

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

นางโสภิต เลิศปิติภัทร

นายกัมพล ศิริชัยสิทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณนายแพทย์สมาน พุตระกูล ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มน้ำอัดลมที่อนุญาตให้ศึกษาและนำเสนอผลงานวิจัยนี้ ขอขอบคุณบุคลากรในสำนักงานฯ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และ ดร.สมหมาย คชนาม ที่เป็นที่ปรึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้

โสภิต เลิศปีติภัทร

กัมพล ศิริชัยสิทธิ์

28 พฤษภาคม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสำนักงานฯ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 28 มกราคม 2559 – 15 กุมภาพันธ์ 2559 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) โดยมีความผูกพันในระดับความผูกพันมากที่สุด คือด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}=3.71$) และความผูกพันในระดับน้อยที่สุด คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=2.82$)

จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการส่งเสริมเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เพิ่มมากขึ้นในกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้าง สสส. และเมื่อมีตำแหน่งว่างที่ได้รับการจัดสรรจากกรมควบคุมโรค ควรพิจารณาบรรจุจากกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้าง สสส. ในหน่วยงานก่อน เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรในหน่วยงาน มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ ก

บทคัดย่อ ข

สารบัญ ค

สารบัญตาราง จ

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ 1

โครงสร้าง 2

วัตถุประสงค์ 3

ขอบเขตการวิจัย 3

นิยามศัพท์ 3

ประโยชน์ที่ได้รับ 5

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม

บทบาทหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป 6

บทบาทหน้าที่กลุ่มยุทธศาสตร์และกำกับติดตามประเมินผล 7

บทบาทหน้าที่กลุ่มพัฒนาองค์กรและวิชาการ 8

บทบาทหน้าที่กลุ่มพัฒนากฎหมาย 9

บทบาทหน้าที่กลุ่มเฝ้าระวังบังคับใช้กฎหมายและคดีพิเศษ 9

บทบาทหน้าที่กลุ่มภาคีเครือข่ายและสื่อสารสาธารณะ 10

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

กรอบแนวคิด 13

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย 14

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 14

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	14
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 16	
การเก็บรวบรวมข้อมูล 16	
สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล 17	
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ข้อมูลทั่วไป 18	
ความผูกพันต่อองค์กร 21	
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	
สรุปผล 28	
อภิปรายผล 28	
ข้อเสนอแนะ 29	
บรรณานุกรม	32
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	33
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	41

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานฯ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป 18	
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	21
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	22
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	22
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	23
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	24
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	24
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านชีวิตส่วนตัว	25
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	25
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับ	26
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ	26
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สืบเนื่องมาจากการควบคุมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ เดิมเป็นงานในความรับผิดชอบของกลุ่มงานควบคุมการบริโภคยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค ต่อมาเนื่องจากสภาพปัญหาการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมากกว่า 60 โรคซึ่งนอกจากอันตรายที่เกิดขึ้นเฉพาะกับบุคคลที่ดื่มโดยตรงแล้ว ผลกระทบจากผู้ที่ดื่มยังก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ทั้งนี้ ปัญหาการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ยังมีความสัมพันธ์กับปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศประกอบกับสถานการณ์การบริโภคยังได้รับความนิยมนิยมจากสังคมโดยทั่วไป รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของปัญหา จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติและได้ผ่านการพิจารณา เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และประกาศเป็นพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 โดยมีผลบังคับใช้ ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 ซึ่งพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 กำหนดตามหมวด 3 มาตรา 1-24 ให้จัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์” กำหนดอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติฯ และในปี พ.ศ. 2552 ได้มีประกาศตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นส่วนราชการภายในกรมควบคุมโรคในประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2552 มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “เป็นผู้นำด้านการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ภายในปี 2563” และกำหนด วัฒนธรรมองค์กร คือ “การมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเคารพ ผู้อาวุโส” ทั้งนี้ได้กำหนดให้มีพันธกิจ ดังนี้

1) ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

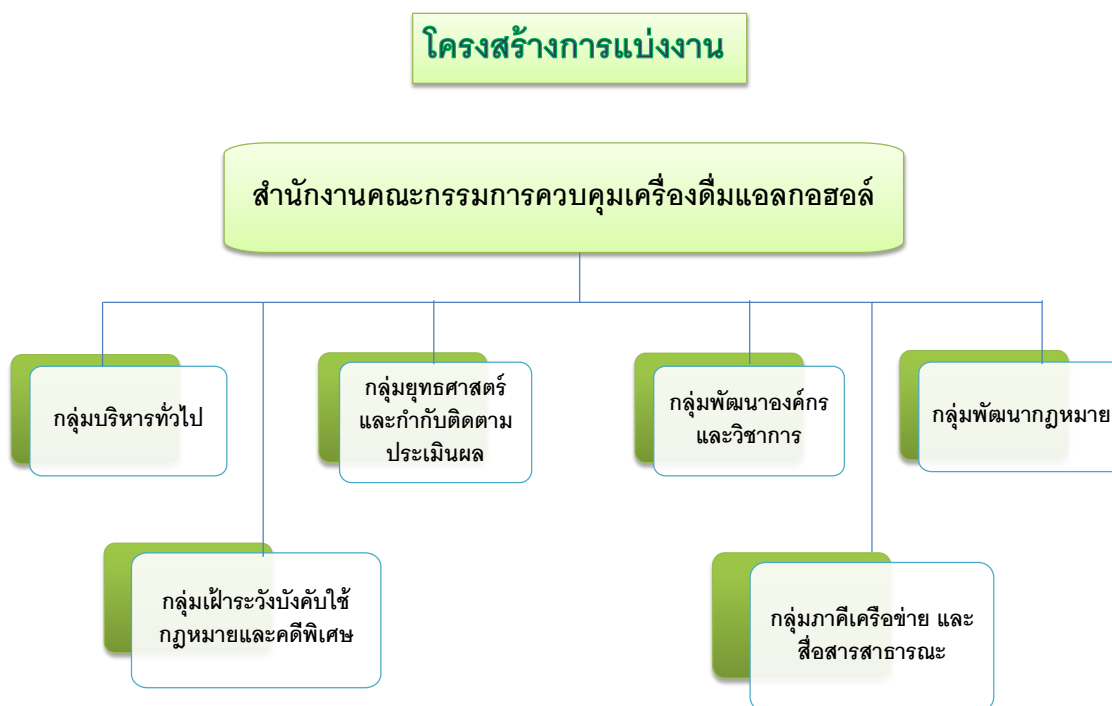
2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนกำหนดและพัฒนามาตรฐาน หลักเกณฑ์ และรูปแบบการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โรคภัยที่คุกคามสุขภาพและ ผลกระทบจากการบริโภครีเอเจนต์แอลกอฮอล์

3) ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี รวมทั้งประสานและสนับสนุนการพัฒนาระบบกลไก และเครือข่ายด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โรคภัยที่คุกคามสุขภาพและผลกระทบจากการบริโภครีเอเจนต์แอลกอฮอล์ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

4) เป็นศูนย์ข้อมูลและประสานงานการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม โรคภัยที่คุกคามสุขภาพและ ผลกระทบจากการบริโภครีเอเจนต์แอลกอฮอล์

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์



อัตรากำลังสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

รายการข้อมูล บุคลากร	ข้าราชการ		พนักงานอื่นของรัฐ				ลูกจ้าง/ส.ส.ส.		รวม	
			พนักงาน ราชการ		พนักงาน กระทรวง					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทอำนวยการ	1	4.35					0	0	1	1.3
ประเภทวิชาการ	21	91.3	21	100	2	66.7	27	93.1	71	93.4
ประเภททั่วไป	1	4.35	0	0	1	33.3	2	6.9	4	5.3
รวม	23	100	21	100	3	100	29	100	76	100

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ระหว่างวันที่ 28 มกราคม 2559 – 15 กุมภาพันธ์ 2559

นิยามศัพท์

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป
2. อายุปัจจุบัน หมายถึงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานฯ
3. อายุงาน หมายถึงการนับเวลาตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานในสำนักงานฯ จนถึงปัจจุบันและถ้ามีเศษไม่ถึงปี หากเกินกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิที่จบการศึกษาในระดับสูงสุด
5. ประเภทตำแหน่ง หมายถึงประเภทของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเงินงบประมาณ ลูกจ้างเงิน สสส. ฯลฯ
6. อายุราชการ หมายถึงข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งรวมถึงการโอน/ย้าย จนถึงปัจจุบัน
7. อัตราเงินเดือน หมายถึงเงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน
8. โรคประจำตัว หมายถึงโรคที่มีติดตัวอย่างเป็นประจำรักษาไม่หายขาด
9. ที่อยู่ปัจจุบัน หมายถึงที่อยู่อาศัยที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งอาจไม่ใช่บ้านของตนเอง
10. การเดินทาง หมายถึงพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับ จากที่พักอาศัยถึงสถานที่ทำงาน
11. ค่าใช้จ่ายการเดินทาง หมายถึงเงินที่ต้องชำระเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาและกลับจากที่พักอาศัยถึงสถานที่ทำงานต่อวัน
12. บุคลากรในสำนักงานฯ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างเงินงบประมาณ และลูกจ้างเงิน สสส.
13. นโยบายและการบริหารงานในองค์กร หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งทัศนคติ ของผู้บังคับบัญชา
14. ความตั้งใจทุ่มเท พยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึงการเอาใจจดจ่อ ขอมเสียดสละให้อย่างสิ้นเหลือ หรือเต็มกำลังความสามารถ ทำโดยมานะบากบั่น เพื่อมุ่งให้งานสำเร็จ
15. ความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมีเกียรติยศในความสำเร็จ หรือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
16. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน หมายถึง คน วัสดุอุปกรณ์ กลิ่น เสียง แสง อากาศ ความเป็นระเบียบ ความสะอาดสบาย ความปลอดภัย ในการทำงาน
17. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน และการให้สิ่งอื่นที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย
18. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ไม่กลับกลายเป็นอย่างอื่น แน่นหนา และทนทาน ยั่งยืนในอาชีพการงาน
19. ชีวิตส่วนตัว หมายถึงวิถีชีวิตในการดำรงอยู่ของตนเอง หรือเวลาในการกระทำใด ๆ ที่นอกเหนือจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
20. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง เสร็จเรียบร้อยแล้วได้ผลสมประสงค์ ในการทำงาน

21. การยอมรับหมายถึงการได้รับการยินยอมยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านสัมพันธภาพการปฏิบัติงาน หรือได้รับรางวัล
22. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถความถนัดภายในขอบเขตที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ
23. ความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้นอันส่งผลให้ได้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ที่สูงขึ้น และอยู่กับหน่วยงานจนเกษียณอายุ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. นำมาพัฒนาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
2. เพื่อลดอัตราการ โอน/ย้าย/ลาออก และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

บทบาทหน้าที่ของกลุ่มในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มน้ำอัดลมแอลกอฮอล์ ดังนี้

บทบาทหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป

1. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน
2. บริหารจัดการงานทั่วไป และควบคุมบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับระบบงานสารบรรณ เพื่อให้การรับ-ส่งหนังสือ จัดเก็บ ค้นหาเอกสารเชื่อมต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนการทำลายเอกสาร
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและงบประมาณ การเบิกจ่าย การตรวจสอบหลักฐาน การควบคุมดูแล ตรวจสอบยอดเงินงบประมาณของสำนักงาน
5. บริหารงานพัสดุ การจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำทะเบียนคุม และจัดหาพัสดุ ให้เพียงพอ และมีคุณภาพดี รวมทั้งควบคุมดูแลการใช้ยานพาหนะ ซ่อมบำรุงรักษา และห้องประชุม
6. ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ การสรรหา การขอเลื่อนระดับ เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี ความดี ความชอบ การพิจารณาทางวินัย ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคล
7. สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
8. กำกับ ติดตาม การดำเนินงานด้านการเงิน งบประมาณ การพัสดุ การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน
9. ปฏิบัติงานด้านเลขานุการของผู้อำนวยการสำนักงานฯ ในการจัดทำหนังสือ รายงาน ร่างเอกสารต่าง ๆ รวบรวมเอกสารข้อมูล ช่วยจัดการเกี่ยวกับการประชุม เก็บและรักษาเอกสารให้เป็นระเบียบ และค้นหาได้ง่าย ทั้งนี้ เนื้อหาและรายละเอียดหนังสือราชการอยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักงานฯ สำหรับด้านรูปแบบหนังสือราชการ หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไปหรือผู้ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบ
10. รับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมเครื่องดื่มน้ำอัดลมแอลกอฮอล์
11. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่กลุ่มยุทธศาสตร์และกำกับติดตามประเมินผล

1. วิเคราะห์ เสนอแนะ และจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อเสนอผู้บริหารในการประชุมกรมควบคุมโรคและกระทรวงสาธารณสุข หรือเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ประสาน ทบทวน จัดทำ ถ่ายทอด วิทยุทัศน์ ทิศทางการดำเนินงาน รวมถึงนโยบายเน้นหนักของกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค และสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ผู้การปฏิบัติที่ชัดเจน และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ
3. จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของกลุ่มและหน่วยงาน
4. จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี คำของบประมาณ และเสนอแนะในการบริหารงบประมาณ
5. วิเคราะห์แผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และจัดทำข้อเสนอการอนุมัติ
6. กลั่นกรอง จัดทำขอเสนอการอนุมัติและการเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติราชการประจำปี
7. กำหนดกรอบ แนวทาง ในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการ รวมถึงการปรับแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และความคุ้มค่าตามภารกิจ
8. สื่อสาร ถ่ายทอด กำกับ ติดตาม ประเมินผลเป้าหมายตัวชี้วัดของกรม แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ตามเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค
9. วิเคราะห์ สังเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานในปีต่อไป
10. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายแอลกอฮอล์ระดับชาติ และตามแผนการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
11. ประสานติดตาม และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล กระทรวงสาธารณสุข และกรมควบคุมโรค รวมถึงยุทธศาสตร์นโยบายแอลกอฮอล์ระดับชาติ
12. ติดตาม สรุป และประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จังหวัด และนำเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งชาติ และคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

13. การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่กลุ่มงานภายในสำนักงานฯ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 และหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

14. นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน ผลผลิต และผลลัพธ์การดำเนินงานควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12

15. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่กลุ่มพัฒนาองค์กรและวิชาการ

1. สนับสนุน ผลักดัน ให้มีการดำเนินงานพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวทางของกรมควบคุมโรค
2. ประเมินผลการพัฒนาองค์กร วิเคราะห์สภาพองค์กร และจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กร
3. กำกับ ติดตาม ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายการรับรองการปฏิบัติราชการ
4. วางแผน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและสมรรถนะ สามารถดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิผล
5. พัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะและแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
6. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ของบุคลากร/หน่วยงาน
7. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
8. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ระดับประเทศ
9. ดำเนินการ และสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สังเคราะห์ผลงานวิชาการ ด้านป้องกันควบคุมโรค และปัจจัยเสี่ยงโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
10. กำหนดแนวทาง วิธีการในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย และค้นคว้าเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน ควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
11. วางแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน และให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ รวมถึงการให้คำปรึกษาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ประสานและสนับสนุนการพัฒนาระบบและกลไกการจัดการความรู้ของหน่วยงาน
13. เป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงทางวิชาการด้านควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ รวมถึงข้อมูลโรคภัยที่คุกคามสุขภาพและผลกระทบจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

14. สนับสนุนการติดตาม และประเมินผลตามแผนงาน และมาตรการต่าง ๆ ในการบำบัดรักษาหรือฟื้นฟูสภาพผู้ติดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ของหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง
15. ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาระบบและกลไกการสนับสนุน เพื่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการบำบัดรักษาหรือฟื้นฟูสภาพผู้ติดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
16. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่กลุ่มพัฒนากฎหมาย

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อจัดทำอนุบัญญัติตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. จัดทำเอกสารคู่มือ คำอธิบาย แนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551
3. ตอบข้อหารือ ให้คำปรึกษา แนะนำข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. วางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านการพัฒนากฎหมาย
5. ถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่กลุ่มเฝ้าระวังบังคับใช้กฎหมายและคดีพิเศษ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยี นโยบาย มาตรการ/แนวทางการเฝ้าระวังและบังคับใช้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และระบบสารสนเทศรวมทั้งฐานข้อมูลทางด้านการเฝ้าระวังและรับเรื่องร้องเรียนและการบังคับใช้กฎหมาย
2. จัดทำแผนการดำเนินงานรับเรื่องร้องเรียน เฝ้าระวัง และบังคับใช้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
3. รับเรื่องร้องเรียน เฝ้าระวัง และบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งวิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลสถานการณ์เฝ้าระวังการละเมิดกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
4. ดำเนินคดีผู้กระทำความผิดตามกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
5. รับเรื่องร้องเรียน ตอบข้อหารือรวมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

6. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานให้ข้อเสนอแนะ การเฝ้าระวัง และบังคับใช้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
7. ประสานงานด้านการเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551
8. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ระดับประเทศ
9. พัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ในการเฝ้าระวังและบังคับใช้กฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
10. ตรวจสอบคำกล่าวโทษ และกลั่นกรองพยานหลักฐาน
11. ติดตามผลการดำเนินคดีและรวบรวมคดีที่ดำเนินการกล่าวโทษ
12. ติดตามคดีที่คำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว เพื่อใช้เป็นมาตรฐาน รวมถึงคดีที่อยู่ระหว่างการอุทธรณ์ ฎีกา
13. ประสานงานด้านการเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551
14. ตอบข้อหารือ ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
15. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่กลุ่มภาคีเครือข่ายและสื่อสารสาธารณะ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีด้านการพัฒนาภาคีเครือข่าย สื่อสารความเสี่ยง และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
2. ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี ด้านการพัฒนาภาคีเครือข่าย สื่อสารความเสี่ยง และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
3. พัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตลอดจนพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาคีเครือข่าย
4. ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศในการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
5. กำหนดประเด็นการสื่อสารเพื่อควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
6. พัฒนารูปแบบ กลวิธี แสวงหาช่องทางเพื่อการรณรงค์และสื่อสารความเสี่ยง
7. วิเคราะห์ จัดทำแผน และดำเนินการด้านการพัฒนาภาคีเครือข่าย ตลอดจนการสื่อสารความเสี่ยง และรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
8. กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย ตลอดจนการรับรู้ ความรู้ และพฤติกรรมบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

9. ผลิตและเผยแพร่สื่อต้นแบบ และสื่อประชาสัมพันธ์ ผลงานวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้
แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
10. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์. (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน ผลการวิจัยพบว่า

คุณภาพชีวิตของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.13) ด้านความเพลินอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและแบ่งเป็นขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.67) ด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.17) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตลอดจนด้านอัตราไม่พบความสัมพันธ์ใด ๆ กับความสุขในการทำงาน ดังนั้น ตัวแปรที่กล่าวมา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของสถิติ และเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อส่งผลให้เกิดองค์การแห่งความสุข และส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและเจริญก้าวหน้ามั่นคงสืบต่อไปในอนาคต

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร (2555) ได้ศึกษาความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร โดยสำรวจจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 542 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.43 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.28 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.18 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.14 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสื่อสาร ในองค์กร คิดเป็น

ค่าเฉลี่ย 3.11 ในระดับความพึงพอใจปานกลางความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร คิดเป็น ค่าเฉลี่ย 2.83 ในระดับความพึงพอใจปานกลาง และความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ คิดเป็น ค่าเฉลี่ย 2.66 ในระดับความพึงพอใจปานกลางดั่งนั้น บุคลากร ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนางานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และส่งเสริมการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรการศึกษาอิสระครั้งนี้ทำให้ได้รับทราบปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของกรม ส่งเสริมการเกษตรมีความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำมาเป็นข้อมูลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารขององค์กร หน่วยงาน ส่วนงานต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดมากขึ้นในอนาคตต่อไป

กรมการพัฒนาชุมชน (2554) ได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานหลักและสายสนับสนุน จำนวน 390 รายในประเด็นเกี่ยวกับ ก) ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ข) ความพึงพอใจต่อกรมการพัฒนาชุมชนใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านนโยบายและการบริหาร (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ด้านสวัสดิการ (4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค) ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ง) ความพึงพอใจต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และ จ) ความพึงพอใจต่อแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมีความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนในภาพรวม เท่ากับ 7.11 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 71.1) โดยเมื่อจำแนกรายประเด็น เพื่ อจำแนกความพึงพอใจของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนสามารถเรียงตามลำดับคะแนนความพึงพอใจในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กร (ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) เท่ากับ 7.29คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 72.9)ลำดับที่ 2 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร และการนำองค์กรของผู้บริหารเท่ากับ 7.19 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 71.9)ลำดับที่ 3 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 7.12คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 71.2)ลำดับที่ 4 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เท่ากับ 6.78คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 67.8) ทั้งนี้ เพื่อเชื่อมโยง

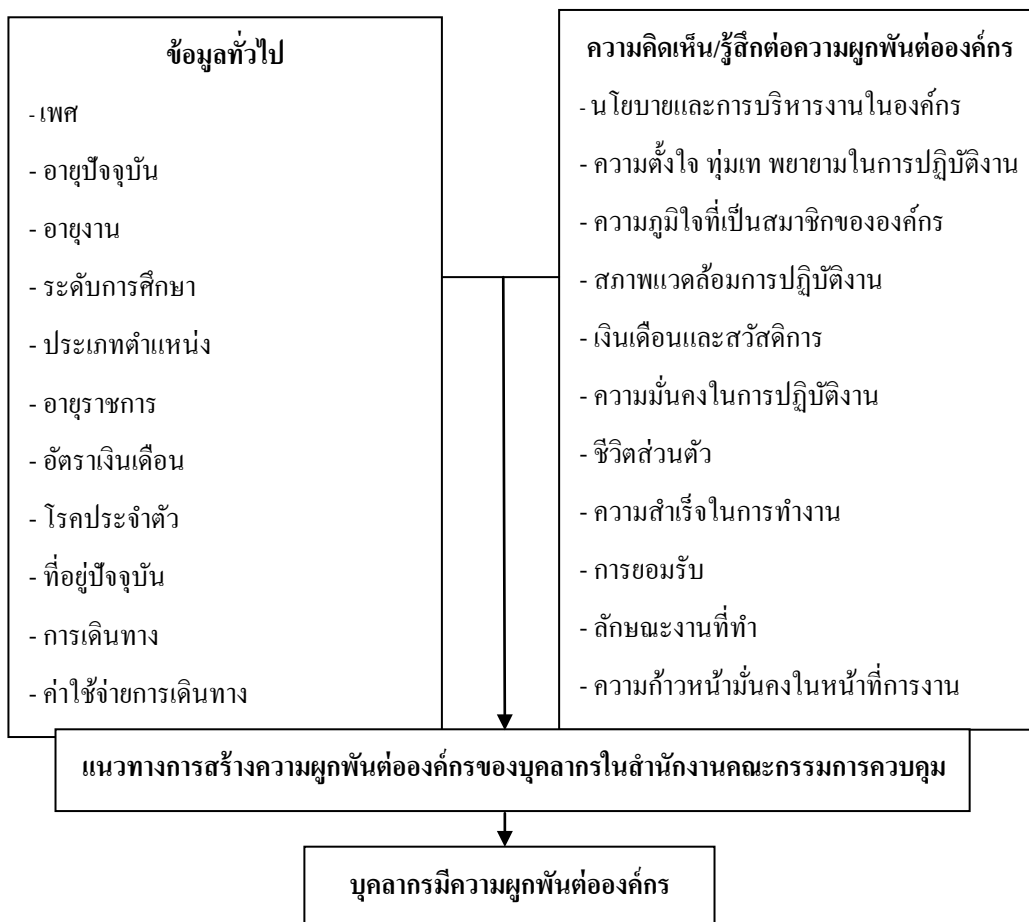
ผลลัพธ์จากการศึกษาวิจัย ครั้งนี้เข้ากับระบบงานขององค์กร จึงมีความจำเป็น ที่จะต้องมีการทบทวน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพภาครัฐ (PMQA) หมวด๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (HR Scorecard) เพื่อพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการพัฒนาชุมชนเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งสามารถสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานการพัฒนาชุมชนในที่สุด

กรอบแนวคิด

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยศึกษาข้อมูลด้านเอกสารเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 1.2 การกำหนดประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก
- 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษา และสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (Self administered questionnaires) จากแหล่งข้อมูลด้านบุคคล (ผู้ตอบแบบสอบถาม) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้วิจัย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากแหล่งข้อมูล เอกสาร วารสาร หนังสือ วรรณกรรม ซึ่งใช้เป็นข้อมูลช่วยให้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษา และประกอบการเขียนรายงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ กรมควบคุมโรค จำนวน 73 คน ระหว่างวันที่ 28 มกราคม 2559 – 15 กุมภาพันธ์ 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเพื่อเตรียมความรู้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ผู้วิจัยเตรียมความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีในการวิจัยเชิงปริมาณศึกษารูปแบบ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย อันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้มากที่สุด

3. แนวคำถามในแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเอง โดยการศึกษาประเด็นคำถาม และจากทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อคำถามของกรมควบคุมโรค เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา ความคิดเห็น/รู้สึกต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน คณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์โดยโครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุราชการ อัตราเงินเดือน โรคประจำตัว ที่อยู่ปัจจุบัน การเดินทางมาทำงาน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานต่อวัน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้ให้บริการ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเงินและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating scale โดยให้คะแนน เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับของข้อคำถามประกอบด้วย ข้อความที่เป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

<u>ระดับความพึงพอใจ</u>	<u>คะแนน</u>
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นลงในช่องว่างที่กำหนดไว้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้คำถามในแบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการศึกษาคั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือที่เป็นแนวคำถามสำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็น/รู้สึกต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์และเครื่องสำอางค์ โดยใช้นวนคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ คือ ดร.สมหมาย คชนามเพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ และนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน โดยทำการตรวจสอบข้อคำตอบของแบบสอบถามทุกข้อเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบให้ครบทุกข้อคำถาม โดยแบบสอบถามเป็นชนิดกลุ่มตัวอย่างตอบเอง (Self administered questionnaires) โดยใช้นวนคำถามที่สร้างขึ้นเป็นแนวทางในการถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data)

1.1 ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาค้นคว้าจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทางด้านงานวิชาการต่าง ๆ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ ตำรา เอกสารการประชุม บทความสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และบทความงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบบสอบถามศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัยแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data)

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์ในการตอบแบบสอบถาม โดยสร้างสัมพันธภาพที่ดี และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย กระบวนการวิจัย และผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

2.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบ การสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ จำนวน 73 ชุด

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์แปลผลคะแนนในภาพรวมโดยใช้การอิงกลุ่ม ของ Best (1970) คัดจากคะแนนดิบ

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่แบ่ง}}$$

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานฯ วัดมา 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)

หากต้องการแบ่งเป็น 3 ระดับ ทำได้ดังนี้ $5 - 1/3 = 1.33$ (ช่วง)

เพราะฉะนั้น จัดคะแนนในภาพรวมได้เป็น 3 กลุ่ม (ระดับ) ดังนี้

คะแนน 3.67 - 5.00 ระดับมาก

คะแนน 2.34 - 3.66 ระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 - 2.33 ระดับน้อย

ข้อเสนอแนะเป็นข้อคำถามปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 73 คน ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้กระบวนการทางสถิติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไป
2. ความผูกพันต่อองค์กร

1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.4 , มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี มากถึงร้อยละ 49.3 , มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.4 , ตำแหน่งปัจจุบันในสำนักงานฯ ส่วนมากเป็นลูกจ้าง สสส. ร้อยละ 37 , เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 1-5 ปี ร้อยละ 12.3, มีรายได้โดยเฉลี่ยระหว่าง 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 41.1, ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 80.8, อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี ร้อยละ 64.4, การเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว ร้อยละ 43.8, มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานต่อวันประมาณ 100-200 บาท ร้อยละ 43.8 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานฯ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	35.6
หญิง	47	64.4
อายุ (ปี)		
21-30	27	37
31-40	36	49.3
41-50	7	9.6
51-60	3	4.1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานฯ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน (ปี)		
1-2	28	38.4
3-4	13	17.8
5-6	16	21.9
7-8	15	20.5
-	1	1.4
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	5.5
ปริญญาตรี	47	64.4
ปริญญาโท	21	28.8
ปริญญาเอก	1	1.4
ประเภทตำแหน่งปัจจุบัน		
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	17	23.3
พนักงานราชการ	20	27.4
ลูกจ้าง สสส.	27	37
อื่น ๆ	9	12.3
อายุราชการ (ปี) ของข้าราชการพลเรือนสามัญ		
1-5	9	12.3
5-10	6	8.2
11-15	2	2.7
16-20	5	6.8
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน		
15,000-20,000	28	38.4
20,001-25,000	30	41.1
25,001-30,000	1	1.4
30,001-35,000	1	1.4

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานฯ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป(ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
35,001-40,000	1	1.4
40,001-45,000	3	4.1
45,001-50,000	1	1.4
>50,001	4	5.5
มีโรคประจำตัว		
มี ไม่ระบุโรค	9	12.3
ไม่มี	59	80.8
มี ระบุโรค	1	1.4
-	4	5.5
ที่อยู่ปัจจุบัน		
นนทบุรี	47	64.4
กรุงเทพฯ	21	28.8
ปทุมธานี	3	4.1
สมุทรปราการ	2	2.7
การเดินทางมาทำงาน		
รถยนต์ส่วนตัว	32	43.8
รถประจำทางหรือรถโดยสารสาธารณะ	31	42.5
อื่น ๆ	9	12.3
-	1	1.4
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานต่อวัน(บาท)		
<100	31	42.5
100-200	32	43.8
300-400	5	6.8
>500	2	2.7
-	3	4.1

2. ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของ บุคลากรในสำนักงานฯ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีความผูกพันในหน่วยงานมากที่สุด โดยเฉลี่ยด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}=3.71$)และน้อยที่สุดโดยเฉลี่ยด้านความมั่นคงในการทำงาน($\bar{X}=2.82$)ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่สูงสุด ได้แก่ ความรู้สึกความสำเร็จของหน่วยงานคือความสำเร็จของเรา ($\bar{X}=3.61$)และต่ำสุด ได้แก่ ความรู้สึกที่หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน($\bar{X}=3.13$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบน ระดับความ		
มาตรฐาน		พึงใจ		
1.	ความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ	3.52	0.86	ปานกลาง
2.	ความรู้สึกว่าเป้าหมายการดำเนินงานของ หน่วยงานตรงกับเป้าหมายการดำเนินงาน	3.39	0.77	ปานกลาง
3.	ความรู้สึกว่าความสำเร็จของหน่วยงานคือ ความสำเร็จของเรา	3.61	0.77	ปานกลาง
4.	ความพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.44	0.94	ปานกลาง
5.	ความรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านเป็น หน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน	3.13	0.99	ปานกลาง
6.	ความรู้สึกว่าสามารถขอรับการปรึกษา เรื่องงานกับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	3.60	1.04	ปานกลาง
	รวม	3.400.79		ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้าน ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงสุด ได้แก่ความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=3.87$)และต่ำสุด ได้แก่ อนาคตของหน่วยงาน คืออนาคตของเรา ($\bar{X}=3.43$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความ
มาตรฐาน				พึงใจ
1.	ความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	3.87	0.82	มาก
2.	ขอมสละเวลา เพื่อทำงานให้เต็มที่ โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	3.76	0.91	มาก
3.	คำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	3.86	0.81	มาก
4.	อนาคตของหน่วยงาน คืออนาคตของเรา	3.43	1.04	ปานกลาง
	รวม	3.71	0.73	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงสุด ได้แก่ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.53$)และต่ำสุด ได้แก่ อนาคตของหน่วยงาน คืออนาคตของเรา ($\bar{X}=2.78$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความ
มาตรฐาน				พึงใจ
1.	ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสำนักงานฯ	3.52	0.91	ปานกลาง
2.	ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.53	0.94	ปานกลาง
3.	บอกคนอื่นเสมอว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย	3.10	0.98	ปานกลาง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความ
			มาตรฐาน	พึงใจ
4.	พูดปกป้องหน่วยงานเสมอเมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน	3.36	0.99	ปานกลาง
5.	ทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้า	3.73	0.73	มาก
6.	อยากทำงานอยู่กับสำนักงานฯ ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	2.78	1.15	น้อย
	รวม	3.32	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงสุด ได้แก่ อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอ ต่อการทำงาน ($\bar{X}=3.64$) และต่ำสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{X}=2.73$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยส่วน	เบี่ยงเบน	ระดับความ
	มาตรฐาน			พึงใจ
1.	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก	3.01	1.04	ปานกลาง
2.	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอ ต่อการทำงาน	2.73	1.01	ปานกลาง
3.	มีความรู้สึกลดอคภัยในชีวิตการทำงาน	3.10	1.00	ปานกลาง
4.	อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอ ต่อการทำงาน	3.64	0.83	ปานกลาง
5.	มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในที่ทำงาน	3.56	0.98	ปานกลาง
	รวม	3.20	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงสุด ได้แก่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่ ($\bar{X}=3.38$)และต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=2.96$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความ
	มาตรฐาน			พึงใจ
1.	ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ทำอยู่	3.38	0.96	ปานกลาง
2.	การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	3.29	0.90	ปานกลาง
3.	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน อย่างเป็นธรรม	3.41	0.87	ปานกลาง
4.	ได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพอย่างเพียงพอ	2.96	1.18	ปานกลาง
	รวม	3.26	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงสุด ได้แก่หน่วยงานมีความมั่นคง ($\bar{X}=3.29$)และต่ำสุด ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง ($\bar{X}=2.59$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความ
	มาตรฐาน			พึงใจ
1.	มีความมั่นคงในอาชีพ	2.66	1.28	ปานกลาง
2.	หน่วยงานมีความมั่นคง	3.29	1.14	ปานกลาง
3.	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง	2.59	1.25	ปานกลาง
4.	ภาระงานที่รับผิดชอบมีความยั่งยืน	2.75	1.10	ปานกลาง
	รวม	2.82	0.97	ปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่สูงสุด คือได้แก่เดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก ($\bar{X}=3.67$)และต่ำสุด ได้แก่ ทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน($\bar{X}=3.25$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความ
มาตรฐาน			พึงใจ	
1.	แบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคม ได้อย่างเหมาะสม	3.34	0.91	ปานกลาง
2.	ทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	3.25	0.95	ปานกลาง
3.	เดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	3.67	0.97	ปานกลาง
	รวม	3.42	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่สูงสุด คือได้แก่มีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X}=3.73$)และต่ำสุด ได้แก่ การมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของตนเอง ($\bar{X}=3.22$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับความ
มาตรฐาน			พึงใจ	
1.	การได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ทำอย่างชัดเจน	3.48	0.83	ปานกลาง
2.	การมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.70	0.72	มาก
3.	มีโอกาสดำเนินการเพื่อความสำเร็จของงานของตนเอง	3.22	0.96	ปานกลาง
4.	มีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	3.73	0.88	มาก
	รวม	3.53	0.70	ปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้านการได้รับการยอมรับ

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงสุด ได้แก่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.73$) และต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.96$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยส่วน	เบี่ยงเบน	ระดับความ
มาตรฐาน				พึงใจ
1.	ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.73	มาก
2.	ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	3.49	0.94	ปานกลาง
3.	หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	2.96	1.11	ปานกลาง
4.	หน่วยงานสนับสนุน ยกย่องให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.99	1.08	ปานกลาง
รวม	3.29	0.83		ปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้านลักษณะงานที่ทำ

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงสุด ได้แก่งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ ($\bar{X}=3.97$)และต่ำสุด ได้แก่ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับ มอบหมาย ($\bar{X}=3.16$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยส่วน	เบี่ยงเบน	ระดับความ
มาตรฐาน				พึงใจ
1.	ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.45	0.91	ปานกลาง
2.	ได้รับโอกาสในการทำงานที่ทำท่ายู่เสมอ	3.46	0.91	ปานกลาง
3.	การมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับ มอบหมาย	3.16	0.95	ปานกลาง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยส่วน	เบี่ยงเบน	ระดับความ
มาตรฐาน			พึงใจ	
4. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน		3.25	0.96	ปานกลาง
5. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ		3.97	0.80	มาก
6. ได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย		3.59	0.84	ปานกลาง
7. งานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานเหมาะสม		3.22	0.90	ปานกลาง
รวม	3.46	0.67		ปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พบว่าความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตสูงสุด ได้แก่ ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.18$)และต่ำสุด ได้แก่ รู้สึกมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}=2.68$) ดังแสดงในตาราง

ลำดับที่	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยส่วน	เบี่ยงเบน	ระดับความ
มาตรฐาน			พึงใจ	
1. รู้สึกมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน		2.68	1.18	ปานกลาง
2. ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน		3.18	1.04	ปานกลาง
3. ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ		2.86	1.17	ปานกลาง
รวม	2.98	1.02		ปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การวิจัยเชิงพรรณนาคครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสำนักงานฯ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 28 มกราคม 2559 – 15 กุมภาพันธ์ 2559 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) โดยมีความผูกพันในระดับความผูกพันมากที่สุด คือด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}=3.71$) และความผูกพันในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=2.82$)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X}=3.71$) อธิบายได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และเสียสละเวลา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้สำนักงานฯ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีค่าตอบแทนนอกเวลาในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ โดยเฉพาะการเฝ้าระวังในช่วงเทศกาล มีการจัดทำประกันชีวิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรของสำนักงานฯ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=2.82$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นลูกจ้าง ซึ่งตามระเบียบสวัสดิการของทางราชการไม่ได้ครอบคลุมบุคลากรดังกล่าว ส่งผลให้ขาดความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน

กับความสุขในการทำงาน ด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตลอดจนด้านอัตราไม่พบความสับสนใด ๆ กับความสุขในการทำงาน (ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์, 2554)

2. ผลการศึกษา พบว่าด้านความความตั้งใจที่จะทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นอันดับ 1 เท่ากับ 7.29 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน คิดเป็น ร้อยละ 72.9(กรมการพัฒนาชุมชน, 2554)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและตัวแปรด้านความความมั่นคงในการทำงานมีผลกระทบต่อบุคลากรในสำนักงานฯ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. เมื่อหน่วยงานได้รับการจัดสรรตำแหน่งว่าง จะพิจารณาบุคลากรใน หน่วยงานก่อน เนื่องจากมีประสบการณ์โดยตรง เป็นกรณีพิเศษ
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถในทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
3. หน่วยงานจัดกิจกรรมสำนักงานน่ายู่นำทำงาน โดยมุ่งเน้นในด้านความสะอาดปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา โดยใช้เกณฑ์ของกรมอนามัย เพื่อเป็นการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยในการเสริมสร้างความสามัคคีด้วยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทุกคน เช่น กิจกรรม 5 ส การตรวจวัดแสง การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจประเมินความเครียด กิจกรรมการออกกำลังกาย ประเมินสมรรถนะร่างกาย กิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่ สงกรานต์) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จัดบอร์ดให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น
4. หน่วยงานมีขบวนการขั้นตอนการในดำเนินการงานที่ถูกต้องตามระเบียบ โปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

5. ผู้บริหารเป็นนักบริหารที่ดี เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคลากรและองค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารเปรียบเสมือนนายท้ายเรือ ซึ่งหากนายท้ายเรือมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะมีพายุก่อนหรือกอนหินที่กั้นขวาง ก็สามารถหลบหลีกได้ไม่จมลงท้องทะเลจนนำเรือที่ล่องในทะเลถึงฝั่งได้อย่างปลอดภัย

6. ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้ความเคารพผู้บริหาร เป็นผู้รับฟังที่ดี มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน้าที่และต่อองค์กร ให้ความร่วมมือในการสนับสนุนองค์กรสู่ความสำเร็จ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและองค์กร

7. เพื่อนร่วมงาน ควรช่วยกันดูแลซึ่งกันและกัน เป็นพี่เลี้ยงสอนงาน ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีน้ำใจต่อกันช่วยเหลือกันในยามลำบากเท่าที่จะสามารถพึงปฏิบัติต่อกันได้

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

1. การสร้างความก้าวหน้า หรือขวัญกำลังใจให้บุคลากร โดยการจัดทำข้อมูลบุคลากรที่จะต้องเลื่อนระดับและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรเหล่านั้น สำหรับบุคลากรประเภทลูกจ้าง ควรกำหนดจัดทำสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี จัดระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินให้กับผู้ที่มีผลงานเด่น หรือปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. การพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสะอาด ได้แก่ 5ส ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมที่นำทำงาน จัดหากิจกรรมเพื่อคลายความเครียดในการทำงานและเสริมสร้างสุขภาพ
4. จัดทำนโยบาย ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้บุคลากรรับทราบ
5. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยทางตรงคือการคุยกัน ทางอ้อมโดยอาจจัดหากล่องรับฟังความคิดเห็น มีการประเมินความเครียดและจัดหาผู้ให้คำแนะนำ
6. การให้ความเคารพผู้อาวุโส โดยเสริมสร้างความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม
7. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้วยการจัดทำกระบวนงาน การจัดการความรู้ (KM) ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม ตลอดจนการสื่อสารและประสานงานต่างหน้าที่หรือต่างกลุ่ม

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาชุมชน , 2554 “ความพึงพอใจของบุคลากรกรมพัฒนาชุมชน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” สืบค้นจากเว็บไซต์ www.personel.cdd.go.th(2 กุมภาพันธ์ 2559)
- กรมส่งเสริมการเกษตร , 2555 “ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร สืบค้นจากเว็บไซต์ [report_content.pdf](#) (2 กุมภาพันธ์ 2559)
- ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ , 2554 “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสุขในการทำงาน.” มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้นจากเว็บไซต์ [title-biography.pdf](#) (2 กุมภาพันธ์ 2559)
- Best, John. ,1970. Research in education. Englewood Cliffts, New Jersey: Printice-Hall.

ภาคผนวก

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร
ที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์**

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง และ/หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลส่วนบุคคล	
๑. เพศ <input type="checkbox"/> ๑) ชาย	<input type="checkbox"/> ๒) หญิง
๒. อายุปัจจุบัน(การนับเวลา : เกินกว่า ๖ เดือน ให้นับเป็น ๑ ปี) <input type="checkbox"/> ๑) ๒๑ - ๓๐ ปี <input type="checkbox"/> ๒) ๓๑- ๔๐ ปี <input type="checkbox"/> ๓) ๔๑- ๕๐ ปี <input type="checkbox"/> ๔) ๕๑- ๖๐ ปี	
๓. อายุการทำงานในสำนักงาน(การนับเวลา : เกินกว่า ๖ เดือน ให้นับเป็น ๑ ปี) <input type="checkbox"/> ๑) ๑ - ๒ ปี <input type="checkbox"/> ๒) ๓ - ๔ ปี <input type="checkbox"/> ๓) ๕ - ๖ ปี <input type="checkbox"/> ๔) ๗ - ๘ ปี	
๔. ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ๒) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ๓) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ๔) ปริญญาเอก	
๕. ประเภทตำแหน่งปัจจุบันในสำนักงานฯ <input type="checkbox"/> ๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ <input type="checkbox"/> ๒) พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> ๓) ลูกจ้าง สสส. <input type="checkbox"/> ๔) อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
๖. กรณีเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มีอายุราชการกี่ปี (กรณีโอนจากส่วนราชการอื่นให้นับรวมเวลาการปฏิบัติราชการด้วย) <input type="checkbox"/> ๑) ๑ - ๕ ปี <input type="checkbox"/> ๒) ๕ - ๑๐ ปี <input type="checkbox"/> ๕) มากกว่า ๒๐ ปี <input type="checkbox"/> ๓) ๑๑ - ๑๕ ปี <input type="checkbox"/> ๔) ๑๖ - ๒๐ ปี	
๗. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ๑) ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๒) ๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๕) ๓๕,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๓) ๒๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๔) ๓๐,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๖) ๔๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๗) ๔๕,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๘) มากกว่า ๕๐,๐๐๑ บาท	

<p>๘. ท่านมีโรคประจำตัว</p> <p><input type="checkbox"/> มี โปรดระบุ..... <input type="checkbox"/> ไม่มี</p>
<p>๙. ที่อยู่ปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> ๑) จังหวัดนนทบุรี <input type="checkbox"/> ๒) กรุงเทพมหานคร <input type="checkbox"/> ๓) จังหวัดปทุมธานี <input type="checkbox"/> ๔) จังหวัดสมุทรปราการ</p>
<p>๑๐. ท่านเดินทางมาทำงานอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ๑) รถยนต์ส่วนตัว <input type="checkbox"/> ๒) รถประจำทางหรือรถโดยสารสาธารณะ <input type="checkbox"/> ๓) อื่นๆ.....</p>
<p>๑๑. ท่านมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานต่อวันประมาณเท่าไร</p> <p><input type="checkbox"/> ๑) ต่ำกว่า ๑๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๒) ๑๐๐-๒๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๓) ๓๐๐-๔๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๔) มากกว่า ๕๐๐ บาท</p>

- คำชี้แจง :**
๑. สำนักงานหมายถึงสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องตีมแอลกอฮอล์
 ๒. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ
 ๓. ระดับความคิดเห็น/ระดับความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพัน
 - ระดับ ๑ คือ น้อยที่สุด
 - ระดับ ๒ คือ น้อย
 - ระดับ ๓ คือ ปานกลาง
 - ระดับ ๔ คือ มาก
 - ระดับ ๕ คือ มากที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น/ระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ ๒ : คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน						
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร						
๑	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ					
๒	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นการดำเนินการดำเนินงานของหน่วยงานตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานของท่าน					
๓	ท่านมีความรู้สึกว่าการดำเนินงานคือความสำเร็จของท่านด้วย					
๔	ท่านพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
๕	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน					
๖	ท่านมีความรู้สึกที่สามารถขอรับการปรึกษาเรื่องงานกับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา					
ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
๗	ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย					

ส่วนที่ ๒ : คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรใน หน่วยงาน						
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		๑	๒	๓	๔	๕
๘	ท่านยอมสละเวลา เพื่อทำงานให้เต็มที่ โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา					
๙	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
๑๐	ท่านคิดว่าอนาคตของหน่วยงาน คืออนาคตของท่านด้วย					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
๑๑	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
๑๒	ท่านรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
๑๓	ท่านมักบอกคนอื่นเสมอว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย					
๑๔	ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอเมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน					
๑๕	ท่านอยากทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
๑๖	ท่านรู้สึกอยากทำงานอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
๑๗	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก					
๑๘	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน					
๑๙	ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน					
๒๐	อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการ					
๒๑	หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
๒๒	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่					

ส่วนที่ ๒ : คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรใน หน่วยงาน						
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		๑	๒	๓	๔	๕
๒๓	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
๒๔	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
๒๕	ท่านได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพอย่างเพียงพอ					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
๒๖	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ					
๒๗	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง					
๒๘	ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง					
๒๙	ท่านรู้สึกว่าภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน					
ด้านชีวิตส่วนตัว						
๓๐	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
๓๑	ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
๓๒	ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
๓๓	ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน					
๓๔	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
๓๕	ท่านมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานของท่าน					
๓๖	ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน					
ด้านการได้รับการยอมรับ						
๓๗	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
๓๘	ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน					
๓๙	หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
๔๐	หน่วยงานสนับสนุน ยกย่องให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ ๒ : คำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรใน หน่วยงาน						
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		๑	๒	๓	๔	๕
ด้านลักษณะงานที่ทำ						
๔๑	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๔๒	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่ทำทนายอยู่เสมอ					
๔๓	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย					
๔๔	หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน					
๔๕	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ					
๔๖	ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย					
๔๗	งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานเหมาะสม					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
๔๘	ท่านรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
๔๙	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
๕๐	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					

ส่วนที่ ๓: ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)
<p>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน/มาตรการ และ/หรือการพัฒนาาระบบเพื่อสร้าง/ยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางโสภิต เลิศปีติภัทร

การศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

สถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ชื่อ-สกุล นายกัมพล ศิริชัยสิทธิ์

การศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

สถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มพัฒนาองค์กรและวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์