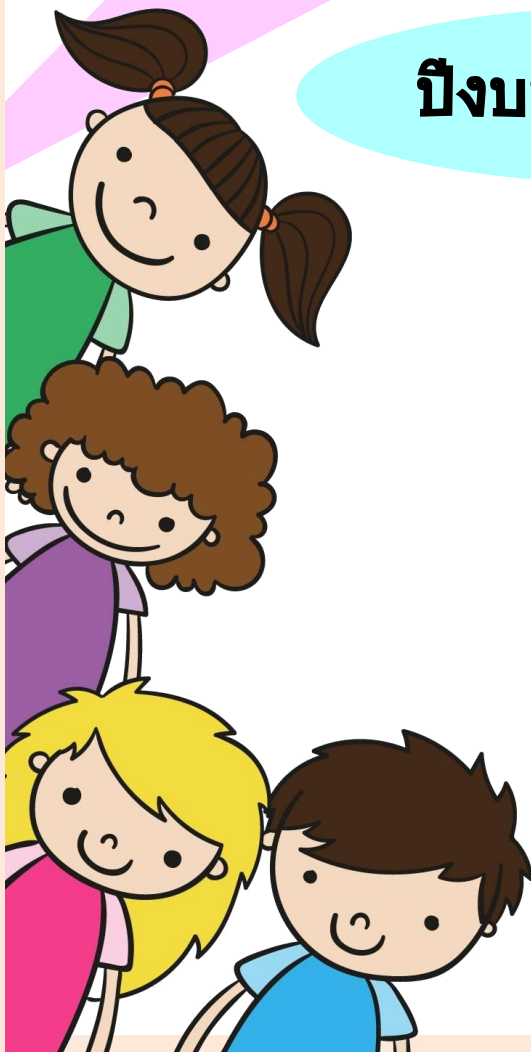


**แผนเสริมสร้าง
ความผูกพันของบุคลากร
กรมควบคุมโรค**

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control



ประกาศกรมควบคุมโรค
เรื่อง นโยบายการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดนโยบาย “พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านกำลังคนให้เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้มีความสุขในการทำงาน” ซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒” ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้ได้มาตรฐาน และกำหนดเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะบุคลากรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์กรมควบคุมโรค จึงได้กำหนดเป็นนโยบายการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ดังนี้

๑. ให้ทุกหน่วยงาน ดำเนินงานเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การพัฒนาปรับปรุงมาตรการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจรวมถึงการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมของหน่วยงาน นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ด้วยรูปแบบวิธีการอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารภายในหน่วยงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัย การมีช่องทางรับฟังข้อมูลร้องทุกข์ รวมถึงการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม เป็นต้น

๒. ให้ทุกหน่วยงานมีการติดตามและวัดผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายอานวย กาจិនะ)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

คำนำ

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง เป็นคนดี มีสมรรถนะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ โดยมีเป้าหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะทำงานการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ ขึ้น โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมฯ จนเกิดผลสูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

พฤษภาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

หน้า

นโยบายการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

คำนำ

สารบัญ

สารบัญตาราง

บทที่ ๑ บทนำ ๑

บทที่ ๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ๓

บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๗

บทที่ ๔ ผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนเสริมสร้าง
ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๙

บทที่ ๕ แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ ๒๓

บทที่ ๖ การนำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ไปสู่การปฏิบัติ
และการติดตามรายงานผล ๒๙

ภาคผนวก ๓๑

- แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๓๓
- ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๔๑
- ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๔๙



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑	๙
๒	๑๓
๓	๑๔
๔	๑๕
๕	๑๖
๖	๑๗
๗	๑๙
๘	๒๐
๙	๕๐
๑๐	๕๐
๑๑	๕๑
๑๒	๕๒



หลักการและเหตุผล

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ปี ๒๕๕๘ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ได้มุ่งเน้นพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ และเกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น

กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นคนดี มีสมรรถนะ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ ซึ่งที่ผ่านมา มีการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมในหลายด้าน ตั้งแต่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการจัดสวัสดิการ และการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสุขภาพ โดยพบโอกาสในการปรับปรุงเรื่อง แนวทางปฏิบัติของการดำเนินงาน การประเมินประสิทธิภาพ รวมถึงความเชื่อมโยงของผลลัพธ์การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ชัดเจนและเป็นระบบ

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ ขึ้น โดยกองการเจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะทำงานการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ได้มีการระดมความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้ชัดเจนและเป็นระบบ จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การประมวลผลที่ได้ เพื่อนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันให้เหมาะสมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และบูรณาการกรอบแนวคิดในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Worklife Framework) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสำนักงาน ก.พ. จากองค์ประกอบ ๔ มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม นโยบายสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน โดยครอบคลุมหลัก 4 ประการ ได้แก่ ด้านความสะอาด ด้านความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านมีชีวิตชีวา สุขภาวะองค์กร 8 ด้าน (Happy 8) ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาคำความรู้ (Happy Brain) ใช้เงินเป็น (Happy Money) คุณธรรม (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) กรมควบคุมโรคตั้งเป้าหมายให้แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ทุกประเภท ทุกระดับ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคให้ยิ่งขึ้นสืบไป

บทที่ ๒

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑. ทฤษฎีการจูงใจและรางวัลของ Herzberg

Herzberg ศึกษาถึงเรื่องราวการจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัย ๒ อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ

๑. Hygiene Factors หรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงานถ้าขาดส่วนนี้ไป จะมีปัญหากับพนักงาน แต่ปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

- ๑.๑ เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)
- ๑.๒ การบังคับบัญชา (Supervision)
- ๑.๓ สภาพการทำงาน (Work Condition)
- ๑.๔ สถานภาพในการทำงาน (Status)
- ๑.๕ ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- ๑.๖ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)
- ๑.๗ นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

๒. Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งปัจจัย เหล่านี้ ประกอบไปด้วย

- ๒.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- ๒.๒ การได้รับความสำคัญ (Recognition)
- ๒.๓ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility)
- ๒.๔ ความน่าสนใจในงาน (Task Interest)
- ๒.๕ การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

๒. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด (อนิซัง แก้วจันทร์, ๒๕๕๒, หน้า ๖๖-๖๘) มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่ง ประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง ๕ ระดับ ดังนี้

๑. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการ ถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

๔. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหาการทำงานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter และ Smith

Porter และ Smith (อ้างในเบญจมาภรณ์ นวลิมป์, ๒๕๔๖) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน ๓ ลักษณะ คือ

๑. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

๓. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๔. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steer

Steer (๑๙๙๗) (อ้างในจักรพันธ์ เทพพิทักษ์, ๒๕๕๑) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า

๒. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

๓. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

๔. มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

๕. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตน

๕. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers

Porter and Steers (๑๙๙๒) (อ้างในพัชรภรณ์ ศุภมั่งมี, ๒๕๔๘) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น ๒ ประเภท ซึ่งนิยามไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

๑. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

๒. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันโดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั้นเอง

๖. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๑) (อ้างในพัชรภรณ์ ศุภมั่งมี, ๒๕๔๘) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย ๓ ประการ คือ

๑. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ฐานะทางการเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

๒. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

๓. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๗. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร ของ Buchanan

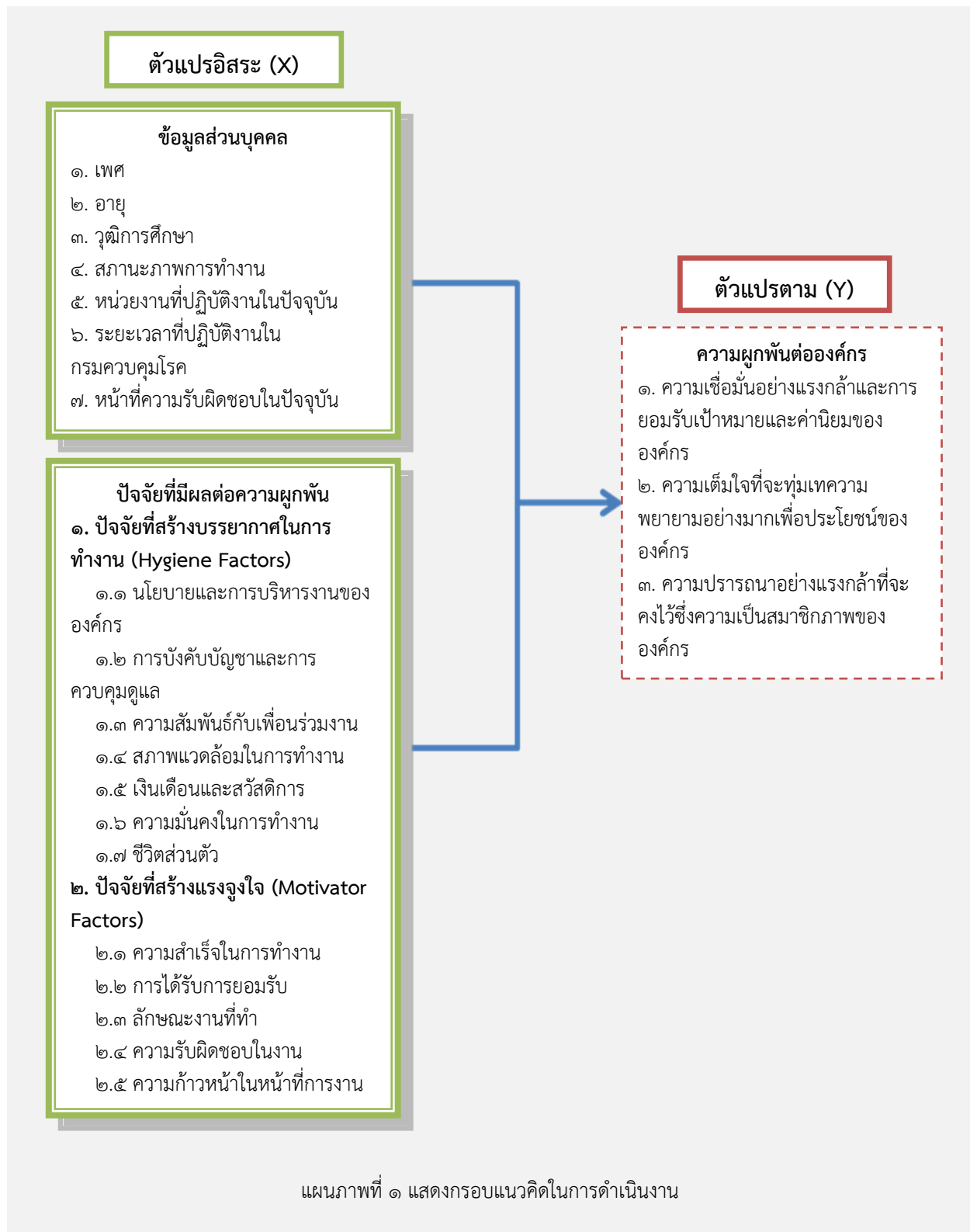
Buchanan (๑๙๗๔) (อ้างในสายพิน สว่างจิต, ๒๕๔๘) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น ๔ ปัจจัยหลัก คือ

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ เช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

๒. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมี ตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงานได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงานการมีโอกาสนก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

๓. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

๔. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์การอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น



กระบวนการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

☛ ความเป็นมา

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเกิดความผูกพันในชีวิตการทำงาน โดยส่งเสริมและแรงจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร มีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในองค์กรที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรคมีการประกาศนโยบายและการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการนิเทศ ตรวจสอบบุคลากรในทุกหน่วยงาน สอดถามปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอผ่าน การสื่อสารอย่างเป็นทางการ เช่น การประชุมประจำสัปดาห์ ประจำเดือน และไม่เป็นทางการผ่านช่องทาง เช่น Line Facebook มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับบุคลากรสม่ำเสมอ เช่น การเล่นเกมประจำเดือน ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมบรรยากาศการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อย่างเป็นทางการผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ของกรม และการพัฒนาอย่างไม่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม สร้างการมีส่วนร่วมผ่านรูปแบบคณะทำงานต่าง ๆ มีการถ่ายทอดความรู้ รับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์สู่การปฏิบัติของแต่ละสำนักงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของหน่วยงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน การจัดตลาดนัดความรู้ การจัดทำคลังความรู้ ถนนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น และจัดสัมมนาวิชาการป้องกันควบคุมโรคแห่งชาติประจำปีเพื่อเป็นเวทีสนับสนุนให้บุคลากรกรมผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง จากการร่วมสร้าง ร่วมเรียนรู้ ต่อยอดองค์ความรู้ และเชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานคือประชาชนลดเสี่ยง ลดโรค ลดตายจากโรคและภัยสุขภาพ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้บริหารระดับสูง ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้ทุกหน่วยงานภายในกรมฯ ได้มีการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงาน ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยจัดส่งผลงานคุณภาพของกรมฯ ที่มีผลลัพธ์โดดเด่น เข้าขอรับรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ จนสามารถได้รับรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติต่อเนื่องถึงปี พ.ศ.๒๕๕๗

ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กรมฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการสภาพแวดล้อมให้บุคลากรมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพที่ดี โดยประยุกต์แนวคิดกิจกรรม ๕ ส เป็นพื้นฐานและกิจกรรม Healthy Workplace เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัย ส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นจากการดำเนินงานตามมาตรฐานของ พ.ร.บ. ดังกล่าว ในปี พ.ศ.๒๕๕๗ พบว่า แสงสว่างในการทำงานไม่เพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนด สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ได้มีการประเมินสภาพและท่าทางการทำงาน (การยศาสตร์) ของบุคลากร นำมาวิเคราะห์เพื่อปรับแก้ไข เช่น การจัดหาเก้าอี้ที่ปรับระดับสูงต่ำได้ เพื่อให้ที่นั่งทำงานในท่าทางที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีระบบการรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินทางราชการและเจ้าหน้าที่ จัดให้มีหน่วยรักษาความปลอดภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง พร้อมติดตั้งกล้องวงจรปิด ส่วนการป้องกันอัคคีภัย จัดให้มีป้ายแสดงทางหนีไฟ ป้ายแสดงสถานที่อันตราย ติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง มีการตรวจสอบพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ทำแผนระงับอัคคีภัย จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการระงับอัคคีภัยและซ้อมหนีไฟทุกปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ กรมฯ พบโอกาสในการปรับปรุงเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการจัดบริการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร รวมถึงการดำเนินการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมฯ ที่ยังไม่ชัดเจนเป็นระบบ รวมทั้งการเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้อง กรมฯ จึงได้ดำเนินการพิจารณาทบทวนและแต่งตั้งคณะทำงานฯ เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ให้ชัดเจนเป็นระบบ

☛ กระบวนการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรม

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนคำสั่งและแต่งตั้งคณะทำงาน บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินสถานการณ์การดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันที่ผ่านมา เช่น ผลการดำเนินงาน ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล ข้อมูลด้านองค์กร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ (มาตรการ) ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการที่เป็นไปได้ในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค พร้อมกำหนดนโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๕ นำเสนอแผนฯ และนโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ให้ผู้บริหารพิจารณา ลงนาม เพื่อสื่อสารให้หน่วยงานต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ สื่อสารแผนและประกาศนโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมรับทราบและใช้เป็นแนวทางดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ ๗ ดำเนินการตามแผนฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๘ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป

บทที่ ๔

ผลการดำเนินงานและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ผลการดำเนินงาน

๑. กองการเจ้าหน้าที่ โดยคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐกรมควบคุมโรค หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ได้พิจารณาทบทวนและจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ตามคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๑๗๖ / ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ โดยมี นายแพทย์ภาณุมาศ ญาณเวทย์สกุล เป็นประธาน และมีคณะทำงานซึ่งประกอบด้วย นายแพทย์กฤษฎา มโหทาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารจากหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพัน ประธานหรือผู้แทน คณะอนุกรรมการสวัสดิการกรมควบคุมโรคด้านต่างๆ หัวหน้ากลุ่มและบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อกำหนด นโยบาย และแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ตามแนวทางและ ขั้นตอนที่กรมกำหนด

๒. กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะทำงานฯ ได้จัดประชุมคณะทำงานฯ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการ

๒.๑ ประเมินสถานภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณที่ผ่านมา รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ประเมินสถานภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา

ประเด็น	การพิจารณา/ทบทวน	สิ่งที่ค้นพบ	ข้อเสนอแนวทางการดำเนินงาน
๑. การดำเนินงาน ที่ผ่านมา	๑. คณะทำงานส่วนใหญ่เป็น บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ๒. การดำเนินงานที่ผ่านมาเป็น การดำเนินการเกี่ยวกับความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ๓. การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำ แผนงาน/โครงการ ใช้วิธีการเลือก จากเนื้องานที่ได้มีการดำเนินการ อยู่แล้ว ๔. การเชื่อมโยงผลการสำรวจกับ ผลการปฏิบัติงานหรือส่วนอื่นที่ เกี่ยวข้องได้ ๕. การกำหนดนโยบาย การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ	๑.๑ ไม่มีผู้แทนจากหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒.๑ ยังไม่มีการดำเนินงานเรื่อง การเสริมสร้างความผูกพันอย่าง ชัดเจน ๓.๑ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ขาดความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับปัจจัยที่สำรวจมา ๔.๑ ยังไม่สามารถเชื่อมโยงผล การสำรวจกับผลการปฏิบัติงาน หรือส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องได้ ๕.๑ ไม่มีการกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานอย่าง เป็นระบบและชัดเจน	- ทบทวนคำสั่งและเพิ่มเติมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน และดำเนินการร่วมกัน - ทบทวนและปรับปรุง กระบวนการ วิธีกร แนวทางการดำเนินงาน เพื่อ นำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรที่ชัดเจน - วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับผลที่สำรวจได้ - ออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงผลการสำรวจ ความผูกพันที่ได้กับผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา หรือส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง - มีการกำหนดนโยบายและวางแผน ทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และชัดเจน

ประเด็น	การพิจารณา/ทบทวน	สิ่งที่ค้นพบ	ข้อเสนอแนะทางการดำเนินงาน
	๖. การกำหนดตัวชี้วัดด้านความผูกพัน	๖.๑ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันยังไม่มี ความชัดเจน	- ควรมีการนำตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะสุขภาพและความปลอดภัย ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน/บุคคล มาเชื่อมโยงกับความผูกพัน เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในการดำเนินงาน
เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน	๑. ใช้การสำรวจผ่านระบบออนไลน์ ๒. การกำหนดข้อคำถามในแบบสอบถาม อ้างอิงตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. เกณฑ์การประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๑.๑ การสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ เป็นวิธีการที่สะดวกในการดำเนินงาน ๒.๑ ข้อคำถามในแบบสอบถามเดิม ไม่มีหลักการอ้างอิงที่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้ข้อถามไม่ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการ ๓.๑ อ้างอิงตามหลักการงานวิจัย	- ใช้วิธีการดำเนินการแบบเดิม คือ การสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ - ทบทวนข้อคำถามตามกรอบแนวคิดการดำเนินงานที่ได้ -

ซึ่งจากผลการทบทวนข้างต้น ได้มีการดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ คณะทำงานฯ ร่วมกันกำหนดกรอบแนวคิด โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีการจูงใจและอารมณ์ของ Herzberg ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steer เป็นต้น และสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน ได้ดังนี้

- ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ๑) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และ ๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) และปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivation Factors)

- ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ๑) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน, หน้า ๕)

๒.๑.๒ คณะทำงานฯ ร่วมกันกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๔๑ หน่วยงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๕,๓๐๖ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘) และคณะทำงานฯ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาสุ่มหากกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจครั้งนี้ จำนวน ๓๐% จากประชากรกลุ่มเป้าหมายในแต่ละประเภท ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ ข้าราชการ ๘๒๑ คน ลูกจ้างประจำ ๕๑๓ คน และพนักงานราชการ ๒๕๕ คน รวมทั้งสิ้น ๑,๕๘๙ คน

๒.๑.๓ คณะทำงานฯ ร่วมกันกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ คือ แบบสอบถาม และใช้วิธีการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ โดยคณะทำงานฯ ได้ร่วมกันออกแบบและจัดทำแบบสอบถาม เพื่อให้มีข้อคำถามครอบคลุมทุกตัวแปรที่จะสำรวจ รวมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการสำรวจ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามเพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร
กรมควบคุมโรค (๑๒ ด้าน)

ส่วนที่ ๓ ข้อคำถามเพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค (๓ ด้าน)

ส่วนที่ ๔ ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)
และดำเนินการ ๑) ทดสอบความมั่นคงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค พิจารณาให้คะแนนความถูกต้อง สอดคล้อง
ครอบคลุมตามเนื้อหาที่ต้องการวัด นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item
Objective Congruence Index : IOC) และปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง และ ๒) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค จำนวน ๓๐ คน จากนั้น
นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้อง
ภายใน (Internal Consistency Method) หาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี Cronbachs' Alpha Coefficient

๒.๑.๔ คณะทำงานฯ ร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของ
บุคลากรกรมควบคุมโรค ดังนี้

๑. ทบทวนคำสั่งและแต่งตั้งคณะทำงานฯ
๒. ประเมินสถานภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันที่ผ่านมา
๓. วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ
๔. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค พร้อมกำหนด
นโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
๕. นำเสนอแผนฯ และนโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ให้ผู้บริหาร
พิจารณาลงนาม
๖. สื่อสารแผนและประกาศนโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรม
ควบคุมโรค
๗. ดำเนินการตามแผนฯ ติดตาม พร้อมรายงานผลการดำเนินงาน
๘. นำเสนอผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ

๒.๒ สํารวจและวิเคราะห์เพื่อกําหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๒.๒.๑ ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๕๘ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ – ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการ
สำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน
ทั้งสิ้น ๑,๕๘๙ คน และมีผู้ตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗ ของกลุ่มเป้าหมายที่สำรวจ
จำแนกเป็น ข้าราชการ ๗๗๖ คน ลูกจ้างประจำ ๕๒๙ คน และพนักงานราชการ ๒๖๓ คน สรุปผลการสำรวจ
ได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
พบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒) ดังนี้

- ด้านบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factors) ภาพรวมบุคลากรมี
ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย ๓.๘๓) โดยปัจจัยที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน(ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑) รองลงมา ด้านชีวิตส่วนตัว(ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓) ด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย ๓.๙๑)

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร(ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔) ด้านบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล(ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘) ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการบุคลากร(ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔)

- ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factors) ภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑) โดยปัจจัยที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๕) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบในงาน(ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓) ด้านลักษณะงานที่ทำ(ค่าเฉลี่ย ๓.๘๖) ด้านการได้รับการยอมรับ(ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕) ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔)

- ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค พบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย ๔.๐๙) โดย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความผูกพันสูงสุด(ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร(ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖) ส่วนด้านที่มีความผูกพันน้อยสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๔)

(รายละเอียดดังภาคผนวกที่ ๒)

๒.๒.๒ ดำเนินการวิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อค้นหาปัจจัยที่แท้จริงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมควบคุมโรค ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำนวน ๙ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

- ลำดับที่ ๑ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- ลำดับที่ ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ลำดับที่ ๓ ด้านความรับผิดชอบในงาน
- ลำดับที่ ๔ ด้านชีวิตส่วนตัว
- ลำดับที่ ๕ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- ลำดับที่ ๖ ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- ลำดับที่ ๗ ด้านการได้รับการยอมรับ
- ลำดับที่ ๘ ด้านบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- ลำดับที่ ๙ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยจำแนกตามประเภทและกลุ่มต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน และพื้นที่การปฏิบัติงาน ยังพบว่า มีความแตกต่างกัน (รายละเอียดดังภาคผนวกที่ ๓) ซึ่ง ๑๕ ลำดับปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย มีดังนี้

ลำดับที่ ๑ ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)

ลำดับที่ ๒ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)

ลำดับที่ ๓ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)

ลำดับที่ ๔ กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)

ลำดับที่ ๕ ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อคำถาม ๒๘)

ลำดับที่ ๖ ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน
(ข้อ ๓๐)

ลำดับที่ ๗ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและ
การมอบอำนาจที่เหมาะสมชัดเจน (ข้อคำถาม ๓)

ลำดับที่ ๘ ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ ๑๔)

ลำดับที่ ๙ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของหน่วยงานมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)

ลำดับที่ ๑๐ ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)

ลำดับที่ ๑๑ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)

ลำดับที่ ๑๒ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน (ข้อ ๖)

ลำดับที่ ๑๓ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อ
การทำงาน (ข้อ ๑๖)

ลำดับที่ ๑๔ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่าง
เหมาะสม (ข้อ ๒๙)

ลำดับที่ ๑๕ หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔)

๒.๓ จัดลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

คณะทำงานฯ ได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งประยุกต์จากตาราง
การตัดสินใจ (Multi-Variable Decision) โดยมีตัวแปรต่าง ๆ ใช้ในการตัดสินใจ ได้แก่ ๑) ความจำเป็น/
ความสำคัญ ๒) ความเป็นไปได้ในการดำเนินการ ๓) งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ และ ๔) ลำดับของ ๑๕
ปัจจัยรายชื่อ พร้อมทั้งดำเนินการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบสูงต่อองค์กรมดำเนินการ
จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคก่อน รายละเอียดดังตารางที่ ๒ และ ๓

ตารางที่ ๒ แสดงเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ

เกณฑ์	น้ำหนัก (เต็ม ๑)	ระดับคะแนน				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑. ความ จำเป็น/ ความสำคัญ	๐.๒	น้อยที่สุด เนื่องจาก ส่งผลกระทบ ต่ำกว่า ๔๐% ของ บุคลากรทุกกลุ่ม/ ประเภท/ระดับ	น้อย เนื่องจาก ส่งผลกระทบ ๔๐-๕๙ % ขึ้นไป ของบุคลากรทุก กลุ่ม/ประเภท/ ระดับ	ปานกลาง เนื่องจาก ส่งผลกระทบ ๕๐-๕๙ % ขึ้นไป ของบุคลากรทุกกลุ่ม/ ประเภท/ระดับ	มาก เนื่องจาก ส่งผลกระทบ ๖๐-๖๙ % ขึ้นไป ของบุคลากรทุก กลุ่ม/ประเภท/ ระดับ	มากที่สุด เนื่องจาก ส่งผลกระทบ ๗๐ % ขึ้นไป ของ บุคลากรทุกกลุ่ม/ ประเภท/ระดับ
๒. ความเป็น ไปได้ในการ ดำเนินการ	๐.๓	ดำเนินการแล้วเสร็จ มากกว่า ๑๒ เดือน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ภายใน ๑๒ เดือน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ภายใน ๙ เดือน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ภายใน ๖ เดือน	ดำเนินการแล้วเสร็จ ภายใน ๓ เดือน
๓. งบประมาณ ที่ใช้ในการ ดำเนินการ	๐.๒	ใช้งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	ใช้งบประมาณ ไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	ใช้งบประมาณ ไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท	ใช้งบประมาณ ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	ไม่ใช้งบประมาณ
๔. ลำดับของ ๑๕ ปัจจัย รายชื่อ	๐.๓	ลำดับ ๑๓-๑๕	ลำดับ ๑๐-๑๒	ลำดับ ๗-๙	ลำดับ ๔-๖	ลำดับ ๑-๓

ตารางที่ ๓ แสดงการจัดลำดับความสำคัญของ ๑๕ ปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ลำดับ	เกณฑ์ ปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ	ความจำเป็น/ ความสำคัญ		คะแนน ถ่วง น้ำหนัก ①	ความเป็นไปได้ ในการ ดำเนินการ		คะแนน ถ่วง น้ำหนัก ②	งบประมาณที่ใช้ ในการดำเนินการ		คะแนน ถ่วง น้ำหนัก ③	ลำดับของ ปัจจัยรายชื่อ		คะแนน ถ่วง น้ำหนัก ④	คะแนนถ่วง น้ำหนักรวม (①+②+③+ ④) หารด้วย คะแนนเต็ม (๕)	ลำดับ ความ สำคัญ
		คะแนน	น้ำหนัก		คะแนน	น้ำหนัก		คะแนน	น้ำหนัก		คะแนน	น้ำหนัก			
๑	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของ หน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๕	๐.๒	๑	๕	๐.๓	๑.๕	๒	๐.๒	๐.๔	๕	๐.๓	๑.๕	๐.๘๘	๒
๒	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	๓	๐.๒	๐.๖	๔	๐.๓	๑.๒	๒	๐.๒	๐.๔	๕	๐.๓	๑.๕	๐.๗๔	๔
๓	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	๕	๐.๒	๑	๕	๐.๓	๑.๕	๓	๐.๒	๐.๖	๕	๐.๓	๑.๕	๐.๙๒	๑
๔	กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มี ความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	๔	๐.๒	๐.๘	๕	๐.๓	๑.๕	๓	๐.๒	๐.๖	๔	๐.๓	๑.๒	๐.๘๒	๓
๕	ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๒	๐.๒	๐.๔	๔	๐.๓	๑.๒	๒	๐.๒	๐.๔	๔	๐.๓	๑.๒	๐.๖๔	๖
๖	ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของ ท่าน (ข้อ ๓๐)	๑	๐.๒	๐.๒	๕	๐.๓	๑.๕	๒	๐.๒	๐.๔	๔	๐.๓	๑.๒	๐.๖๖	๕
๗	หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับ บัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสมชัดเจน (ข้อ ๓)	๑	๐.๒	๐.๒	๔	๐.๓	๑.๒	๒	๐.๒	๐.๔	๓	๐.๓	๐.๙	๐.๕๔	๙
๘	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ ๑๔)	๑	๐.๒	๐.๒	๔	๐.๓	๑.๒	๒	๐.๒	๐.๔	๓	๐.๓	๐.๙	๐.๕๔	๙
๙	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๒	๐.๒	๐.๔	๔	๐.๓	๑.๒	๓	๐.๒	๐.๖	๓	๐.๓	๐.๙	๐.๖๒	๗
๑๐	ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๑	๐.๒	๐.๒	๓	๐.๓	๐.๙	๓	๐.๒	๐.๖	๒	๐.๓	๐.๖	๐.๔๖	๑๑
๑๑	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	๑	๐.๒	๐.๒	๕	๐.๓	๑.๕	๓	๐.๒	๐.๖	๒	๐.๓	๐.๖	๐.๕๘	๘
๑๒	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน (ข้อ ๖)	๑	๐.๒	๐.๒	๕	๐.๓	๑.๕	๓	๐.๒	๐.๖	๒	๐.๓	๐.๖	๐.๕๘	๘
๑๓	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่ เพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๑๖)	๑	๐.๒	๐.๒	๓	๐.๓	๐.๙	๓	๐.๒	๐.๖	๑	๐.๓	๐.๓	๐.๔๐	๑๓
๑๔	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้ อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	๒	๐.๒	๐.๔	๓	๐.๓	๐.๙	๓	๐.๒	๐.๖	๑	๐.๓	๐.๓	๐.๔๔	๑๒
๑๕	หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔)	๑	๐.๒	๐.๒	๔	๐.๓	๑.๒	๔	๐.๒	๐.๘	๑	๐.๓	๐.๓	๐.๕๐	๑๐

จากการจัดลำดับความสำคัญของ ๑๕ ปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ (ตารางที่ ๓) โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังตารางที่ ๔ ตารางที่ ๔ แสดงลำดับความสำคัญของปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ลำดับความสำคัญ	ปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ประเด็นดำเนินการ
๑	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	PMS/แรงจูงใจ
๒	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	การมีส่วนร่วม
๓	กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	การสื่อสาร
๔	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	การสร้างความสัมพันธ์
๕	ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	การบริหารเวลา
๖	ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	การสื่อสาร / การปรับโครงสร้าง / PMS
๗	ท่านรู้สึกว่าการะงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	การสื่อสาร
๘	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน (ข้อ ๖) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	การสร้างความสัมพันธ์ / PMS
๙	หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจที่เหมาะสมชัดเจน (ข้อ ๓) ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ ๑๔)	การสร้างความสัมพันธ์
๑๐	หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔)	การสร้างความสัมพันธ์
๑๑	ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	การบริหารเวลา
๑๒	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	การบริหารเวลา
๑๓	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๑๖)	Healthy Workplace

เมื่อพิจารณาผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมฯ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับตารางที่ ๓ และเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดในการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันฯ (แผนภาพที่ ๑) คณะทำงานฯ มีมติให้ความสำคัญกับลำดับความสำคัญของปัจจัยรายชื่อฯ ตามตารางที่ ๔ และจากผลการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (แผนภูมิที่ ๑, หน้า ๔๘) มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ ๓.๖๔ และมีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยภาพรวม (๓.๘๒) ซึ่งปัจจุบันกรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นผลให้ ควรดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคในทุกปัจจัย เพราะมีความเชื่อมโยงกันทั้งหมด

๒.๔ จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะทำงานฯ ได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ระหว่างวันที่ ๘ - ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และได้แบ่งกลุ่มย่อยเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผน ดังนี้

๒.๔.๑ กำหนดยุทธศาสตร์ แนวคิดและหลักการสำคัญ และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อมูลการจัดลำดับความสำคัญปัจจัยรายชื่อที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคในปีที่ผ่านมา โดยคณะทำงานฯ ผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์แนวคิด/หลักการ และวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร รายละเอียดดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ แสดงยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์	แนวคิด/หลักการ	วัตถุประสงค์
๑. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ฉะนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ รักและผูกพันอยากสร้างผลงาน นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้แก่องค์กร เพื่อให้บุคลากรของกรมควบคุมโรคมีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
๒. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	ปัจจุบันบุคลากรกรมควบคุมโรคยังไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรรอบข้างหรือได้รับการยกย่อง ชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเท่าที่ควร พร้อมทั้งบุคลากรกรมควบคุมโรคต้องมีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการให้บุคลากรได้รับการยอมรับและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติที่สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมควบคุมโรคให้บรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและมีโอกาสศึกษาหาความรู้อย่างทั่วถึง ดังนั้น จึงต้องมีมาตรการในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและช่วยกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ
๓. การปรับปรุงพัฒนา ระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค	กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความผูกพันกับองค์กร สามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่เป็นที่รู้จัก	เพื่อสร้างระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมทั่วถึงบุคลากรในกรมควบคุมโรค

๒.๔.๒ วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

ที่ประชุมฯ กลุ่มย่อย ร่วมกันวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน (Force Field Analysis) ของแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงต้าน/อุปสรรค) และกำหนดสิ่งที่ เป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ (สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน/เพิ่มแรงเสริม) รายละเอียดดังตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ แสดงผลการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน (Force Field Analysis) และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของ (สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน/เพิ่มแรงเสริม) ของแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	สิ่งที่ต้องทำ เพื่อเสริมแรงเสริม	แรงต้าน/อุปสรรค	สิ่งที่ต้องทำ เพื่อลดแรงต้าน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้าง บรรยากาศที่ดีใน การปฏิบัติงาน	๑. ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ๒. การทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ ๓. ความสะดวกใน การเดินทาง ๔. ความชัดเจนและ สื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายความมั่นคงใน การทำงาน	๑. ด้านนโยบาย และการบริหาร จัดการองค์กร ๒. ด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ด้านค่าตอบแทน	๑. ความไม่พร้อมของ อุปกรณ์ทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ๒. การดูแลสวัสดิการ เรื่องสุขภาพไม่ครอบคลุม ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะใน พนักงานราชการ ลูกจ้าง ชั่วคราว ๓. ความไม่เป็นธรรมใน การพิจารณาความดี ความชอบ ๔. ขาดการส่งเสริมการ ดูแลสุขภาพอย่างครบวงจร ขาดการสื่อสารที่ชัดเจน และทันเวลาใน สถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลง	๑. การส่งเสริมดูแลเรื่อง สุขภาพ ๒. ขยายกลุ่มเป้าหมาย เพื่อดูแลสุขภาพ ๓. พัฒนาระบบงานใน การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง ๔. สำรวจความต้องการ และจัดหาอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสม พัฒนาระบบสื่อสารให้มี ความหลากหลายช่องทาง อย่างเหมาะสมและ สอดคล้องกับบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากรกรม ควบคุมโรค	๑. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ๒. ได้รับการพัฒนา ทักษะและ ความสามารถ เพื่อ เตรียมความพร้อมใน การก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นอยู่เสมอ ๓. หน่วยงานมี มาตรฐานในการให้ รางวัลและ ยกย่อง บุคลากรอย่าง เหมาะสม ๔. หน่วยงานสนับสนุน	๑. มีมาตรฐานการ พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อ เตรียมพร้อมสู่ ความก้าวหน้าใน อาชีพ มีมาตรฐาน สนับสนุน ยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น	๑. ความผูกพัน : น้อย ที่สุด (เพศหญิง , Gen Y , พนักงานราชการ , ข้าราชการระดับทั่วไป , เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน, ส่วนกลาง,สำนักโรค ,ระยะเวลา ๖ -๑๐ ปี) ๒. ด้านการได้รับการ ยอมรับ (เพศหญิง , Gen Y , พนักงานราชการ , ข้าราชการระดับทั่วไป , เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน, ส่วนกลาง,สำนักโรค ,ระยะเวลา ๖ -๑๐ ปี)	๑. ส่งเสริมความก้าวหน้า พนักงานราชการ/คนรุ่น ใหม่ ๒. ส่งเสริมความเสมอภาค หญิงชาย ๓. ส่งเสริมค่านิยม ทัศนคติ ในการยอมรับ ความแตกต่างทางเพศ อายุ ตำแหน่ง ๔. มีการมอบหมายงานให้ ชัดเจนเหมาะสมกับ ความสามารถ ๕. จัดกิจกรรมให้รางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์	แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	สิ่งที่ต้องทำ เพื่อเสริมแรงเสริม	แรงต้าน/อุปสรรค	สิ่งที่ต้องทำ เพื่อลดแรงต้าน
	ยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน		๓. ช่องว่างระหว่างวัย ๔. ช่องว่างระหว่างวิชาชีพ ๕. ค่าตอบแทนในแต่ละวิชาชีพ/สิ่งจูงใจ การมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ, ไม่ชัดเจน	โอกาสในการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงพัฒนา ระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค	๑. มีนโยบายสนับสนุน ๒. มีหลักเกณฑ์แนวทางในการให้สวัสดิการ ๓. มีคณะทำงานและคณะกรรมการในการขับเคลื่อน ๔. มีงบประมาณสนับสนุน ๕. สวัสดิการรองรับส่ง (มีเครือข่าย) ๖. สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี/มีโรงพยาบาลรองรับ ๗. สวัสดิการบ้านพัก ๘. สวัสดิการที่จอดรถ ๙. ห้องออกกำลังกาย สหกรณ์ออมทรัพย์	๑. เร่งรัดนโยบายสวัสดิการ ๒. สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ๓. ทบทวนหลักเกณฑ์/แนวทางให้ทันสมัย ๔. เพิ่มเส้นทางการรับส่ง/สร้างเครือข่ายในกระทรวงสาธารณสุข ๕. เพิ่มสวัสดิการตรวจสุขภาพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มของบุคลากรกรมฯ ๖. เพิ่มอาคารจอดรถ ๗. ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ/ขอสนับสนุนงบประมาณให้ทบทวน/ปรับปรุงระเบียบของสหกรณ์ออมทรัพย์ให้เอื้อกับทุกกลุ่ม	๑. การดำเนินงานตามนโยบายไม่มีความต่อเนื่องไม่ติดตาม (เปลี่ยนผู้บริหาร) ๒. ไม่มีการทบทวนหลักเกณฑ์/แนวทางที่สม่ำเสมอ ๓. คณะทำงานและคณะกรรมการในการขับเคลื่อนมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม ๔. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ๕. รถรับส่งไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ๖. ไม่ครอบคลุมพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวง ลูกจ้างโครงการ ๗. พรฎ. ๘. ไม่เพียงพอ/การบริการจัดการ ๙. ไม่มีการบริหารจัดการ/ดูแลรักษา ๑๐. ระเบียบไม่เอื้อให้ทุกกลุ่ม	๑. สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องสิทธิของสวัสดิการที่จะได้รับ

ซึ่งจากตารางการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน (Force Field Analysis) และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของ (สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน/เพิ่มแรงเสริม) ของแต่ละยุทธศาสตร์ ข้างต้น ที่ประชุมจึงร่วมกันกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก สรุปได้ดังตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ แสดงการกำหนดเป้าประสงค์หลักและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
๑. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทั้งถึงและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันสถานการณ์
	๑.๒ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ
	๑.๓ บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	- ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน
	๑.๔ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความพร้อมทั้งอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานเพิ่มขึ้น
	๑.๕ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อพิจารณาความดีความชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมเพิ่มขึ้น
๒. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
	๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ส่วนตัวและสังคม	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและสังคม
	๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชย
	๒.๔ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
๓. การปรับปรุง พัฒนาระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค	๓.๑ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ
	๓.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ

๒.๔.๓ กำหนดกลยุทธ์ (มาตรการ) และแนวทางการดำเนินงาน

จากที่ได้มีการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน (Force Field Analysis) ของแต่ละยุทธศาสตร์ และกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของแต่ละยุทธศาสตร์ (สิ่งที่ทำเพื่อลดแรงต้าน/เพิ่มแรงเสริม) ที่ประชุม จึงร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ (มาตรการ) ตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร รายละเอียดดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แสดงการกำหนดกลยุทธ์ (มาตรการ) ตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ภายใต้ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก	กลยุทธ์ (มาตรการ)	แนวทางการดำเนินงาน (โครงการ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน			
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึงและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันสถานการณ์	๑. การดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร	- พัฒนากลไกการสื่อสารนโยบายยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร - พัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร
๑.๒ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ		- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจ - ปรับปรุงกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้เป็นธรรม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๑.๓ บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	- ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน	๒. พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
๑.๔ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความพร้อมทั้งอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานเพิ่มขึ้น	๓. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน	- สำรวจความต้องการและจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน - ส่งเสริมมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน - พัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงาน โดยใช้หลัก ๕ ส - ปรับปรุงสภาพแวดล้อม เช่น แสง, สี, เสียง, การยศาสตร์
๑.๕ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อพิจารณาความดีความชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมเพิ่มขึ้น	๔. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	- ปรับปรุงกระบวนการมอบหมายและการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล - โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก	กลยุทธ์ (มาตรการ)	แนวทางการดำเนินงาน (โครงการ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค			
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ส่วนตัวและสังคม	๕. การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานชีวิตส่วนตัวและสังคมของบุคลากรกรมควบคุมโรค	- พัฒนาศักยภาพพนักงานราชการ - การจัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นสำหรับพนักงานราชการ - พัฒนาทักษะ/การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน ภายในกรมควบคุมโรค - ส่งเสริมการศึกษาต่อ (ให้ทุนจากเงินกองทุนสวัสดิการในการศึกษาต่อของพนักงานราชการ) - พัฒนาศักยภาพชีวิตบุคลากรด้วยการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย ๒.๔ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชย - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	๖. การสนับสนุนให้เกิดการยอมรับอย่างเท่าเทียมกันและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร	- คัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น - ถ่ายทอดองค์ความรู้ เรื่องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงชายกรมควบคุมโรค
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุง พัฒนา ระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค			
๓.๑ ให้บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	๗. การปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่	- พัฒนาสวัสดิการด้านสังคมภายในหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค - เสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค - ปรับปรุงสวัสดิการรถรับ-ส่ง - จัดหาที่จอดรถ(เพิ่มเติม) ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค
๓.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	๘. การเพิ่มสวัสดิการใหม่	- จัดตั้งห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้น - จัดตั้งห้องประกอบพิธีกรรมทางศาสนา (เช่น ห้องละหมาด ห้องสวดมนต์ เป็นต้น) - เพิ่มช่องทางพิเศษการให้บริการรักษาพยาบาลของสถาบันบำราศนราดูร สำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรค - สร้างสวนสุขภาพ

๔. กองการเจ้าหน้าที่ จัดทำ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ พร้อมให้คณะทำงานฯ และผู้แทนของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค พิจารณา ให้ข้อเสนอแนะ

๕. กองการเจ้าหน้าที่จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (ฉบับสมบูรณ์) เสนอผู้บริหารลงนาม ให้ความเห็นชอบ และสื่อสาร/ชี้แจง เพื่อลงสู่การปฏิบัติต่อไป

บทที่ ๕

แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

มีเป้าประสงค์ ดังนี้

- ๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึง และต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน
- ๑.๓ บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน
- ๑.๕ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อพิจารณาความดีความชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค

มีเป้าประสงค์ ดังนี้

- ๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
- ๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- ๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย
- ๒.๔ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค

มีเป้าประสงค์ ดังนี้

- ๓.๑ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง
- ๓.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง กับปัจจัยรายข้อ ที่จัดลำดับ ความสำคัญแล้ว
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสาร เมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่าง ครอบคลุม ทัวถึง และต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร เมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงใน หน่วยงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันสถานการณ์	ร้อยละ	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑. การดำเนินการ เกี่ยวกับนโยบายและ การบริหารจัดการ องค์กร	๑. โครงการพัฒนากลไกการ สื่อสารนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงภายใน องค์กร ๒. โครงการสร้างพัฒนาสื่อ และช่องทางการสื่อสาร ภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓	- กองแผนงาน - กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร - กองการ เจ้าหน้าที่	ลำดับ ๓ , ๖ , ๗ , ๑๐
๑.๒ หน่วยงานมีโครงสร้าง องค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและ การมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	- ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ โครงสร้างองค์กร การ แบ่งหน้าที่ สายการ บังคับบัญชาและการ มอบอำนาจ	ร้อยละ	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐		๓. โครงการทบทวนและ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับ บัญชาและการมอบอำนาจ ๔. โครงการปรับปรุงกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้ เป็นธรรม และเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	✓	-	✓	-		
๑.๓ บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	- ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่มีการดำเนินการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ในหน่วยงาน	ร้อยละ	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐		๕. โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรของหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุมโรค	✓	✓	✓	✓	กองการ เจ้าหน้าที่	ลำดับ ๔ , ๙ (ข้อ ๑๔)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง กับปัจจัยรายชื่อ ที่จัดลำดับ ความสำคัญแล้ว
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๑.๔ บุคลากรมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ต่อการทำงานพร้อมทั้งมี อุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับ การทำงานที่มีคุณภาพ เหมาะสมและเพียงพอต่อ การทำงาน	- ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน - ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ ความพร้อมทั้งอุปกรณ์/ เครื่องมือ สำหรับการ ทำงาน	ร้อยละ ร้อยละ	๗๕ ๗๕	๘๐ ๘๐	๘๕ ๘๕	๙๐ ๙๐	๓. พัฒนา สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	๖. โครงการสำรวจความต้อง และจัดหาอุปกรณ์ในการ ทำงาน ๗. โครงการส่งเสริมมาตรการ ความปลอดภัยในการทำงาน ๘. โครงการพัฒนาจัดระเบียบ สถานที่ในการทำงาน โดยใช้ หลัก ๕ ส ๙. โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อม (แสง,สี,เสียง, การยศาสตร์) และใช้ หลักการยศาสตร์มา ประยุกต์ใช้	✓ ✓ ✓ ✓	- ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	- ✓ ✓ ✓	- สำนักงาน เลขานุการกรม - สำนักโรค จากการ ประกอบอาชีพ และ สิ่งแวดล้อม - สถาบัน บำราศนราดูร - กองการ เจ้าหน้าที่ - สำนักโรคไม่ ติดต่อ	ลำดับ ๑๓
๑.๕ บุคลากรมีส่วนร่วมใน การกำหนดการปฏิบัติงาน ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เพื่อพิจารณาความดี ความชอบและได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เหมาะสม	- ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่ได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรมและเหมาะสม	ร้อยละ	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๔. พัฒนาระบบการ บริหารผลการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	๑๐.โครงการปรับปรุง กระบวนการมอบหมาย และ การถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับ บุคคล ๑๑. โครงการพัฒนาระบบ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	✓ ✓	กองการ เจ้าหน้าที่	ลำดับ ๑ , ๒ , ๖ , ๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง กับปัจจัยรายข้อ ที่จัดลำดับ ความสำคัญแล้ว
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๕. การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานชีวิตส่วนตัวและสังคมของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน กรมควบคุมโรค ๑๓. โครงการพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน ภายในกรมควบคุมโรค	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่	ลำดับ ๒ , ๕ , ๖ , ๘ (ข้อ ๖) , ๑๒
๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่ใช่อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ส่วนตัวและสังคม	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่ใช่อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ส่วนตัวและสังคม	ร้อยละ	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐		๑๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วยการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓		
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชย	คน	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕		๑๕. โครงการคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น	✓	✓	✓	✓		
๒.๔ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน	- ร้อยละของหน่วยงานดำเนินการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๖. การสนับสนุนให้เกิดการยอมรับอย่างเท่าเทียมกันและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร	๑๖. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ เรื่องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมควบคุมโรค	✓	✓	✓	✓	กองการเจ้าหน้าที่	ลำดับ ๑ , ๘ (ข้อ ๓๖) , ๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการกรมควบคุมโรค

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยง กับปัจจัยรายข้อ ที่จัดลำดับ ความสำคัญแล้ว
			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒			๕๙	๖๐	๖๑	๖๒		
๓.๑ บุคลากร กรมควบคุมโรคได้รับ สวัสดิการอย่าง ครอบคลุมทั่วถึง	- จำนวนโครงการที่ ดำเนินการสำเร็จใน แต่ละปีงบประมาณ	โครงการ	๒	๓	๓	๓	๗. การปรับปรุง สวัสดิการที่มีอยู่	๑๗. โครงการพัฒนาสวัสดิการ ด้านสังคม	-	✓	✓	✓	- สำนักงาน เลขานุการกรม - กองการ เจ้าหน้าที่ - คณะกรรมการ สวัสดิการกรมควบคุม โรค	ลำดับ ๑๑
								๑๘. โครงการเสริมสร้างสุขภาพ บุคลากร	✓	✓	✓	✓		
								๑๙. โครงการปรับปรุงสวัสดิการถ รับ-ส่ง	✓	✓	✓	✓		
๓.๒ บุคลากรกรม ควบคุมโรคได้รับ สวัสดิการที่เพียงพอ และเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	- จำนวนโครงการที่ ดำเนินการสำเร็จใน แต่ละปีงบประมาณ	โครงการ	๑	๑	๑	๑	๘. การเพิ่ม สวัสดิการใหม่	๒๐. โครงการจัดตั้งห้องปฐม พยาบาลเบื้องต้น	✓	-	-	-	- สำนักงาน เลขานุการกรม - สถาบันบำราศ นราดูร - กองการ เจ้าหน้าที่ - คณะกรรมการ สวัสดิการกรม ควบคุมโรค	
								๒๑. โครงการจัดตั้งห้องประกอบ พิธีกรรมทางศาสนา	-	✓	-	-		
								๒๒. โครงการเพิ่มช่องทางพิเศษ การให้บริการรักษาพยาบาลของ สถาบันบำราศนราดูร สำหรับ บุคลากรกรมควบคุมโรค	-	-	✓	-		
								๒๓. โครงการสร้างสวนสุขภาพ	-	-	-	✓		

อนุมัติ

ลงนามแล้ว
(นายอำนวยการ กาจิณะ)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

บทที่ ๖

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และรายงานผล

☛ การนำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในกรมควบคุมโรคมีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. กรมควบคุมโรค เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม จัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดและแนวทางการดำเนินงานสำหรับหน่วยงาน เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๒. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผนของหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องการเสริมสร้างความผูกพันในด้านต่าง ๆ ติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๓. ผู้บริหาร ติดตามการปฏิบัติตามแผน ผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ หากการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันไม่เป็นไปตามแผน ควรหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

☛ การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินประจำปี ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

ภาคผนวก

๑

แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘



แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘



กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐๒-๕๙๐๓๘๗๖ , ๐๒-๕๙๐๓๐๔๙

โทรสาร. ๐๒-๕๙๑๘๔๐๔

แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

แบบสำรวจนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค
อย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร และเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากร
บุคคล ตามแนวทางพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award :
PMQA) ต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง โดยข้อมูลจะถูกวิเคราะห์เป็น
ภาพรวม และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสำรวจนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ ๓ คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

การกรอกแบบประเมินในส่วนที่ ๒

๑. หน่วยงาน	หมายถึง	กอง / สำนัก / สถาบัน / สคร.
๒. ผู้อำนวยการ	หมายถึง	ผู้อำนวยการหน่วยงาน
๓. ผู้บังคับบัญชา	หมายถึง	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ
๔. ระดับความคิดเห็น		
ระดับ ๑	คือ	น้อยที่สุด
ระดับ ๒	คือ	น้อย
ระดับ ๓	คือ	ปานกลาง
ระดับ ๔	คือ	มาก
ระดับ ๕	คือ	มากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หรือเติมคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน)

๑. เพศ

๑.๑ ☐ ชาย

๑.๒ ☐ หญิง

๒. อายุ..... ปี

๒.๑ Gen B พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๖๗ (๕๑-๖๐ ปี)

๒.๒ Gen X พ.ศ. ๒๕๐๘-๒๕๒๗ (๓๖-๕๐ ปี)

๒.๓ Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๘-๒๕๔๗ (๑๘-๓๕ ปี)

๓. วุฒิการศึกษา

๓.๑ ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

๓.๒ ☐ ปริญญาตรี

๓.๓ ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. สถานภาพการทำงาน

๔.๑ ☐ ข้าราชการ

๔.๑.๑ ☐ ประเภทวิชาการ

๔.๑.๑.๑ ☐ ระดับปฏิบัติการ

๔.๑.๑.๒ ☐ ระดับชำนาญการ

๔.๑.๑.๓ ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ

๔.๑.๑.๔ ☐ ระดับเชี่ยวชาญ

๔.๑.๒ ☐ ประเภททั่วไป

๔.๑.๒.๑ ☐ ระดับปฏิบัติงาน

๔.๑.๒.๒ ☐ ระดับชำนาญงาน

๔.๑.๒.๓ ☐ ระดับอาวุโส

๔.๒ ☐ พนักงานราชการ

๔.๓ ☐ ลูกจ้างประจำ

๕. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

๕.๑ ส่วนกลาง

๕.๑.๑ ☐ กองบริหาร/หรือหน่วยงานเทียบเท่า

๕.๑.๒ ☐ สำนัก/สถาบัน

๕.๒ ส่วนภูมิภาค

๕.๒.๑ ☐ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๓

๕.๒.๑.๑ ☐ ศตม.

๕.๒.๑.๒ ☐ นคม.

๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค (เกิน ๖ เดือน ปิดเป็น ๑ ปี)..... ปี

๖.๑ ๕ ปีหรือต่ำกว่า

๖.๒ ๖ - ๑๐ ปี

๖.๓ ๑๑ - ๑๕ ปี

๖.๔ ๑๖ - ๒๐ ปี

๖.๕ ๒๑ - ๒๕ ปี

๖.๖ มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป

๗. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

๗.๑ ☐ หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/หัวหน้างาน

๗.๒ ☐ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

(กรุณาตอบโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน)

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
๑. กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม					
๒. กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน					
๓. หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน					
๔. หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๕. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาและชัดเจน					
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
๖. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน					
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมายการทำงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน					
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา					
๙. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
๑๑. หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
๑๒. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
๑๓. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
๑๔. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น					
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๑๕. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงพอเพียง อากาศถ่ายเทได้สะดวก					
๑๖. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน					
๑๗. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๑๘. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการ ทำงาน					
๑๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน					
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
๒๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถและปริมาณงาน ที่ทำอยู่					
๒๑. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
๒๒. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
๒๓. ท่านได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างเพียงพอ					
๒๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
๒๕. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ					
๒๖. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง					
๒๗. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง					
๒๘. ท่านรู้สึกว่าภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน					
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว					
๒๙. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
๓๐. ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
๓๑. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก					
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
๓๒. ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน					
๓๓. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
๓๔. ท่านมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของท่าน					
๓๕. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน					
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ					
๓๖. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
๓๗. ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๓๘. หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม					
๓๙. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ					
๔๐. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๔๑. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายอยู่เสมอ					
๔๒. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย					
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน					
๔๓. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน					
๔๔. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ					
๔๕. ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย					
๔๖. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีปริมาณงานเหมาะสม					
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
๔๗. ท่านรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
๔๘. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
๔๙. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					

ส่วนที่ ๓ คำถามประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๑. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
๑. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่กรมกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ					
๒. ท่านมีความรู้สึกว่าการดำเนินงานของหน่วยงาน ตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของท่าน					
๓. ท่านมีความรู้สึกว่าการดำเนินงาน ความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	๑ น้อย ที่สุด	๒ น้อย	๓ ปาน กลาง	๔ มาก	๕ มาก ที่สุด
๔. ท่านพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
๕. ท่านมีความรู้สึกที่หน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในแง่หนึ่งในการทำงาน					
๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
๖. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย					
๗. ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา					
๘. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
๙. ท่านคิดว่าอนาคตของหน่วยงาน คืออนาคตของท่านด้วย					
๓. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
๑๐. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของกรมควบคุมโรค					
๑๑. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
๑๒. ท่านมักบอกคนอื่นเสมอ ว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย					
๑๓. ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน					
๑๔. ท่านอยากทำงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
๑๕. ท่านรู้สึกว่า อยากอยู่กับกรมควบคุมโรคไปจนเกษียณหรือจนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้					

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ

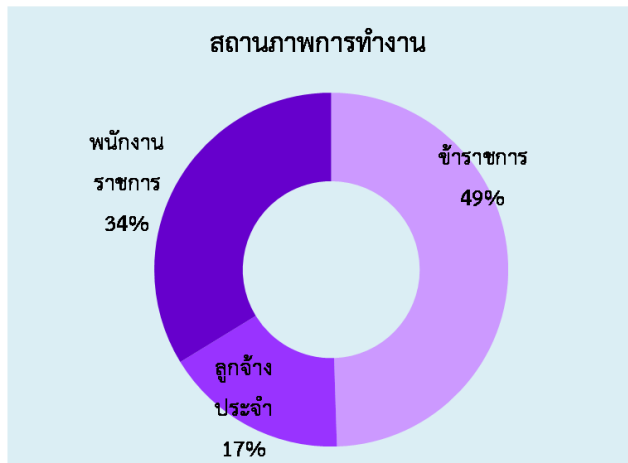
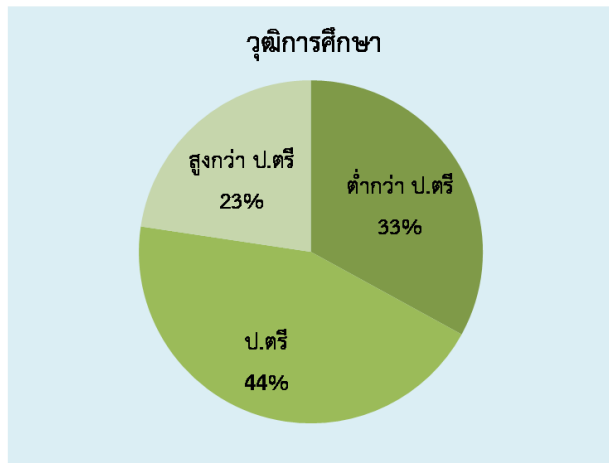
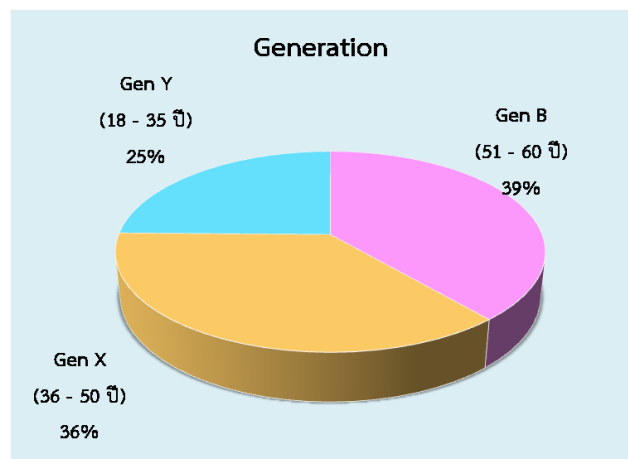
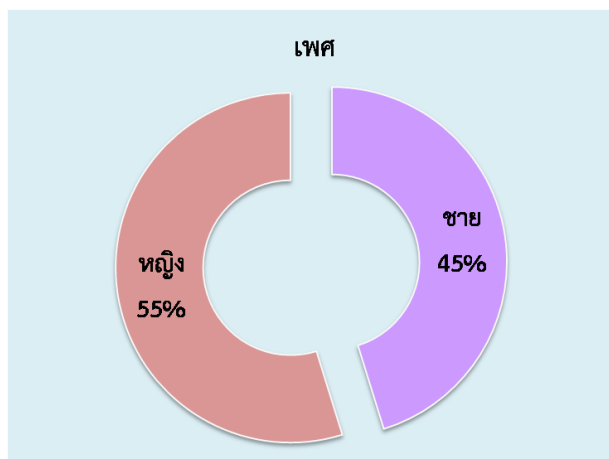


๒

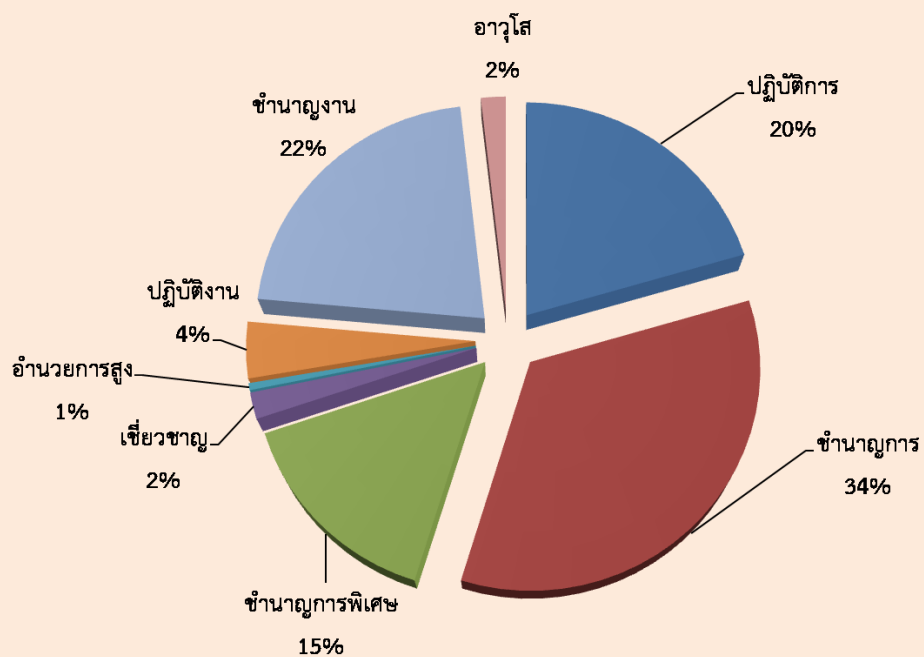
ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

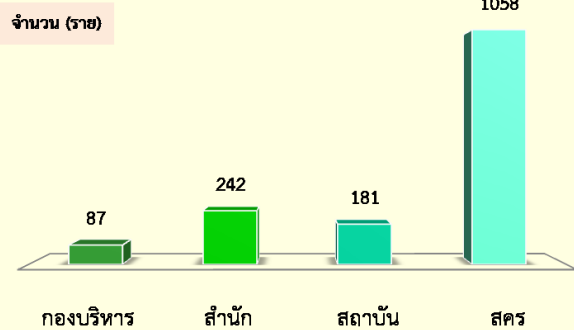
การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ มีกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (๔๑ หน่วยงาน) จำนวนทั้งสิ้น ๕,๑๔๘ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐% จากประชากรกลุ่มเป้าหมายในแต่ละประเภท ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รวมทั้งสิ้น ๑,๕๖๘ คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน ๗๗๖ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๒๙ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๒๖๓ คน เพื่อนำมาข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๒ ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดผลการสำรวจแบ่งเป็น ๔ ส่วน ได้ดังนี้



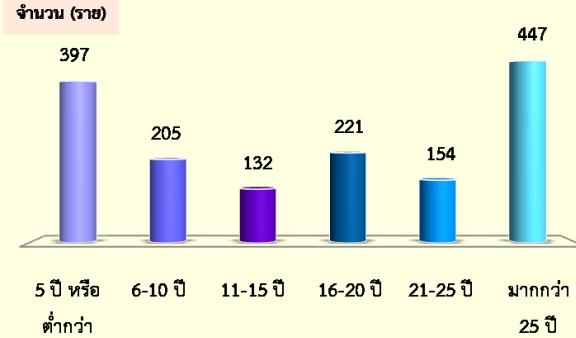
ระดับของข้าราชการ



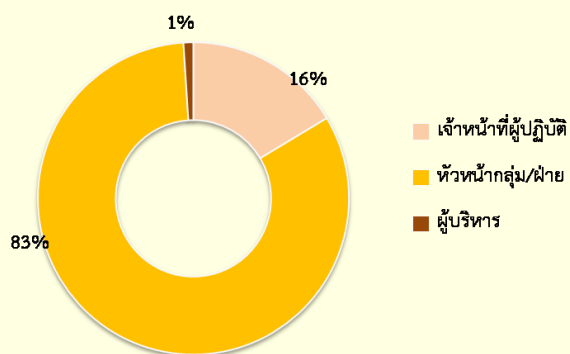
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน



ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค



หน้าที่ความรับผิดชอบ

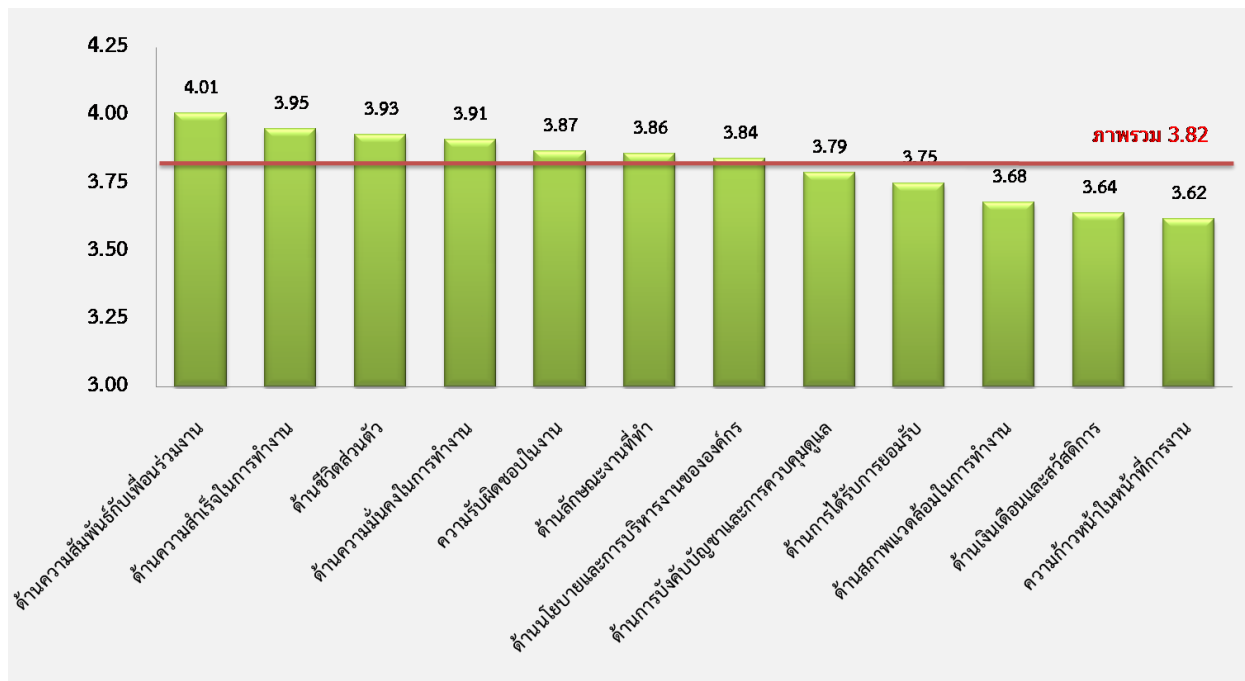


ส่วนที่ ๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ๑๒ ด้าน

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๘๔	๐.๖๓๖	มาก
๑. กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๔.๐๐	๐.๖๘๐	มาก
๒. กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน	๓.๙๒	๐.๗๒๒	มาก
๓. หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	๓.๘๖	๐.๗๗๓	มาก
๔. หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๗๘	๐.๘๑๒	มาก
๕. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาและชัดเจน	๓.๖๕	๐.๘๑๙	มาก
๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๗๙	๐.๗๑๘	มาก
๖. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน	๓.๙๒	๐.๗๒๓	มาก
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมายการทำงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	๓.๘๓	๐.๗๗๔	มาก
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๗๗	๐.๘๗๑	มาก
๙. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓.๖๖	๐.๘๙๓	มาก
๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๑	๐.๖๕๐	มาก
๑๐. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๓.๙๕	๐.๘๒๗	มาก
๑๑. หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	๓.๙๓	๐.๗๙๙	มาก
๑๒. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	๓.๙๕	๐.๘๐๘	มาก
๑๓. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๓	๐.๖๙๖	มาก
๑๔. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	๔.๑๐	๐.๗๑๔	มาก
๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๖๘	๐.๗๒๗	มาก
๑๕. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงพอเพียง อากาศถ่ายเทได้สะดวก	๓.๖๘	๐.๘๖๗	มาก

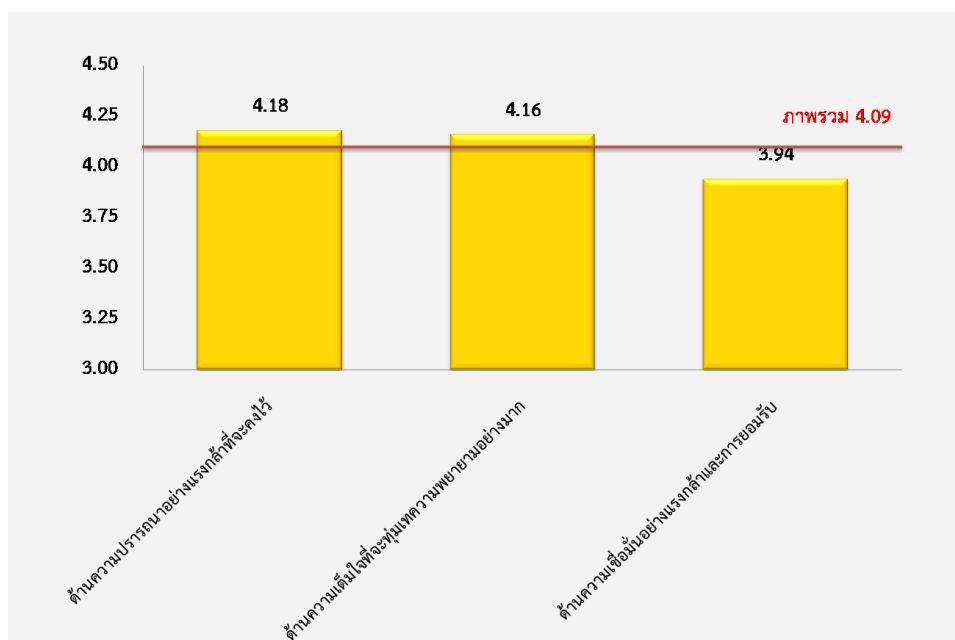
ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑๖. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	๓.๖๙	๐.๘๗๖	มาก
๑๗. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	๓.๗๘	๐.๘๐๗	มาก
๑๘. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	๓.๕๖	๐.๙๐๘	มาก
๑๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	๓.๖๘	๐.๘๒๙	มาก
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๖๔	๐.๖๗๕	มาก
๒๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่	๓.๖๖	๐.๗๖๕	มาก
๒๑. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๓.๖๖	๐.๗๗๙	มาก
๒๒. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	๓.๖๓	๐.๘๑๐	มาก
๒๓. ท่านได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างเพียงพอ	๓.๖๓	๐.๘๓๕	มาก
๒๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๑	๐.๘๗๖	มาก
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๙๑	๐.๗๗๓	มาก
๒๕. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ	๓.๙๘	๐.๘๖๒	มาก
๒๖. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	๓.๙๕	๐.๘๒๑	มาก
๒๗. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง	๓.๘๘	๐.๘๗๔	มาก
๒๘. ท่านรู้สึกว่าภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน	๓.๘๒	๐.๘๕๖	มาก
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๙๓	๐.๖๙๐	มาก
๒๙. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	๓.๘๘	๐.๗๙๐	มาก
๓๐. ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	๓.๘๘	๐.๗๗๗	มาก
๓๑. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	๔.๐๔	๐.๘๑๖	มาก
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๕	๐.๖๐๔	มาก
๓๒. ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	๓.๙๗	๐.๖๗๔	มาก
๓๓. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตาม	๔.๐๒	๐.๖๔๒	มาก

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เป้าหมายของหน่วยงาน			
๓๔. ท่านมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของท่าน	๓.๘๕	๐.๗๔๕	มาก
๓๕. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๓.๙๗	๐.๗๐๔	มาก
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗๕	๐.๖๕๗	มาก
๓๖. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๕	๐.๖๒๙	มาก
๓๗. ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	๓.๘๕	๐.๗๑๖	มาก
๓๘. หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	๓.๖๑	๐.๘๕๘	มาก
๓๙. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๖๑	๐.๘๖๗	มาก
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๘๖	๐.๖๔๗	มาก
๔๐. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๓.๘๘	๐.๗๔๘	มาก
๔๑. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายอยู่เสมอ	๓.๘๕	๐.๗๔๙	มาก
๔๒. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย	๓.๘๕	๐.๗๔๙	มาก
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๘๗	๐.๖๒๙	มาก
๔๓. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๓.๘๓	๐.๗๕๖	มาก
๔๔. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ	๔.๐๕	๐.๖๙๗	มาก
๔๕. ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๘๖	๐.๗๓๕	มาก
๔๖. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีปริมาณงานเหมาะสม	๓.๘๐	๐.๗๕๕	มาก
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๒	๐.๘๖๑	มาก
๔๗. ท่านรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๕๖	๐.๙๗๑	มาก
๔๘. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓.๗๒	๐.๘๔๕	มาก
๔๙. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๓.๕๗	๐.๙๖๘	มาก



แผนภูมิที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยสร้างบรรยากาศและปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๑๒ ด้าน (เรียงลำดับจากมากไปน้อย)

ส่วนที่ ๓ ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค



แผนภูมิที่ ๒ แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๓

ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ตารางที่ ๙ แสดงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ๑๒ ด้าน

ปัจจัยสร้างบรรยากาศในการทำงาน	ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒. ด้านการได้รับการยอมรับ ๓. ด้านลักษณะงานที่ทำ ๔. ความรับผิดชอบในงาน ๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ ๑๐ แสดงปัจจัยรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๙ ด้าน เชื่อมโยงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ลำดับ	ปัจจัยรายด้าน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
๑	ความสำเร็จในการทำงาน	แรงจูงใจ
๒	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	บรรยากาศ
๓	ความรับผิดชอบในงาน	แรงจูงใจ
๔	ชีวิตส่วนตัว	บรรยากาศ
๕	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	บรรยากาศ
๖	ความมั่นคงในการทำงาน	บรรยากาศ
๗	การได้รับการยอมรับ	แรงจูงใจ
๘	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	บรรยากาศ
๙	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	บรรยากาศ

ตารางที่ ๑๑ แสดงปัจจัยรายข้อที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค เชื่อมโยงกับปัจจัยรายด้าน

ลำดับ	ปัจจัยรายข้อ	ปัจจัยรายด้าน
๑	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	ความสำเร็จในการทำงาน
๒	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๓	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	ความรับผิดชอบในงาน
๔	กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
๕	ท่านรู้สึกว่าการงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	ความมั่นคงในการทำงาน
๖	ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	ชีวิตส่วนตัว
๗	หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓)	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
๘	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ ๑๔)	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๙	ท่านรู้สึกว่าการงานของงานมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	ความมั่นคงในการทำงาน
๑๐	ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	ชีวิตส่วนตัว
๑๑	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	การได้รับการยอมรับ
๑๒	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน (ข้อ ๖)	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
๑๓	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๑๖)	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
๑๔	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	ชีวิตส่วนตัว
๑๕	หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔)	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
สายงาน	หลัก	๔.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓) ๗.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	-	๒.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒) ๘.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔)	-	๑๑.ท่านได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างเพียงพอ (ข้อ ๒๓)	๖.ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘) ๙.ท่านรู้สึกว่าการะงานของหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๕.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙) ๑๐.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๓.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	สนับสนุน	๓.หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔) ๘.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	-	๗.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒) ๘.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔)	-	-	๔.ท่านรู้สึกว่าการะงานของหน่วยงานมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๖.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก(ข้อ ๓๑)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๕.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	-	๒.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
สถานภาพ	ข้าราชการ	๓.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑) ๑๓.หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔)	-	๒.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒) ๖.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ข้อ๑๓)	๗.อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๑๘)	-	๘.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๒๕) ๑๑.ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๕.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙) ๑๐.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๙.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖) ๑๒.ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน (ข้อ ๓๗)	-	๔.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	ลูกจ้างประจำ	๒.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑) ๖.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓)	-	๕.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔)	-	-	๓.ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๗.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	๔.ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน (ข้อ ๓๒) ๘.ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน (ข้อ ๓๕)	-	-	๑.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
สถานภาพ	พนักงานราชการ	๗.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓)	๖.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน (ข้อ ๖)	๕.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	๔.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน(ข้อ ๑๖)	-	๙.ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๘.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓) ๑๐.ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน (ข้อ ๓๒)	-	-	๒.หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน (ข้อ ๔๓) ๓.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
อายุ	Gen B (๕๑-๖๐ปี)	๓.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑) ๖.หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔) ๑๒หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓)	-	๔.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔) ๙.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	-	-	๑.ท่านรู้สึกว่าการงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘) ๑๓.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๒๕)	๗.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐) ๘.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๒.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓) ๑๐.ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน (ข้อ ๓๕) ๑๑.ท่านมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของท่าน (ข้อ ๓๔)	-	-	๕.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
อายุ	Gen X (๓๖-๕๐ปี)	๔.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑) ๗หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓)	-	๒.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	-	-	๕.ท่านรู้สึกว่าการงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๙.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๖.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖) ๘.ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน (ข้อ ๓๗)	-	๓.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	Gen Y (๑๘-๓๕ปี)	๖.กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายอย่างชัดเจน (ข้อ ๒)	-	๔.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ข้อ๑๓)	๘.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน(ข้อ ๑๖)	๙.ท่านได้รับการประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (ข้อ ๒๑)	๓.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๒๖)	๑๑.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	๒.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๑.ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย(ข้อ๔๕) ๒.งานที่ท่านรับผิดชอบ มีปริมาณงานเหมาะสม (ข้อ ๔๖) ๗.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ(ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและ การบริหารงาน ขององค์กร	๒.บังคับบัญชา และการ ควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	๕.เงินเดือนและ สวัสดิการ	๖.ความมั่นคง ในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จ ในการทำงาน	๙.การได้รับ การยอมรับ	๑๐. ลักษณะ งานที่ทำ	๑๑.ความ รับผิดชอบใน งาน	๑๒. ความก้าวหน้า ในหน้าที่การ งาน
ประเภท ตำแหน่ง	ทั่วไป	๓.กรมมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความ ชัดเจนและ เหมาะสม (ข้อ ๑)	-	-	-	-	๖.ท่านรู้สึกว่ ภาระงานที่ ท่าน รับผิดชอบมี ความยั่งยืน (ข้อ ๒๘) ๙.ท่านรู้สึกว่ หน่วยงาน ของท่านมี ความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๕.ท่าน สามารถแบ่ง เวลาในการ ทำงาน เวลา ส่วนตัวและ สังคมได้อย่าง เหมาะสม (ข้อ ๒๙) ๑๐.ท่าน สามารถ เดินทางมา ทำงานได้ อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๑.ท่านมีส่วน ร่วมในการ ทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตาม เป้าหมายของ หน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๓.งานที่ท่าน รับผิดชอบเป็น งานที่มี ความสำคัญ (ข้อ ๔๔) ๖.งานที่ท่าน รับผิดชอบ มี ปริมาณงาน เหมาะสม (ข้อ ๔๖)	-
	วิชาการ	๓.กรมมีการ สื่อสารให้บุคลากร ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายอย่าง ชัดเจน (ข้อ ๒)	-	๒.ท่านมี ความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒) ๖.ท่านมี ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน (ข้อ๑๓)	๘.อุปกรณ์/ เครื่องมือสำหรับ การทำงานมี คุณภาพ เหมาะสมและ เพียงพอต่อการ ทำงาน (ข้อ ๑๘)	๕.ท่านได้รับการ ดูแลเรื่องสุขภาพ ของท่านอย่าง เพียงพอ (ข้อ ๒๓)	๑๐.ท่านรู้สึก ว่าภาระงานที่ ท่าน รับผิดชอบมี ความยั่งยืน (ข้อ ๒๘) ๑๒.ท่านรู้สึก ว่าหน่วยงาน ของท่านมี ความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๑๑.ท่าน สามารถ ทำงานโดยไม่ เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนิน ชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	๑.ท่านมีส่วน ร่วมในการ ทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตาม เป้าหมายของ หน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๗.ท่านได้รับ การยอมรับ จากเพื่อน ร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	-	๔.งานที่ท่าน รับผิดชอบเป็น งานที่มี ความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ระดับ ของ ตำแหน่ง ประเภท ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓.กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายอย่างชัดเจน (ข้อ ๒)	-	-	-	-	๒.ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๒๕)	-	-	-	-	๑.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	ชำนาญงาน	๔.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑) ๗.หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔)	-	๑.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	-	-	-	๒.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน ส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙) ๕.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๓.ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน (ข้อ ๓๕)	-	-	๖.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	อาวุโส	-	-	-	๒.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน(ข้อ ๑๖)	-	๑.ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๒๕)	-	๔.ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน (ข้อ ๓๕)	-	-	-	๓.ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ (ข้อ ๔๙)

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและ การบริหารงาน ขององค์กร	๒.บังคับบัญชา และการ ควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	๔. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	๕.เงินเดือน และ สวัสดิการ	๖.ความมั่นคงใน การทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จใน การทำงาน	๙.การได้รับการ ยอมรับ	๑๐.ลักษณะ งานที่ทำ	๑๑.ความ รับผิดชอบใน งาน	๑๒.ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน
ระดับ ของ ตำแหน่ง ประเภท วิชาการ	ปฏิบัติการ	-	-	๔.ท่านมี ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน (ข้อ๑๓)	-	-	๑.ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงใน อาชีพ (ข้อ ๒๕) ๓.ท่านรู้สึกว่า ภาระงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ ยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๕.ท่านสามารถ แบ่งเวลาในการ ทำงาน เวลา ส่วนตัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	-	-	๒.ท่านได้รับ โอกาสในการ ทำงานที่ท้าทาย อยู่เสมอ (ข้อ ๔๑)	-	-
	ชำนาญ การ	๘.กรมมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความ ชัดเจนและ เหมาะสม (ข้อ ๑)	-	๓.หน่วยงานของ ท่านมีการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม (ข้อ ๑๐) ๙.ท่านมี ความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	-	-	๑.ท่านรู้สึกว่า ตำแหน่งที่ท่าน ปฏิบัติงานมีความ มั่นคง (ข้อ ๒๗)	๔.ท่านสามารถ เดินทางมาทำงาน ได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๒.ท่านมีส่วนร่วม ในการทำงานให้ สำเร็จคล่องตาม เป้าหมายของ หน่วยงาน (ข้อ ๓๓) ๑๐.ท่านมีโอกา สตัดสินใจเพื่อ ความสำเร็จของ งานของท่าน (ข้อ ๓๔)	๗.ท่านได้รับ การยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	๕.ท่านได้รับ มอบหมายงาน ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของท่าน (ข้อ ๒๐)	๗.งานที่ท่าน รับผิดชอบ มี ปริมาณงาน เหมาะสม (ข้อ๔๖)	๖.ท่านได้รับการพัฒนา ทักษะและ ความสามารถเพื่อ เตรียมความพร้อมใน การก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นอยู่เสมอ (ข้อ ๔๙)

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและ การบริหารงาน ขององค์กร	๒.บังคับบัญชา และการ ควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	๔. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	๕.เงินเดือนและ สวัสดิการ	๖.ความมั่นคงใน การทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จ ในการทำงาน	๙.การได้รับ การยอมรับ	๑๐.ลักษณะ งานที่ทำ	๑๑.ความ รับผิดชอบใน งาน	๑๒.ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน
ระดับ ของ ตำแหน่ง ประเภท วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	-	-	๑.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒) ๕.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ข้อ๑๓)	-	-	๓.ท่านรู้สึกรับผิดชอบที่มีต่อภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	-	๒.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	-	๔.ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ (ข้อ ๔๔)
	เชี่ยวชาญ	๑.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์การแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓)	-	๒.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (ข้อ ๑๐)	-	-	๓.ท่านรู้สึกรับผิดชอบที่มีต่อหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
เพศ	ชาย	๕.หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔) ๗.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	-	๒.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔)	-	-	๓.ท่านรู้สึกว่หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๖.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๔.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	๘.ท่านรู้สึกว่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ข้อ ๔๔)
	หญิง	๕.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓) ๗.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	๑๒.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ ชัดเจน (ข้อ ๖)	๒.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	๘.หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน (ข้อ ๑๙)	-	๔.ท่านรู้สึกว่หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖) ๙.ท่านรู้สึกว่ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๓.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๑๐.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖) ๑๑.ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน(ข้อ ๓๗)	-	๓.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
หน้าที่ ความ รับผิดชอบ	หัวหน้า	๔.หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔) ๘.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	-	๑.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔) ๗.หน่วยงานท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาการทำงานร่วมกัน (ข้อ ๑๑)	๕.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๑๖)	-	๒.ท่านรู้สึกว่าการที่หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	-	๓.ท่านมีส่วนร่วมร่วมในการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๖.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	ผู้ปฏิบัติงาน	๔.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑) ๗.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓)	๑๐.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ ชัดเจน (ข้อ ๖)	๒.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒) ๑๒.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔)	-	-	๕.ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘) ๙.ท่านรู้สึกว่าการที่หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๖.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐) ๑๑.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑) ๑๓.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	๑.ท่านมีส่วนร่วมร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๘.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	-	๓.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
พื้นที่ปฏิบัติงาน	ส่วนกลาง	๓.หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔) ๗.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	-	๒.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	-	-	๖.ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๕.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙) ๘.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๔.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	ส่วนภูมิภาค	๓.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓) ๗.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	-	๕.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔) ๑๐.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	๙.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน(ข้อ ๑๖) ๑๒.ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน (ข้อ ๑๗)	-	๒.ท่านรู้สึกว่าการะงานของหน่วยงานมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๔.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	๖.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๘.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	-	๑.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและ การบริหารงาน ขององค์กร	๒.บังคับบัญชา และการ ควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	๕.เงินเดือนและ สวัสดิการ	๖.ความมั่นคงใน การทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จใน การทำงาน	๙.การได้รับการ ยอมรับ	๑๐.ลักษณะ งานที่ทำ	๑๑.ความ รับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน
หน่วย งาน	กอง บริหาร	๓.หน่วยงานมี กฎระเบียบและ วิธีปฏิบัติงานที่ เป็นธรรมและ เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร (ข้อ ๔)	๔.ผู้บังคับบัญชา ของท่านมีการ กำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมาย การทำงานอย่าง เหมาะสมชัดเจน (ข้อ ๗)	-	-	๖.ท่านได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม เหมาะสม กับความสามารถ และปริมาณงานที่ ทำอยู่ (ข้อ ๒๐)	-	๕.ท่านสามารถ ทำงานโดยไม่เป็น อุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	๑.ท่านมีส่วนร่วม ในการทำงานให้ สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายของ หน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๒.หน่วยงานมีการ กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรอย่าง ชัดเจน (ข้อ ๔๓)	-
	สำนัก วิชาการ	๔.เมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงใน หน่วยงาน ท่าน ได้รับการ สื่อสารที่ ทันเวลาและ ชัดเจน (ข้อ ๕)	๘.ท่านได้รับ มอบหมายงานที่ ชัดเจน (ข้อ ๖)	๓.ท่านสามารถ ทำงานกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่าง ราบรื่น (ข้อ๑๔)	๗.ท่านรู้สึกมี ความปลอดภัย ในชีวิตการ ทำงาน(ข้อ ๑๗)	๖.ท่านได้รับการ พิจารณาความดี ความชอบเพื่อ เลื่อนเงินเดือน อย่างเป็นธรรม (ข้อ ๒๒)	๕.ท่านรู้สึกว่ ภาระงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ ยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๖.ท่านสามารถ ทำงานโดยไม่เป็น อุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	๒.ท่านมีส่วนร่วม ในการทำงานให้ สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายของ หน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๑.ท่านได้รับ โอกาสและมีส่วน ร่วมในการ กำหนดขอบเขต ของงานที่ได้รับ มอบหมาย(ข้อ ๔๕)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและ การบริหารงาน ขององค์กร	๒.บังคับ บัญชาและ การ ควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	๕.เงินเดือน และสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงใน การทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จใน การทำงาน	๙.การได้รับการ ยอมรับ	๑๐.ลักษณะ งานที่ทำ	๑๑.ความ รับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน
หน่วยงาน	สถาบัน	-	-	๒.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒) ๕.หน่วยงานท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน (ข้อ ๑๑)	๖.สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงพอเพียงฯ (ข้อ ๑๕)	-	๗.ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	๓.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙) ๘.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓) ๑๐.ท่านมีโอกาสดัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของท่าน (ข้อ ๓๔)	-	-	๔.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	สคร.	๓.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กรการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓) ๗.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	-	๕.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔) ๑๐.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	๙.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน(ข้อ ๑๖) ๑๒.ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน(ข้อ ๑๗)	-	๒.ท่านรู้สึกว่าการะงานของหน่วยงานมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๔.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙) ๑๑.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๖.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๘.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	-	๑.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	๕ ปีหรือต่ำกว่า	๕.กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายอย่างชัดเจน (ข้อ ๒)	๑๐.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลางและรับฟังข้อคิดเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชา (ข้อ ๘) ๑๑.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมเป็นธรรม (ข้อ ๙)	๑๓.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ข้อ๑๓)	-	๘.ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นธรรม (ข้อ ๒๑)	๒.ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๗.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน (ข้อ ๓๐)	๑.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓) ๙.ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน (ข้อ ๓๒)	-	-	๔.งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานเหมาะสม (ข้อ ๔๖) ๖.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-
	๖-๑๐ ปี	๓.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	-	-	-	-	๔.ท่านรู้สึกว่าการะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘) ๘.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๒๕)	๒.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙) ๖.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑)	๗.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	-	-	๑.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔) ๕.งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานเหมาะสม (ข้อ ๔๖)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	๑๑-๑๕ ปี	๓.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑) ๖.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสมชัดเจน (ข้อ ๓)	-	๒.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ข้อ๑๓)	-	-	๑.ท่านรู้สึกรับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน (ข้อ ๒๘)	-	๔.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๕.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	-	-	-
	๑๖-๒๐ ปี	๕.กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	๓.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน (ข้อ ๖)	๑.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒)	๖.สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน(ข้อ ๑๘) ๗.อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอ(ข้อ ๑๖)	-	-	๔.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	๘.ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน (ข้อ ๓๕)	-	-	๒.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

ตารางที่ ๑๒ แสดงปัจจัยรายชื่อที่เกี่ยวข้องในการทำงานซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามกลุ่ม / ประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ประเภทของบุคลากร		บรรยากาศในการทำงาน							แรงจูงใจในการทำงาน				
		๑.นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๒.บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕.เงินเดือนและสวัสดิการ	๖.ความมั่นคงในการทำงาน	๗.ชีวิตส่วนตัว	๘.ความสำเร็จในการทำงาน	๙.การได้รับการยอมรับ	๑๐.ลักษณะงานที่ทำ	๑๑.ความรับผิดชอบในงาน	๑๒.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	มากกว่า ๒๕ปีขึ้นไป	๓.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กรการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาและการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๑) ๙.หน่วยงานมีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (ข้อ ๔)	-	๕.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๒) ๗.ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ๑๔)	๑๐.สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเสียง รบกวน แสงพอเพียงฯ (ข้อ ๑๕)	-	๑.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๒๕) ๖.ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๔.ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก (ข้อ ๓๑) ๘.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	-	-	-	๒.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	-

กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 0 2590 3049, 0 2590 3876 โทรสาร 0 591 8404

