

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

The affecting factors towards work towards work effectiveness of personnel central Work at Department of Disease Control

มาริษา ศรีณยูประสิทธิ์¹ อรนันทน์ กลันตปุระ²
Marisa Saranyouprasit, Oranun Gluntapura

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรค จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประมวลผลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าถดถอยเชิงพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยที่มีผล; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; กรมควบคุมโรค

Abstract

The purposes of this study were to investigate work effectiveness among central personnel in the department of disease control and to examine the factors affecting work effectiveness among the central personnel in department of disease

Received: 2022-11-12 Revised: 2022-12-14 Accepted: 2022-12-17

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok. Corresponding Author e-mail: marisa.sar@ku.th

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok. Corresponding Author e-mail: fsoclas@ku.ac.th

control. A sample size of 352 cases, using a simple random sampling method, was selected from employees in the central department, and the instruments used were questionnaires. The quantitative data were analyzed by using the descriptive statistics of percentage, arithmetic mean, standard deviation and multiple linear regression at significant level of .05. The result of the study was as follow: 1) the overall effectiveness of employee performance in the central department of disease control was affected by the internal factors at a high level. Considering each aspect ordered from the highest to the lowest, work achievement, work responsibility, work description, respectfulness, and success in career path. 2) The overall opinions involved effectiveness of employee performance in the central department of disease control were at a high level. The hypothesis testing results found that internal factors affecting the effectiveness of employee performance in the central department of disease control were statistically significant at 0.05 level

Keywords: Factors Affecting; Work Effectiveness; Department of Disease Control.

บทนำ (Introduction)

สถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพของระบบบริการมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีการทบทวนแผนงานให้สอดคล้องกับประเทศไทยและความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยทุกองค์กรจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้หน่วยงานภายในองค์กรสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งองค์กรที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง ถือเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่ำ ถือเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ องค์กรจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารและบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรมและเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ โดยจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ด้วยการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ เกิดความพึงพอใจในผลงานของตน เกิดความทุ่มเท เสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและการก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำ (พิทยา บวรวัฒนา, 2541)

กรมควบคุมโรคเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการพัฒนาสุขภาพของประชาชนและการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกัน

และควบคุมโรคของประเทศและในระดับนานาชาติ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1. Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ) 2. Service Excellence (บริการเป็นเลิศ) 3. People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) 4. Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ) เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย โดยนำกรอบแนวคิดประเทศไทย 4.0 "สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง" และได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พ.ศ. 2561 - 2580 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี (ลดเสี่ยง ลดป่วย ลดตาย) มีระบบป้องกันควบคุมโรคที่ได้มาตรฐาน บุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคมีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกระดับและมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค (ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 - 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงาน และได้สร้างผลงานเป็นจำนวนมากหากเปรียบเทียบกับบุคลากรในหน่วยงานส่วนภูมิภาคแล้ว จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค ลักษณะงานสามารถยกระดับคุณภาพและวัดผลได้ โดยนำผลการศึกษาที่ได้มากำหนดแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้ได้ผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายผู้บริหารในการนำกรมควบคุมโรคไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านการพัฒนาสุขภาพของประชาชนและการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี การป้องกันและควบคุมโรค การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในอนาคตข้างหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบวิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมควบคุมโรค จำนวน 2,912 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 1,092 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 422 คน พนักงานราชการ จำนวน 546 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 794 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 58 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีเดือนสิงหาคม 2565) และหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่เหมาะสม ด้วยวิธีการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 352 คน จากนั้นหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน จำแนกได้ 5 ประเภท คือ ข้าราชการ จำนวน 132 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 51 คน พนักงานราชการ จำนวน 66 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 96 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 7 คน และแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีข้อมูลที่ต้องการสอบถามปรากฏในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และหาช่วงคะแนนโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างอันตรภาคชั้น 5 ระดับ สามารถตีความหมายได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 = กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในตัวบุคคลมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 = กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในตัวบุคคลมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 = กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับปัจจัยภายในตัวบุคคลมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย $1.81 - 2.60 =$ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในตัวบุคคลมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค อยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย $1.00 - 0.80 =$ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในตัวบุคคลมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค อยู่ในระดับน้อยที่สุด และทดสอบหาค่าความตรง (Validity) มีความตรงเชิงเนื้อหา และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try-Out) ที่มีคุณสมบัติและลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 30 คน ผลค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) ของความคิดเห็นของปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ในภาพรวมของแบบสอบถาม $= 0.94$ และจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน $= 0.74$ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ $= 0.90$ ด้านความรับผิดชอบ $= 0.79$ ด้านลักษณะงานที่ทำ $= 0.74$ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน $= 0.85$ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ทั้งแบบปกติ (Questionnaires) และแบบออนไลน์ (Online Questionnaires) โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2565 ได้สอบถามคืนมาจำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค” ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กว่าครึ่งเป็นเพศหญิง มีจำนวน 215 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 โดยมีตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

2. ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.66	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.62	มาก
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.96	0.58	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.87	0.63	มาก
ภาพรวม	3.98	0.55	มาก

3. การทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัย พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานหลัก H_0 : ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานรอง H₁ : ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.02	0.13	-	8.04	0.00	-	-
ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	0.37	0.06	0.35	6.53	0.00**	1.00	1.00
R = 0.79							

R square = 0.62

Adjusted R square = 0.62

F = 571.77

Sig. = 0.00

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ในระดับสูง ($R = 0.79$) ความแปรผันที่เกิดขึ้นมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ($R \text{ square} = 0.62$) ร้อยละ 62.0 และหากบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค มีด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.37 หน่วย ($B = 0.37$) โดยมีค่า ($\text{Sig.} = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_0 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานหลัก H_0 : ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานรอง H_1 : ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	SE	Beta				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.31	0.12	-		10.72	0.00	-	-
ด้าน การได้รับ การยอมรับ นับถือ	0.69	0.03	0.77		22.45	0.00**	1.00	1.00

R = 0.77

R square = 0.60

Adjusted R square = 0.59

F = 504.045

Sig. = 0.00

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ในระดับสูง ($R = 0.77$) ความแปรผันที่เกิดขึ้นมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ($R^2 = 0.60$) ร้อยละ 60.0 และหากบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค มีด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.69 หน่วย ($B = 0.69$) โดยมีค่า (Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_0 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานหลัก H_0 : ปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานรอง H_1 : ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	SE	Beta				Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.76	0.12	-		6.34	0.00	-	-
ด้านความ รับผิดชอบ	0.77	0.03	0.83		27.31	0.00**	1.00	1.00

R = 0.83

R square = 0.68

Adjusted R square = 0.68

F = 746.07

Sig. = 0.00

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ในระดับสูง ($R = 0.83$) ความแปรผันที่เกิดขึ้นมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ($R^2 = 0.68$) ร้อยละ 68.0 และหากบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค มีด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.77 หน่วย ($B = 0.77$) โดยมีค่า (Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_0 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

square = 0.69) ร้อยละ 69.0 และหากบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค มีด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.79 หน่วย ($B = 0.79$) โดยมีค่า ($\text{Sig.} = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_0 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานหลัก H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานรอง H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านลักษณะงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.82	0.13	-	6.20	0.00	-	-
ด้าน ลักษณะ งานที่ทำ	0.81	0.03	0.79	24.37	0.00**	1.00	1.00
R = 0.79							
R square = 0.63							
Adjusted R square = 0.63							
F = 593.80							
Sig. = 0.00							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านลักษณะงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ในระดับสูง ($R = 0.79$) ความแปรผันที่เกิดขึ้นมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ($R \text{ square} = 0.63$) ร้อยละ 63.0 และหากบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค มีด้านลักษณะงานที่ทำเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.81 หน่วย ($B = 0.81$) โดยมีค่า ($\text{Sig.} = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_0 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านลักษณะงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานหลัก H_0 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

สมมติฐานรอง H_1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.30	0.13	-	9.97	0.00	-	-
ด้าน	0.70	0.03	0.75	21.10	0.00**	1.00	1.00
ความก้าวหน้า							
ในตำแหน่ง							
งาน							
R = 0.75							
R square = 0.56							
Adjusted R square = 0.56							
F = 445.14							
Sig. = 0.00							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ในระดับสูง (R = 0.75) ความแปรผันที่เกิดขึ้นมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค (R square = 0.56) ร้อยละ 56.0 และหากบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค มีด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.70 หน่วย (B = 0.70) โดยมีค่า (Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมีข้อมูลเพียงพอในการปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับ สมมติฐานรอง H_0 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค” มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค เนื่องจากบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค มีความคาดหวังและความต้องการต่อปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับข้อมูลที่น่าสนใจในการสนับสนุนผลการศึกษาคือ กรมควบคุมโรค มีการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการยกย่องชมเชย โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ประกอบกับการนำผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค มาเพื่อส่งเสริมและให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรได้รับการกระตุ้นหรือแรงจูงใจจากปัจจัยข้างต้นจำนวน 5 ด้านแล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันนำมาซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กรมควบคุมโรค ได้กำหนดไว้ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหาร โดยผลที่ได้สอดคล้องกับ วารุณี เกิดก่อวงศ์ (2563) ที่ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อพิจารณาแยกเป็นด้าน ๆ ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบสมมติฐาน จำนวน 5 ข้อ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ กล่าวคือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค โดยศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากปัจจัยภายในตัวบุคคล หรือเรียกว่าปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการภายในของบุคลากรส่วนกลางกรมควบคุมโรคที่มีผลต่อทัศนคติในเชิงบวก และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค

มาเพื่อส่งเสริมและให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรได้รับการกระตุ้นหรือแรงจูงใจจากปัจจัยข้างต้นจำนวน 5 ด้านแล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคได้กำหนดไว้ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหาร (รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร Application Report กรมควบคุมโรค, 2564)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

กรมควบคุมโรค ต้องให้การสนับสนุนบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค เพื่อพัฒนาจุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะด้านต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของผู้บริหารกรมควบคุมโรค

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กรมควบคุมโรค โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกต้องยอมรับในความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ตลอดจนความไว้วางใจ มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ เพื่อส่งเสริมและเป็นแรงจูงใจการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

3) ด้านความรับผิดชอบ

กรมควบคุมโรค ควรกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นนโยบายหลักที่มีความสำคัญ ให้มีผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ตลอดจนยังมีผลต่อการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านความรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่กรมควบคุมโรคควรให้ความสำคัญ เพราะเป็นจุดแข็งในด้านความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมควบคุมโรค ด้วยการสร้างความเหมาะสมของงานในความรับผิดชอบ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง มีอิสระในการตัดสินใจ และสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของงาน

4) ด้านลักษณะงานที่ทำ

กรมควบคุมโรค ควรจัดระบบงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและทันสมัย โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารจัดการให้ทันต่อสถานการณ์ปกติและเร่งด่วนฉุกเฉินด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ด้วยการวางแผนและกำหนดทิศทางของการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงาน

ที่ชัดเจน ตลอดจนมีการมอบหมายงานให้ปริมาณที่เหมาะสม ตรงตามหน้าที่และความถนัดของบุคลากร โดยบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

กรมควบคุมโรค ควรจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กรมควบคุมโรคให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์การ และควรปรับปรุงกระบวนการประเมินให้มีความน่าเชื่อถือเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างแท้จริง และเนื่องจาก กรมควบคุมโรคยังขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ จึงควรจัดทำเส้นความก้าวหน้าในอาชีพ และแนวทางการพัฒนาในสายงานที่มีความจำเป็นก่อน 2 สายงาน คือ สายงานแพทย์และนักวิชาการ สาธารณสุข ทำการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่บุคลากรให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานในสายงานของตน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับ บุคลากรว่าจะมีความก้าวหน้าในอนาคต ตลอดจนชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรในส่วนภูมิภาคของกรมควบคุมโรคด้วย เนื่องจาก บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีความสำคัญไม่ต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในส่วนกลาง สร้างผลงานให้กรมควบคุมโรคจนได้รับรางวัลเป็นจำนวนมากเช่นกัน ซึ่งสามารถสร้าง ชื่อเสียงและความไว้วางใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี หรือบุคลากรของกรมอื่น ๆ ในกระทรวงสาธารณสุข หรือส่วนราชการที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือมีภารกิจที่คล้ายคลึงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการสนับสนุนจุดเด่นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมควบคุมโรคต่อไป

2) เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้ปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็น ตัวแปรอิสระ มีจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควร มีการวิเคราะห์ปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยค้ำจุน หรือ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความจำเป็นใน การได้รับการตอบสนองและช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ แก่ไขกาปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) เนื่องจากผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคลด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย กรมควบคุมโรค ควรจัดทำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานกรมควบคุมโรคให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์การ และควรปรับปรุง กระบวนการประเมินให้มีความน่าเชื่อถือเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนได้ อย่างแท้จริง และควรจัดทำเส้นความก้าวหน้าในอาชีพและแนวทางการพัฒนาในสายงานที่มีความจำเป็น ก่อน 2 สายงาน คือ สายงานแพทย์และนักวิชาการสาธารณสุข ตลอดจนบุคลากรสายงานสนับสนุน ตามลำดับ โดยการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่บุคลากรให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้า

ในตำแหน่งงานในสายงานของตน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าจะมีความก้าวหน้าในอนาคต ตลอดจนชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

4) ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมควบคุมโรคเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงทัศนคติของบุคลากรส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.2563–2567*.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *รายงานผลการดำเนินการพัฒนาการองค์การ (Application Report) กรมควบคุมโรค*.
- ณัฐสิมา จิตโรจน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง พิมลราช*, (วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ (รัฐศาสตร์)), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นฤมล บุญรอด. (2548). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี เกิดก่อวงศ์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.