก ภายใต้อิทธิพลที่ว่าการกำหนดภารกิจมีความชัดเจนโดยมีการแยกภารกิจงานที่ต่างกันออกจากกัน จนทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นเอกเทศ โดยมิได้มีการพิจารณาในด้านความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ หรือขนาดขององค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การนั้นได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง รวมทั้งเกิดเป็นปัญหาอุปสรรค ปัญหาความขัดแย้งระหว่างประชาชน ชุมชน กลุ่มนายทุนและผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากความซับซ้อนในด้านของพื้นที่ป่าไม้ การบริหารงาน และด้านกฎหมาย นอกจากนี้การแยกกรมป่าไม้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไม่ได้เกิดจากปัจจัยของตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล แต่มาจากปัจจัยของตัวแบบระบบราชการและตัวแบบระบบการเมือง ทำให้ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การกำหนดนโยบายควรยึดหลักเหตุผล

โวหาร ยะสารวรรณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน (3) สร้างสมการพยากรณ์สำหรับทำนายประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน (4) แนวทางในการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง จำนวน 20,112 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยปัจจัยลักษณะขององค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยนโยบายการบริหารและปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับที่สูง

รัชดาภรณ์ มะหิพันธ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีผลต่อทัศนคติต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (2) ระดับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ที่มีต่อการปรับปรุงโครงสร้างกรมป่าไม้ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ของข้าราชการที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรมป่าไม้ ตามกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.2554 จำนวน 694 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 254 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า T-Test ค่า F-Test และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมป่าไม้มีทัศนคติต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรนั้นคือ หน่วยงานที่สังกัด ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

อลงกต สุขุมลย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และโครงสร้างองค์การองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ ศอ.บต. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของ ศอ.บต. โดยการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการในสังกัดย่อย เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ออกมาเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) รวมทั้งนำค่าที่ได้มาอภิปรายร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และ

สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของ คอ.บต. ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การตามแนวทางการบริหารงานของ คสช. ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมุ่งเน้นไปในการสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี ด้านการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน และด้านการพัฒนาการบริหารด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการแก้ไขปัญหาพื้นที่พิเศษ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นสามอันดับแรก เนื่องจาก คอ.บต. มีลักษณะโครงสร้างองค์การที่เน้นการจัดสายการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ ปัจจัยดังกล่าวถือว่ามียุทธผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 49.5 ดังนั้น คอ.บต. จึงควรมีแนวทางปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การได้แก่ การออกแบบโครงสร้างองค์การที่ยึดหลักของความสามารถในการจัดแบ่งภาคส่วนต่างๆ เน้นการจัดสายการบังคับบัญชาที่ทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากร มีการปรับลดขั้นตอนความเป็นทางการจนเกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงโครงสร้างองค์การที่มีลักษณะของการรวมอำนาจ และยึดหลักของการกระจายอำนาจในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน

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

ศรีสกุล เจริญศรี (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ และศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัด

สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ระดับผู้กำกับการลงมา โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเชิงเส้นและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจในระดับสูงมาก โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.89$, $p < 0.01$) และรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจแต่ละตัวแบบแตกต่างกัน โดยวัฒนธรรม พันธกิจเป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นที่สุด ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจทุกตัวแบบ ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลองค์การของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างสภาวะแวดล้อมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการทำงานเป็นทีม ควรมีการประสานงานกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรผลตอบแทนรางวัลให้ตามความสามารถและตามความเหมาะสม

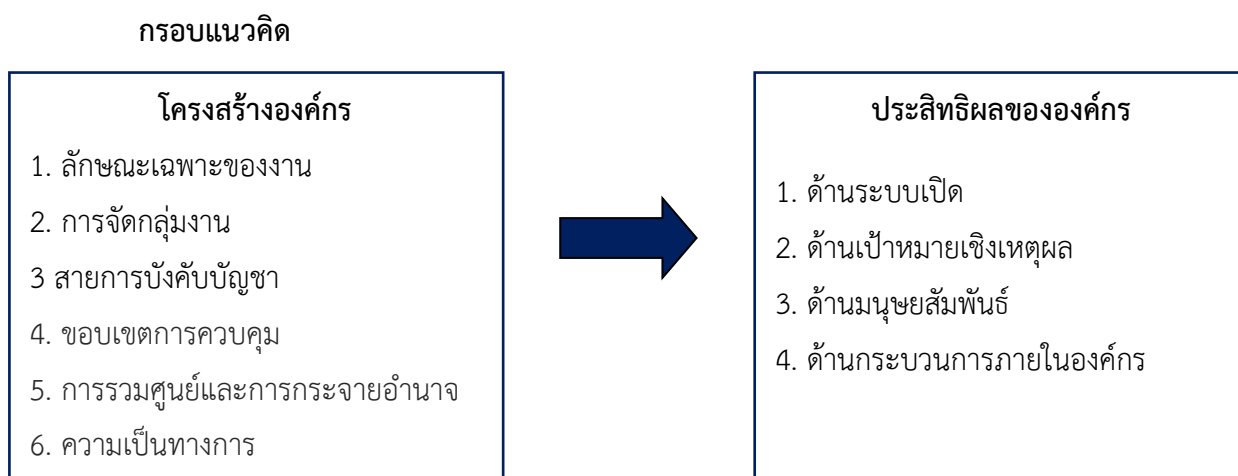
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม อันได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถสรุปและสังเคราะห์ออกเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่เหมาะสมต่อการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ดังนี้ สำหรับตัวแปรต้นการออกแบบโครงสร้างองค์การจะมีองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องอยู่ 6 ประการตามแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 116) ได้แก่

1. ลักษณะเฉพาะของงาน (Work specification) ซึ่งบ่งชี้ว่างานสามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยตามลักษณะเฉพาะแต่ละอย่างได้มากน้อยอย่างไรบ้าง
2. การจัดแผนก (Departmentalization) เป็นขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดแบ่งกลุ่มงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ เช่น หน้าที่และกระบวนการ เป็นต้น
3. สายการบังคับบัญชา (Chain of command) ซึ่งบ่งชี้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน หรือกลุ่มว่าอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของใคร และต้องรายงานกับใคร
4. ขอบเขตการควบคุม (Span of control) หมายถึง จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมสำหรับหัวหน้าคนหนึ่งจะสามารถควบคุมดูแลได้ทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ (Centralization and decentralization) ซึ่งบ่งบอกให้ทราบว่า อำนาจในการตัดสินใจอยู่ตรงจุดใดขององค์การ

6. ความเป็นทางการ (Formalization) ซึ่งบ่งบอกว่าองค์การเน้นการมีกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ส่วนตัวแปรตามนั้นได้นำแนวคิดการวัดประสิทธิผลองค์การตามหลักการแข่งขันด้านค่านิยมของ Quinn & Rohrbaugh (1983) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านระบบเปิด 2) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 4) ด้านกระบวนการภายในองค์การมาเป็นเกณฑ์การประเมิน

จากตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสร้างกรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.6 แสดงการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2562 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธี ดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิภาพของหน่วยงาน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกันกับผลการสัมภาษณ์จากผู้บริหารหน่วยงาน และนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ระยะเวลาดำเนินการศึกษา ระหว่างเดือนมิถุนายน 2567 ถึง ธันวาคม 2567

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน จำนวนรวมทั้งสิ้น 268 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวง
แบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

หน่วยงาน	อัตรากำลัง(คน)			
	รวมทั้งสิ้น	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ และอื่นๆ
1. กองกฎหมาย	37	17	20	-
2. กองวินโรค	127	84	17	26
3. กองงานคณะกรรมการ ควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	49	29	20	-
4. กองควบคุมโรคและภัย สุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	55	33	22	-
รวม	268	163	79	26

ที่มา - กรอบอัตรากำลังกรมควบคุมโรค (ข้อมูล ณ 1 พฤศจิกายน 2567)

3.2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค
ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 160 คน

โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ จำนวน
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วน
ราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุม
ผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน แล้วจัดทำกรอบของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
(Sampling Frame)

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามตารางสำเร็จรูปของยามาเน่
(Yamane, 1967, pp. 886 -887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จะต้องใช้จำนวน
กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 160 คน

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

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าสูตรได้ดังต่อไปนี้

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

$$n = 160.47 \text{ คน}$$

คิดเป็นร้อยละ 60 ของประชากรทั้งหมด

3. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนและครอบคลุม จะต้องดำเนินการสุ่ม ดังนี้

3.1 จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิ ตามหน่วยงานที่สังกัด

3.2 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากชั้นภูมิตามสัดส่วน เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากระดับหน่วยงานทั้งหมด 4 หน่วยงาน โดยให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเป็นร้อยละ 60 ของประชากรในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งสามารถคำนวณได้ตามสูตร ดังนี้

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

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

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

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 6 ท่าน จากหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน โดยมีตำแหน่งตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

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

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

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

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

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

5 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน คือ มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

แบบสอบถาม ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ และแบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questions)

โดยคะแนนที่ได้รับจะนำมาวิเคราะห์และแปลผลของค่าเฉลี่ย ตามระดับความสำคัญ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

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

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษา แล้วจึงรวบรวมแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ เพื่อนำมาสร้างคำถามในการสัมภาษณ์ให้มีเนื้อหาและขอบเขตที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การศึกษา โดยแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.3.3 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

- การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จากข้อมูลเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างข้อคำถาม

- แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์รูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ฉบับร่างเพื่อนำไปทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ
3. ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญคณะเดียวกันกับตรวจสอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงของคำถามกับวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และความเหมาะสมของข้อความในแง่ของความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสัมภาษณ์

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา

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

3.4.2 การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability)

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

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

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

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้นำข้อมูลจาก Google Form มาวิเคราะห์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

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

สามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยได้ 5 ระดับ แต่ละระดับมีขนาดระยะช่วง 0.8 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับน้อยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับสูงมาก

3. การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยโครงสร้างองค์การ และ ประสิทธิภาพองค์การภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหลักสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Parson Product Moment Correlation) (r) สำหรับคำนวณหาความสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

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

4. การคำนวณหาข้อมูลความสัมพันธ์ของปัจจัยโครงสร้างองค์การ ที่ทำหน้าที่ทำนายกับ ประสิทธิภาพองค์การภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยใช้วิธีการหลักสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis : SMRA) คำนวณหาความสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

5. การคำนวณหาข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การ จากแบบสอบถามส่วนที่ 4.1 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) สามารถตอบได้หลายคำตอบ (Multiple Response) โดยเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ และให้ความหมายแต่ละลำดับ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ มีผลมากที่สุด

หมายเลข 2 คือ มีผลมาก

หมายเลข 3 คือ มีผลปานกลาง

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

3.6.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

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

หมายเลข 1 คือ มีผลมากที่สุด

หมายเลข 2 คือ มีผลมาก

หมายเลข 3 คือ มีผลปานกลาง

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

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน โดยมีตำแหน่งผู้อำนวยการกอง และรองผู้อำนวยการกอง เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

1.4 การเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่ามีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1.6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิภาพขององค์การ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่

เพศ หญิง ร้อยละ 79.37 และเพศชาย ร้อยละ 20.63

มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 34 ปี ร้อยละ 63.13 รองลงมา คือ 35 -44 ปี ร้อยละ 19.38 และ 45 – 54 ปี ร้อยละ 13.13 ตามลำดับ

มีอายุราชการ/อายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 60.63 รองลงมา คือ 5 – 14 ปี ร้อยละ 25.63 และ 25 – 34 ปี ร้อยละ 6.87 ตามลำดับ

การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.25 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 8.75 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการ ร้อยละ 63.13 รองลงมา คือ พนักงานราชการ ร้อยละ 26.88 และอื่นๆ เช่น ลูกจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 30.0 รองลงมา คือ ตำแหน่ง นิติกร ร้อยละ 15.0 และพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 8.75 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า โดยส่วนใหญ่ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 44.38 รองลงมา คือ ข้าราชการ ร้อยละ 10.63 และชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 3.13 ตามลำดับ ทั้งนี้ พบกลุ่มตัวอย่างไม่ระบุระดับตำแหน่ง (พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการ) ร้อยละ 28.13

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่ สังกัดกองวัดโรค ร้อยละ 46.88 รองลงมา คือ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ร้อยละ 20.0 และกองกฎหมาย ร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

กลุ่มงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 94.37 ส่วนใหญ่อยู่ในสายกลุ่มงานภารกิจสนับสนุน ร้อยละ 49.38 รองลงมาคือ กลุ่มงานภารกิจหลัก ร้อยละ 45.0 รายละเอียดดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n = 160)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	33	20.63
- หญิง	127	79.37
อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.88
- 25 – 34 ปี	101	63.13
- 35 – 44 ปี	31	19.38
- 45 – 54 ปี	21	13.13
- 55 ปี ขึ้นไป	4	2.50
อายุราชการ		
- ต่ำกว่า 5 ปี	97	60.63
- 5 – 14 ปี	41	25.63
- 15 – 24 ปี	9	5.62
- 25 – 34 ปี	11	6.87
- 35 ปีขึ้นไป	2	1.25

ตารางที่ 4.1 ต่อ

(n = 160)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	7.5
- ปริญญาตรี	130	81.25
- ปริญญาโท	14	8.75
- ปริญญาเอก	4	2.5
ประเภทตำแหน่ง		
- ข้าราชการ	101	63.13
- พนักงานราชการ	43	26.88
- ลูกจ้างประจำ	5	3.12
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3	1.87
- อื่น ๆ ระบุ.....	8	5.0
ตำแหน่ง		
- นักทรัพยากรบุคคล	7	4.38
- นักวิชาการสาธารณสุข	48	30.0
- พยาบาลวิชาชีพ	14	8.75
- นักวิชาการเผยแพร่	1	0.63
- นักประชาสัมพันธ์	1	0.63
- นักเทคนิคการแพทย์	9	5.63
- นักสังคมสงเคราะห์	1	0.63
- นักวิชาการพัสดุ	3	1.88
- เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	1	0.63
- พนักงานพิมพ์	2	1.25
- นิติกร	24	15.0
- ผู้ประสานงานด้านกำกับติดตามประเมินผล	2	1.25
- เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	2	1.25

ตารางที่ 4.1 ต่อ

(n = 160)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	3	1.88
- เกษัชกรรม	2	1.25
- เจ้าหน้าที่โปรแกรมเมอร์	2	1.25
- นักวิชาการสถิติ	1	0.63
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	1.25
- เจ้าพนักงานพัสดุ	2	1.25
- ผู้ประสานงานจัดซื้อจัดจ้าง	1	0.63
- นักวิชาการเงินและบัญชี	2	1.25
- นักวิเทศสัมพันธ์	1	0.63
ระดับตำแหน่ง		
- ชำนาญการพิเศษ	5	3.13
- ชำนาญการ	17	10.63
- ปฏิบัติการ	71	44.38
- ชำนาญงาน	3	1.88
- ปฏิบัติงาน	16	10.0
- ส4	2	1.25
- ส2	1	0.63
- ไม่ระบุระดับตำแหน่ง	45	28.13
หน่วยงานที่สังกัด		
- กองกฎหมาย	28	17.50
- กองวินโรค	75	46.88
- กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	25	15.63
- กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	32	20.0
กลุ่มงาน		
- กลุ่มงานภารกิจหลัก	72	45.0
- กลุ่มงานภารกิจสนับสนุน	79	49.38
- ไม่ระบุ	9	5.63

1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ดังนี้

ด้านลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อบุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 รองลงมาคือ หน่วยงานจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และหน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งงาน ให้อย่างเหมาะสม ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 4.03 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะเฉพาะของงาน

(n = 160)

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

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดกลุ่มงาน พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อหน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.18 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดกระบวนการของกลุ่มงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และหน่วยงานมีการจัดกลุ่มงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดกลุ่มงาน

(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. หน่วยงานมีการจัดกลุ่มงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตาม ภารกิจของหน่วยงานได้	53 (33.13)	63 (39.38)	40 (25.0)	4 (2.50)	0 (0.)	4.03	0.827	มาก
6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ของกลุ่มงานอย่างชัดเจน	65 (40.63)	64 (40.0)	25 (15.63)	6 (3.75)	0 (0)	4.18	0.828	มาก
7. หน่วยงานมีการกำหนด กระบวนการงานของกลุ่มงานอย่าง ชัดเจน	54 (33.75)	71 (44.38)	29 (18.13)	6 (3.75)	0 (0)	4.08	0.816	มาก
8. หน่วยงานมีการจัดแบ่งบุคลากร ให้แต่ละกลุ่มงานอย่างเพียงพอและ เป็นธรรม	46 (28.75)	71 (44.38)	27 (18.66)	15 (9.38)	1 (0.63)	3.91	0.941	มาก
รวม						4.05	0.853	มาก

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสายการบังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26 รองลงมา คือ บุคลากรของหน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.23 และคำสั่ง/การปฏิบัติงานภายในของหน่วยงานต้องผ่านความเห็นชอบจากหลายระดับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสายการบังคับบัญชา

(n = 160)

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

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านขอบเขตการควบคุม พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.11 รองลงมา คือ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และสะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยขอบเขตการควบคุม

(n = 160)

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

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.14 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการมอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ และทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.11 และผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.05 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ

(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
17. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร	54 (33.75)	65 (40.63)	38 (23.75)	1 (0.63)	2 (1.25)	4.05	0.845	มาก

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
18. ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ของ บุคลากร	60 (37.50)	66 (41.25)	32 (20.0)	0 (0)	2 (1.25)	4.14	0.820	มาก
19. บุคลากรของหน่วยงานสามารถ ตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของ หน่วยงานได้อย่างเป็นอิสระ	38 (23.75)	85 (53.13)	33 (20.63)	1 (0.63)	3 (1.88)	3.96	0.800	มาก
20. หน่วยงานมีการมอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ และทรัพยากรสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบอำนาจ อย่างเหมาะสม	52 (32.50)	79 (49.38)	25 (15.63)	2 (1.25)	2 (1.25)	4.11	0.798	มาก
รวม						4.06	0.816	มาก

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเป็นทางการ พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย กฎระเบียบการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ และบุคลากรของหน่วยงานยึดนโยบาย กฎระเบียบที่หน่วยงานกำหนดในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.24 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการเป็นทางการ

(n = 160)

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
21. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	62 (38.75)	82 (51.25)	15 (9.38)	0 (0)	1 (0.63)	4.28	0.682	มากที่สุด
22. หน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย กฎระเบียบการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทราบ	62 (38.75)	81 (50.63)	14 (8.75)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.26	0.720	มากที่สุด

ปัจจัยโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
23. บุคลากรของหน่วยงานยึด นโยบาย กฎระเบียบที่หน่วยงาน กำหนดในการปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด	74 (46.25)	53 (33.13)	31 (19.38)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.24	0.828	มากที่สุด
24. หน่วยงานมีการแจ้งบทลงโทษ ต่อบุคลากรหากมีการกระทำผิดทาง วินัยไว้อย่างชัดเจน	68 (42.50)	44 (27.50)	40 (25.0)	7 (4.38)	1 (0.63)	4.07	0.952	มาก
รวม						4.21	0.796	มากที่สุด

สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับต่อปัจจัยที่มีผลต่อโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การมากที่สุด คือ ด้านความเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือ ด้านสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านลักษณะเฉพาะของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ

(n = 160)

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

1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็น หน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ดังนี้

ด้านระบบเปิด พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อหน่วยงานส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์แนวทาง/ช่องทางใหม่ๆ ในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานมีการปรับปรุงแนวทางในการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.25 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบเปิด

(n = 160)

ปัจจัยประสิทธิผลองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานส่งเสริมให้มีการ สร้างสรรค์แนวทาง/ช่องทางใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	69 (43.13)	73 (45.63)	15 (9.38)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.29	0.741	มากที่สุด
2. หน่วยงานมีการปรับปรุง แนวทางในการทำงานอยู่ ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	64 (40.0)	75 (46.88)	19 (11.88)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.25	0.735	มากที่สุด
3. หน่วยงานมีแนวทางในการ แก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ และเป็นระบบ เพื่อเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาได้โดยเร็ว	64 (40.0)	72 (45.0)	21 (13.13)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.23	0.768	มากที่สุด
4. หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ ผู้รับบริการรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	70 (43.75)	65 (40.63)	22 (13.75)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.26	0.787	มากที่สุด
รวม						4.26	0.758	มากที่สุด

ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อหน่วยงานมีการควบคุม กำกับ ติดตามแผนงาน โครงการ และการใช้งบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.33 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (เน้นคุณภาพผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด) และหน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.30 และ 4.29 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล

(n = 160)

ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					$\bar{X}$	S.D	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. หน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน- ภายนอก หน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน	59 (36.88)	69 (43.13)	26 (16.25)	5 (3.13)	1 (0.63)	4.13	0.837	มาก
6. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานโครงการในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	73 (45.63)	65 (40.63)	19 (11.88)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.29	0.774	มากที่สุด
7. หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ ติดตามแผนงาน โครงการ และการใช้งบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลา	74 (46.25)	67 (41.88)	17 (10.63)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.33	0.740	มากที่สุด
8. หน่วยงานมีการทำงาน แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (เน้นคุณภาพผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด)	74 (46.25)	63 (39.38)	21 (13.13)	1 (0.63)	1 (0.63)	4.30	0.767	มากที่สุด
รวม						4.26	0.780	มากที่สุด

ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อบุคลากรของหน่วยงานมีการทำงาน แบบคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 รองลงมาคือ หน่วยงานมีลักษณะการทำงาน ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 และหน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์

(n = 160)

ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร	72 (45.0)	53 (33.13)	25 (15.63)	10 (6.25)	0 (0)	4.17	0.913	มาก
10. หน่วยงานมีลักษณะการทำงาน ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	67 (41.88)	63 (39.38)	24 (15.0)	5 (3.13)	1 (0.63)	4.19	0.848	มาก
11. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน และมีการทำงานเป็นทีม	70 (43.75)	54 (33.75)	29 (18.13)	6 (3.75)	1 (0.63)	4.16	0.896	มาก
12. บุคลากรของหน่วยงานมีการทำงาน แบบคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม	75 (46.88)	60 (37.50)	22 (13.75)	2 (1.25)	1 (0.63)	4.29	0.796	มากที่สุด
รวม						4.20	0.863	มาก

ด้านกระบวนการภายในองค์กร พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อหน่วยงานมีการปรับปรุง/พัฒนา ขั้นตอนในการทำงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26 รองลงมาคือ หน่วยงานมีความยืดหยุ่น สามารถประสานภายใน เพื่อลดขั้นตอนที่เป็นทางการในกรณีจำเป็นเร่งด่วน มีค่าเฉลี่ย 4.21 และหน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 4.19 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านกระบวนการภายในองค์กร

(n = 160)

ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร	ระดับความคิดเห็น					X	S.D	แปล ความ
	จำนวน (ร้อยละ)							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
13. หน่วยงานมีการกำหนด ขั้นตอนและระยะเวลาในการ ทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลาย ลักษณ์อักษร	65 (40.63)	67 (41.88)	24 (15.0)	2 (1.25)	2 (1.25)	4.19	0.828	มาก
14. หน่วยงานมีการปรับปรุง/ พัฒนา ขั้นตอนในการทำงาน ให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	71 (44.38)	64 (40.0)	21 (15.0)	3 (1.88)	1 (0.63)	4.26	0.803	มากที่สุด
15. หน่วยงานมีความยืดหยุ่น สามารถ ประสานภายใน เพื่อลดขั้นตอนที่เป็น ทางการในกรณีจำเป็นเร่งด่วน	67 (41.88)	65 (40.63)	24 (15.0)	2 (1.25)	2 (1.25)	4.21	0.832	มากที่สุด
16 หน่วยงานมีกระบวนการทำงาน ที่ต้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้ อย่างราบรื่นไม่ติดขัด	47 (29.38)	79 (49.38)	28 (17.50)	4 (2.50)	2 (1.25)	4.03	0.827	มาก
รวม						4.17	0.823	มาก

สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ภายหลังจากปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร มากที่สุด คือ ด้านระบบเปิด และด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.26 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านกระบวนการภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.20 และ 4.17 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

(n = 160)

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

1.4 การเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่ามีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากที่สุด 3 อันดับ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างจัดเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างที่คิดว่ามีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากที่สุด 3 อันดับ ดังนี้

อันดับที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอันดับแรกมากที่สุด ร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ ด้านสายการบังคับบัญชา ร้อยละ 23.75 และด้านการรวมศูนย์และกระจายอำนาจ ร้อยละ 14.38 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.14

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 1

(n = 160)

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

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

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 2

(n = 160)

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

อันดับที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านความเป็นทางการมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การเป็นอันดับที่ 3 มากที่สุด ร้อยละ 23.75 รองลงมา คือ ด้านการรวมศูนย์และกระจายอำนาจ ร้อยละ 19.38 และด้านสายการบังคับบัญชา ร้อยละ 16.88 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 อันดับที่ 3

(n = 160)

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

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย การปรับปรุงโครงสร้างองค์การมีผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ปัจจัยโครงสร้างองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ

H_1 : ปัจจัยโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

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

พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 รายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างปัจจัยโครงสร้างองค์การมีต่อประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค

(n =160)

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

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า

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

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

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

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

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

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

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

1.6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 โดยปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุด คือ การจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความสามารถและตามกลุ่มงานเพื่อเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ร้อยละ 18.52 รองลงมา คือ ขอบเขตการปฏิบัติงานในบางกระบวนการมีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและยากต่อการติดต่อประสานงาน ควรมีแนวทางปฏิบัติการบูรณาการเชื่อมโยงกันในทุกๆด้าน มีขอบเขตเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดรายละเอียดงานในหน้าที่ของบุคคลให้ชัดเจน ร้อยละ 14.81 และบุคลากรยังขาดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ควรมีการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ให้ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ร้อยละ 12.96 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 4.18

ตารางที่ 4.18 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิภาพขององค์การ

(n = 54)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ร้อยละ
1. ควรจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความสามารถและตามกลุ่มงานเพื่อเกิดการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	18.52
2. ขอบเขตการปฏิบัติงานในบางกระบวนการมีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้การ ปฏิบัติงานล่าช้าและยากต่อการติดต่อประสานงาน ควรมีแนวทางปฏิบัติ การบูรณาการเชื่อมโยงกันในทุกๆด้าน มีขอบเขตเป้าหมายที่ชัดเจน และ กำหนดรายละเอียดงานในหน้าที่ของบุคคลให้ชัดเจน	14.81
3. บุคลากรยังขาดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ควรมีการพัฒนา ความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ให้ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน	12.96
4. สายการบังคับบัญชา หลายชั้นเพิ่มขึ้นตอเนื่องความจำเป็น จึงควรมีการ มอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้ส่วนราชการ เกิดความเสียหาย	11.11
5. การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบไม่เป็นธรรม	5.56
6. ควรมีการสื่อสาร และทำความเข้าใจในองค์การ	5.56
7. โครงสร้างองค์การปัจจุบันดีอยู่แล้ว	3.70
8. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะที่พบจริงจากการปฏิบัติหน้าที่ แต่ละภารกิจ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการวางโครงสร้างและควรมี จิตใจโอปอ้อมอารีย์	3.70
9. ขาดอัตรากำลังในการทำงาน	3.70
10. ขาดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน	3.70
11. การสื่อสาร การเสนอความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีความขัดแย้ง ทำให้การทำงานมีอุปสรรค	3.70
12. ให้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น	3.70
13. ความเป็นทางการอาจมีผลต่อการขับเคลื่อนองค์การ	3.70
14. จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับภารกิจงาน	1.85
15. ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหาร และการ Feedback จาก ล่างขึ้นบน เพื่อสะท้อนมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำข้อมูลมา ปรับปรุงพัฒนาต่อไป	1.85
16. ระบบงานที่เน้นหัวหน้าลูกน้อง บางครั้งทำให้ความกล้าแสดงออก/แสดง เหตุผลลดลง	1.85

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 6 ท่าน จากหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน โดยมีตำแหน่งผู้อำนวยการกอง และรองผู้อำนวยการ มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน เฉลี่ย 3.83 ปี ซึ่งมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 5 ปี ส่วนเนื้อหาและขอบเขตการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจัดเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างที่คิดว่ามีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ ดังนี้

อันดับที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงาน มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับแรกมากที่สุด ร้อยละ 44.45 เนื่องจากขอบข่ายการทำงานของหน่วยงานมีความเฉพาะ มีข้อกำหนด กฎหมาย และกฎระเบียบที่ชัดเจน

อันดับที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านการจัดกลุ่มงาน มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับ 2 ร้อยละ 33.33 เนื่องจากการจัดกลุ่มงานที่มีความชัดเจนในภารกิจจะทำให้หน่วยงานเข้าใจและมุ่งไปดำเนินการให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสามารถทำงานแบบบูรณาการได้ต่อเนื่องเหมาะสม การจัดกลุ่มงานควรยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยพิจารณาตามภารกิจ กิจกรรม ในห่วงโซ่มูลค่างาน ที่จะสามารถบรรลุตามภารกิจของหน่วยงานได้ ซึ่งหน่วยงานหากได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานไว้อย่างชัดเจน และหน่วยงานมีการกำหนดกระบวนการไว้อย่างชัดเจน รวมถึงหน่วยงานที่มีการจัดแบ่งบุคลากรให้แต่ละกลุ่มงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม จะสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

อันดับที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านสายการบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับ 3 ร้อยละ 22.22 เนื่องจากสายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนในลำดับชั้นการบังคับบัญชา จะช่วยควบคุมกำกับการทำงานของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ โดยการจัดช่วงการบังคับบัญชาเป็นเทคนิคที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน ที่มีคำสั่งการปฏิบัติงานภายในของหน่วยงานที่ต้องผ่านความเห็นชอบจากหลายตำแหน่ง ให้มีการรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในสังกัดของตนเพียงตำแหน่งเดียว เป็นการจัดช่วงการบังคับบัญชาไม่ให้ยาวหรือมากเกินไป หากสายการบังคับบัญชายาวมากเกินไปอาจทำให้การบังคับบัญชา ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรจะทำให้การ

ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จะทำให้เกิดสิ่งการที่ชัดเจนและรวดเร็ว และมีความชัดเจนในหน้าที่ รวมทั้งเป็นกรอบความรับผิดชอบระหว่างผู้ทำงาน ทำให้ทราบว่าใครมีหน้าที่ทำอะไร ต้องรายงานต่อใคร

2. ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างองค์การที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานเป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ร้อยละ 44.45 เนื่องจากลักษณะเฉพาะของงาน หากขอบเขตงานในโครงสร้างองค์การไม่ชัดเจน อาจทำให้หน้าที่ซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากร ส่งผลให้เกิดความสับสน เพิ่มภาระงานโดยไม่จำเป็น อาจนำไปสู่ความขัดแย้งด้านความรับผิดชอบ ขอบเขตงานที่แคบเกินไป อาจจำกัดความยืดหยุ่นของบุคลากร ทำให้ปรับตัวได้ยากเมื่อต้องรับผิดชอบงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาและโยกย้ายภายในองค์การ ขณะที่การแบ่งหน่วยงานย่อยมากเกินไป ทำให้การประสานงานยุ่งยาก การสื่อสารล่าช้า ลดประสิทธิภาพการดำเนินงาน รวมทั้งโครงสร้างงานที่แข็งตัวเกินไป อาจเป็นอุปสรรคต่อการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ ส่งผลให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงล่าช้า การกระจายภาระงานที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้บางคนมีภาระงานมากเกินไป ขณะที่บางคนมีงานน้อย ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ หากบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน อาจกระทบต่อคุณภาพของงานและนำไปสู่การขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญในด้านที่จำเป็น รวมถึงบางงานที่ยังใช้กระบวนการที่ล้าสมัยไม่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัล อาจลดประสิทธิภาพการทำงานและส่งผลให้หน่วยงานขาดความสามารถในการแข่งขัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การควรสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยมีการทบทวนเป็นประจำทุกปีให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2) จัดทำกรณีศึกษาของโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงาน

3) สร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4) โครงสร้างองค์การควรกำหนดบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และการกำหนดขอบเขตของงานเฉพาะด้านจะช่วยให้กระบวนการทำงานมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

5) การปรับโครงสร้างองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การที่มีศักยภาพคือ องค์การที่สามารถเติบโตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในแต่ละยุคสมัย ดังนั้น เป้าหมายที่สำคัญขององค์การคือ "การพัฒนาองค์การ" โดยมีโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมตั้งแต่อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น ไปจนถึงเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่พร้อมใช้งาน หากองค์การมีปัญหาด้านทรัพยากรที่เหมาะสม ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้การพัฒนาองค์การล่าช้าหรือเกิดอุปสรรค ในทางตรงกันข้าม องค์การที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถรองรับการทำงานของบุคลากรได้ดี ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และร่วมกันขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้าด้วยความเต็มใจ สิ่งสำคัญคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ในการกำหนดทิศทางองค์การ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าการทำงานของคนเพียงคนเดียวอาจไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้มากนัก แต่หากทุกคนร่วมมือกันในฐานะส่วนหนึ่งขององค์การ ย่อมสามารถเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาทักษะร่วมกันได้ การได้รับแรงสนับสนุนจากทุกคนและทุกภาคส่วนจะทำให้้องค์การเติบโตอย่างมั่นคงและแข็งแกร่ง รวมทั้งความร่วมมือและความสามัคคีเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันในองค์การ เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ภายหลังการจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2562 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ของกรมควบคุมโรค และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากผู้อำนวยการกอง ในหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษา ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพศหญิง ร้อยละ 79.37 มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 34 ปี ร้อยละ 63.13 มีอายุราชการ/อายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 60.63 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.25 ประเภทตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 63.13 มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 30.0 สังกัดกองวินโรค ร้อยละ 46.88 กลุ่มภารกิจหลัก ร้อยละ 45.0

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ มากที่สุด คือ ด้านความเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือ ด้านสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.15 และด้านลักษณะเฉพาะของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่ได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 2) ด้านการจัดกลุ่มงาน พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อหน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.18 3) ด้านสายการบังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26 4) ด้านขอบเขตการควบคุม พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสม และผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุม ดูแลผู้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.11 5) ด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.14 6) ด้านความเป็นทางการ พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.28

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสิทธิภาพองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 โดยปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ มากที่สุด คือ ด้านระบบเปิด และด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.26 รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.20 และด้านกระบวนการภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านระบบเปิด พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อหน่วยงานส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์แนวทาง/ช่องทางใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 2) ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่ได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ ติดตามแผนงานโครงการ และการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามกำหนดเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.33 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่ได้รับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.29 4) ด้านกระบวนการภายในองค์กร พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อหน่วยงานมีการปรับปรุง/พัฒนา ขั้นตอนในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26

การเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่ามีผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ พบว่า อันดับที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับแรกมากที่สุด ร้อยละ 42.50 อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดกลุ่มงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับที่ 2 ร้อยละ 45.0 และอันดับที่ 3 ปัจจัยด้านความเป็นทางการมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอันดับที่ 3 ร้อยละ 23.75

ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การกับประสิทธิผลของหน่วยงานจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างองค์การกับปัจจัยประสิทธิผลองค์การภาพรวม (Y) มีดังนี้

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

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ ที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุด คือ การจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความสามารถและตามกลุ่มงานเพื่อเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ร้อยละ 18.52 รองลงมา คือ ขอบเขตการปฏิบัติงานในบางกระบวนการมีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและยากต่อการติดต่อประสานงาน ควรมีแนวทางปฏิบัติการบริหารบูรณาการเชื่อมโยงกันในทุกๆ ด้าน มีขอบเขตเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดรายละเอียดงานในหน้าที่ของบุคคลให้ชัดเจน ร้อยละ 14.81 และ บุคลากรยังขาดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ควรมีการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ให้ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ร้อยละ 12.96 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง / รองผู้อำนวยการ จำนวน 6 ท่าน จากหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้รับจัดตั้งใหม่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ กองกฎหมาย กองวินโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ ยาสูบ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ของหน่วยงาน ดังนี้

อันดับที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์การเป็นอันดับแรกมากที่สุด ร้อยละ 44.45 เนื่องจากขอบข่ายการทำงานของ หน่วยงานมีความเฉพาะ มีข้อกำหนด กฎหมาย และกฎระเบียบที่ชัดเจน

อันดับที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านการจัดกลุ่มงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์การเป็นอันดับ 2 ร้อยละ 33.33 เนื่องจากการจัดกลุ่มงานที่มีความชัดเจนในภารกิจจะทำให้ หน่วยงานเข้าใจและมุ่งไปดำเนินการให้สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถทำงานแบบบูรณาการได้ต่อเนื่อง เหมาะสม ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

อันดับที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คิดว่าปัจจัยด้านสายการบังคับบัญชา มีผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์การเป็นอันดับ 3 ร้อยละ 22.22 เนื่องจากสายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนใน ลำดับขั้นการบังคับบัญชา จะทำให้เกิดสิ่งการที่ชัดเจนและรวดเร็ว ช่วยควบคุมกำกับการทำงานของ หน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ข้อมูลปัจจัยโครงสร้างองค์การที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ หน่วยงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะเฉพาะของงาน เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ร้อยละ 44.45 เนื่องจากหากขอบเขตงานในโครงสร้างองค์การไม่ชัดเจน อาจทำให้หน้าที่ ซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากร ส่งผลให้เกิดความสับสน เพิ่มภาระงานโดยไม่จำเป็น อาจนำไปสู่ ความขัดแย้งด้านความรับผิดชอบ หากบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน อาจกระทบต่อคุณภาพของงานและนำไปสู่การขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญในด้านที่จำเป็น รวมถึงบาง งานที่ยังใช้กระบวนการที่ล้าสมัย ไม่รองรับเทคโนโลยีดิจิทัล อาจลดประสิทธิภาพการทำงานและส่งผลให้ หน่วยงานขาดความสามารถในการแข่งขัน

5.2 อภิปรายผล

การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างให้เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 พบว่า ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นประเด็นสำคัญในการอภิปรายได้ดังนี้

การบริหารราชการด้านการปรับโครงสร้างองค์การ เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงาน ทั้งนี้ การกำหนดนโยบายของภาครัฐจำเป็นต้องสะท้อนบทบาท และการขับเคลื่อนระบบราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Bunanan Phinapisap (2012) ที่ศึกษาการปรับตัวขององค์กรภาครัฐสู่การเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม ในทศวรรษหน้า การบริหารองค์กรภาครัฐมุ่งเน้น แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการองค์การและบทบาทของบุคลากร โดยคาดการณ์ว่า ภายในปี พ.ศ. 2570 (ค.ศ. 2027) เป้าหมายขององค์กรภาครัฐในระยะเวลา 15 ปีข้างหน้า จะเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ โครงสร้างขององค์กรภาครัฐควรมีลักษณะที่ ไม่ซับซ้อน กระชับ คล่องตัว และสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งมี พลวัตสูง ในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ที่สามารถนำพาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี แนวทางนโยบายและบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์การภาครัฐที่มุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม จำเป็นต้องมี นโยบายและกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับ การวิเคราะห์ กลยุทธ์ และการเป็น ผู้นำเชิงรุก ที่สามารถมองหาโอกาสใหม่ ๆ พร้อมรับมือและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมี ความไวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับความเสี่ยง และสามารถกำหนดทิศทางองค์กรให้สอดคล้องกับพลวัตของสภาพแวดล้อม ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องมีความเป็นมืออาชีพ และมีบทบาทเป็น นักบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถทำงานภายใต้แรงกดดันได้ดี รวมถึงสามารถประสานความร่วมมือกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดโครงสร้างของหน่วยงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งเน้นให้ มีขนาดกะทัดรัดและคล่องตัว ควบคู่กับการกำหนด นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและหลากหลาย พร้อมทั้งส่งเสริม การใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด

ปัญหาอุปสรรคภายหลังที่มีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ที่พบเป็นเรื่องลักษณะเฉพาะของงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งยังมีความซ้ำซ้อนกันอยู่ ปัญหาเรื่องปัจจัยในการบริหาร บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ไม่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน จากการเกลี่ยบุคลากรทำให้บางหน่วยงานขาดแคลนอัตรากำลัง ทั้งๆ ที่มีการกิจและปริมาณงานที่มาก

จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์กร ส่วนใหญ่มาจาก การบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ เตียนศรี และศรดา สมพอง (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การปรับโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐตามนโยบายรัฐบาล เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ผลการศึกษาดังกล่าวระบุว่า การขาดบุคลากรที่มีศักยภาพและ

ความเป็นมืออาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงจำเป็นต้องมี ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐยังคงมีลักษณะไม่ยืดหยุ่น โดยยึดติดกับกรอบอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย กำหนดเป็นหลัก ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทที่ เปลี่ยนแปลงไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุง โครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 พบว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของหน่วยงานสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ลักษณะเฉพาะของงาน 2) การจัดกลุ่มงาน และ 3) ด้านสายการบังคับบัญชา จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ดังนี้

1) การจัดโครงสร้างองค์การควรลดความเป็นทางการลง เน้นให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว กฎระเบียบบางอย่างอาจทำให้เกิดการติดขัดในการทำงาน ไม่สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างที่ตั้งใจ ดังนั้น กฎระเบียบที่ใช้ในการทำงานควรออกแบบให้สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และควรมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ

2) ควรปรับลำดับชั้นการบังคับบัญชาหรือตัดสินใจให้ลดน้อยลง ลดระยะห่างระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน โดยปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ในรูปแบบการทำงาน ร่วมกันทั้งภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน และเน้นการสร้างเครือข่ายร่วมดำเนินงาน ปรับลดขั้นตอน การตัดสินใจ และกระบวนการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนฐานของข้อมูล และควรใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น สื่อสังคม ออนไลน์ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น ช่วยในการสื่อสารทำความเข้าใจภายในหน่วยงาน

3) การจัดแบ่งระบบงานย่อยภายในองค์การ ควรคำนึงถึงความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ของบุคลากร การจัดบุคลากรลงปฏิบัติงานโดยยึดหลักความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากรจะสามารถ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว ชัดเจน และบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายองค์การ

4) การจัดกลุ่มงานภายในองค์การ ควรคำนึงถึงความเหมาะสมของขนาดการควบคุม ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว สะดวก และดูแลได้ทั่วถึง

5) การจัดกลุ่มงานควรยึดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีการกำหนดกระบวนการไว้อย่างชัดเจน เป็นคู่มือปฏิบัติเพื่อป้องกันการดำเนินงานซ้ำซ้อนกัน รวมถึงหน่วยงานควรมีการจัดแบ่งบุคลากรให้แต่ละกลุ่มงาน อย่างเพียงพอและเป็นธรรม โดยพิจารณาตามความรู้ความเชี่ยวชาญในภารกิจ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ควรมีการเตรียมปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดให้พร้อมเข้าสู่การเป็นรัฐบาลที่คล่องตัว (Agile Government Transformation) ที่มีขีดความสามารถ และรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งตอบสนองความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีแนวทางสำคัญที่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ต้องพัฒนา ดังนี้

1) ผู้บริหารควรกำหนดเรื่องการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นรัฐบาลที่คล่องตัว (Agile Government Transformation) ให้เป็นนโยบาย ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึงด้วยช่องทางต่างๆ

2) ผู้บริหารทุกระดับควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่คล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile) และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้าง/พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผลแบบองค์การคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile)

3) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานให้มีความคล่องตัว (Agile) มีความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัวสูง ปรับกรอบการทำงานทั้งในด้านนโยบาย กฎระเบียบ และกระบวนการทำงานต่างๆ ให้สามารถออกแบบปรับเปลี่ยนใหม่ให้มีความสอดคล้องกับพลวัตของโลกได้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถจัดโครงสร้างองค์กรให้สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างรวดเร็ว สามารถจัดรูปแบบและคณะทำงานขึ้นมาเพื่อตอบสนองความท้าทายได้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงความสามารถในการปรับโครงสร้างองค์กร และปรับกระบวนการทำงานขององค์กรได้ เช่น สามารถยกเลิกหรือยุบองค์กรตัวเองได้ และจัดใหม่เพื่อสนองภารกิจใหม่

4) หน่วยงานต้องสามารถดำเนินการต่างๆ ได้อย่างทันสมัย ประหยัด มีประสิทธิภาพ ใช้การแบ่งปันทรัพยากร เช่น การบริหารบุคลากรร่วมกัน จัดบริการร่วมกัน และใช้เทคโนโลยีร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานได้บรรลุตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและมีนวัตกรรม

5) วิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานต้องชัดเจนในการเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนไม่ใช่แค่ผู้รับบริการจากภาครัฐ แต่เป็นผู้ร่วมดำเนินการ เป็นทั้งผู้ร่วมสร้างสรรค์ (collaborator) และผู้ร่วมผลิต (co-producer)

6) การเตรียมความพร้อมในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการปฏิบัติการด้วยเทคโนโลยี และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

7) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอนาคต ควรมุ่งเน้นไปที่ การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และเสริมศักยภาพในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับการพัฒนารูปแบบการให้บริการที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมกับ

สถานการณ์ นอกจากนี้ บุคลากรควรมีความสามารถในการทำงาน ผ่านเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ดำเนินงานด้วยความ โปร่งใสและมีความรับผิดชอบ ทั้งต่อกระบวนการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งต้องมี ความน่าเชื่อถือและสามารถไว้วางใจได้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษาการวัดประสิทธิผลในมิติอื่นๆ เช่น ความสามารถในการปรับตัว การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีมุมมองที่หลากหลาย และสามารถนำผลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการในบริบทของหน่วยงานส่วนกลางที่ได้รับการจัดตั้งใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเลือกกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมหน่วยงานทั้งหมดภายใต้กรมควบคุมโรค เพื่อประเมินผลได้อย่างครบถ้วนทั้งองค์การ และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในภาพรวมของกรมควบคุมโรค
- 4) ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไปทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการในการพัฒนาโครงสร้างองค์การของกรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบ และควรศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลองค์การให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค. คำชี้แจงประกอบคำขอจัดตั้งส่วนราชการของ กรมควบคุมโรค, 2559.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562.
- จิราวรรณ วรณิษฐ์สกุล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การส่งเสริมการเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555.
- ฉัตรดนัย อนุสรศักดิ์. ทศนคติของข้าราชการสำนักงานที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์การ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. ปทานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2550.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. ทฤษฎีองค์การ : โครงสร้างและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แซทไฟร์ พรินติ้ง, 2546.
- ธงชัย สันติวงศ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- นวลลักษณ์ บุชบง. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ดุขฎฐินิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. อิทธิพลของลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. องค์การแห่งนวัตกรรม: การปรับตัวขององค์กรภาครัฐในทศวรรษหน้า. วารสาร การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 20 (1), 71-93, 2556.
- ปรีดา โชติมานนท์. การปรับปรุงโครงสร้างองค์การของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- ปิตินาย ตันปิติ. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดุขฎฐินิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

- พรนภา แซ่เตีย. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การภาครัฐ : กรณีศึกษา กรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ดุชนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ดุชนิพนธ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555.
- พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ,ชาญณรงค์ รัตนพนากุล. ประสิทธิภาพขององค์กร วารสารศิลปะการจัดการ 4(1) : 193 – 204 ; มกราคม – เมษายน , 2563.
- รัชดาภรณ์ มะหิพันธ์. ทศนคติของข้าราชการกรมป่าไม้ต่อการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556.
- วรพจน์ รัฐสีมา. โครงสร้างองค์การและการบริหาร : ศึกษากรณีโครงสร้างทางการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ภาคินิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- ศรีสกุล เจริญศรี. ธรรมชาติของ วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (วิทยานิพนธ์ปรัชญารัฐประศาสนศาสตร์ดุชนิพนธ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2558.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มแลโซเทกซ์, 2550.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏพระนคร, 2546.
- สมบูรณ์ ศิริสรธริทธิ. เอกสารคำสอน สมณก 516 สัมมนาทฤษฎีองค์การและการจัดการ. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552.
- สรณลักษณ์ สุฤกษ์เดชางชัย. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562.
- สำนักงาน ก.พ.ร.. การมอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1200/ว3 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2562.
- สำนักงาน ก.พ.ร.. แนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรม. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1200/ว7 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566
- สำนักงาน ก.พ.ร.. การจัดโครงสร้างองค์กรแบบคล่องตัวสูง (Agile Organization). สืบค้น 5 มกราคม 2566. จาก <http://www.opdc.go.th>

- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. การปรับปรุงบทบาท โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) เพื่อสนองตอบความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน. วารสารพัฒน บริหารศาสตร์ ,40(1), 143-166, 2540.
- อลงกต สุขุมาลัย. โครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ภายหลังการปรับเปลี่ยนตามแนวทางการบริหารงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559.
- อุไรวรรณ เตียนศรี และศรุตฯ สมพอง . การปรับโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐตามนโยบายรัฐในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0.วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 2562.
- Cameron, K. **Measuring Organization Effectiveness in Institution of Higher Education.** Administrative Science Quarterly. 23,4 December 1978.
- Gerace, J. S. **Measuring the Organizational Effectiveness of Public- Private Partnerships : A Case Study of Department of Energy's Clean Cities Public- Private Partnerships Program.** Master's thesis, Rochester Institute Of Technology, Rochester, New York. 2011.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. ; & Donnelly, J. H. **Organizations: Behavior, Structure, Process.** 8th ed. Massachusetts: Richard D.Irwin. 1994.
- Hoy,W.K. and Miskel, C.G. **Educational Administration : Theory , Research and Practice.** 6 th ed. Boston : Mc Graw-Hill. 2001.
- Quinn, R.E. & Rohrbaugh, J. **A Spatial Model of effectiveness Criteria : Towards a competing values approach to organizational analysis.** Management Science,29, 363-377. 1983.
- Robbins, Sthephen P. **Organization Theory : Structure Designs and Application.**3 ed. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1990.
- Steers, Richard. **Organizational effective : A behavioral view.** California : Goodyear. 1977.
- Yamane, T. **Statistics : An Introductory Analysis.** 3rd ed. New York : Harper and Rows. 1973.

ภาคผนวก ก

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา และค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์
(Item Objective Congruence : IOC)

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

1. นางกศินี สิริปุชะกะ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

2. นายเชาวลิต ทวนทอง

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบราชการ

3. ดร.วรรณวีร์ ภูมิพศเตโชดม

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ที่ปรึกษาด้านการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจจังหวัด

องค์การมหาชน มหาวิทยาลัย และกองทุน

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

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

การหาค่า IOC (Index Consistency) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 = ผ่าน

ข้อคำถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

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

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

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

ข้อคำถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลองค์กร ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

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

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

ข้อคำถาม สัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน : แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน

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

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

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

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

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	52

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามงานวิจัย

สแกน QR Code เพื่อกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



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

(แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่)

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

คำชี้แจง

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

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

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

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

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

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

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

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ของทุกคำถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และกรุณากรอกรายละเอียดในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

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

3. อายุราชการ/อายุงาน (ณ หน่วยงานปัจจุบัน)

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

4. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. ประเภทตำแหน่ง

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

6. ตำแหน่ง (โปรดระบุ)ระดับ.....

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

ส่วนที่ 2 : ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2560

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ของหน่วยงานท่าน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของทุกคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับคะแนนความมากน้อยสำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยโครงสร้างองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2560

5 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน คือ มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

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

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

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

ส่วนที่ 3 : ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็น หน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2560

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อประสิทธิภาพองค์การ ของหน่วยงานท่าน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของทุกคำถามที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับคะแนนความมากน้อยสำหรับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพองค์การ ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2560

5 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน คือ มีความคิดเห็นมาก

3 คะแนน คือ มีความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน คือ มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

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

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

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยโครงสร้างองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ และ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อพัฒนาโครงสร้างและประสิทธิผลขององค์การ

4.1 คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาเรียงลำดับปัจจัยโครงสร้างองค์การ ของหน่วยงานท่าน ที่ท่านคิดว่ามี ผลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด 3 อันดับ โดยให้ความหมายดังนี้

หมายเลข 1 คือ มีผลมากที่สุด

หมายเลข 2 คือ มีผลมาก

หมายเลข 3 คือ มีผลปานกลาง

- ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

.....ด้านลักษณะเฉพาะของงาน

.....ด้านการจัดกลุ่มงาน

.....ด้านสายการบังคับบัญชา

.....ด้านขอบเขตการควบคุม

.....ด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ

.....ด้านความเป็นทางการ

4.2 คำชี้แจง : ขอให้ท่านกรอกข้อมูล ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาโครงสร้างและ ประสิทธิผลขององค์การ

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562

คำชี้แจง

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

2. รูปแบบการสัมภาษณ์ เป็นการไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้รับการสัมภาษณ์ที่หน่วยงาน

3. แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน

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

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างยิ่ง

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนี้.....

ส่วนที่ 2 : แนวทางการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน

1. ท่านคิดว่าปัจจัยโครงสร้างองค์การเหล่านี้ ด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานมากที่สุด 3 อันดับ เพราะเหตุใด

- ปัจจัยโครงสร้างองค์การ

.....ด้านลักษณะเฉพาะของงาน

.....ด้านการจัดกลุ่มงาน

.....ด้านสายการบังคับบัญชา

.....ด้านขอบเขตการควบคุม

.....ด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ

.....ด้านความเป็นทางการ

เหตุผล.....

.....

2. จากปัจจัยโครงสร้างองค์การในข้อ 1 ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านใดบ้างที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน เพราะเหตุใด

.....

3. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ มีผลต่อความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจและเป้าหมายของกรมควบคุมโรค และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมและป้องกันโรคในระดับประเทศ ควรเป็นอย่างไร

.....

4. ท่านคิดว่า การปรับปรุงโครงสร้างส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์หรือความร่วมมือ กับหน่วยงาน/ เครือข่ายทั้งในและนอกกรมควบคุมโรค อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่า แนวทางการพัฒนา/ปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโครงสร้างหรือการดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคต อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาให้ข้อมูล
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ภาคผนวก จ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๐

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (ตามรายชื่อแนบท้าย)

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวจิรา นุญม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



แบบสอบถาม

สำเนาเรียน

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



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๑

วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (นางผลิน กมลวัฒน์)

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

เพื่อให้การศึกษาวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายท้าวธิดา นุญชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๕

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๐

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

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

เพื่อให้การศึกษาวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวจตุรภา บุญชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ ๖๑๓๑

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน

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

เพื่อให้การศึกษานี้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอัมพร นฤชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๖

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองวินโรค

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

เพื่อให้การศึกษาวิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอัจฉรา บุญชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๓๗๙

ที่ สธ ๐๔๓๑.๒/ว ๑๓๑

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

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

เพื่อให้การศึกษานี้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นระดับผู้บริหารต่อการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของหน่วยงาน รายละเอียดตามแบบสัมภาษณ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอัญญา นุชชุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับชำนาญการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ภาคผนวก ฉ

รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย

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

ประวัติผู้วิจัย

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

