

**สรุปผลอัตราการคงอยู่
ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
(Retention rate)
และสรุปผลการศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย
ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**



คำนำ

เอกสารฉบับนี้ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** เป็นสรุปผลอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับภาพรวมอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่กรมควบคุมโรคสูญเสีย และสาเหตุการสูญเสีย **ส่วนที่ 2** เป็นสรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน 8 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) 7) ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ) และ 8) ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากร และข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ลาออก โอน ย้ายจากหน่วยงาน

ทั้งนี้ สรุปผลอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) และสรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ทราบสถานการณ์การคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค และค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดวิธีการแก้ไข ปัญหาการลาออกของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของกรมควบคุมโรค เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค
ตุลาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	1
บทนำ	3
1. ที่มาและความสำคัญ	3
2. วัตถุประสงค์	3
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
4. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร	
ส่วนที่ 1 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	9
1. ที่มาและความสำคัญ	9
2. วัตถุประสงค์	9
3. เป้าหมาย และนิยามคำศัพท์	9
4. สรุปผลอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	10
5. สรุปและอภิปรายผล	19
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค	21
1. ที่มาและความสำคัญ	21
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา	21
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	21
4. วิธีดำเนินการศึกษา	22
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	23
ภาคผนวก	39

บทสรุปผู้บริหาร

ความเป็นมา

กรมควบคุมโรค เป็นองค์กรหลักด้านการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ โดยมีเป้าหมาย “ประชาชนได้รับการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2580” โดยมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ 2 ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. 2566 – 2570) ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยยุทธศาสตร์ที่ 5 มีเป้าหมาย คือ มีบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกกระดับ และมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคอย่างเพียงพอ

กรมควบคุมโรค ได้มีการกำหนดโครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และจัดทำพร้อมทั้งสื่อสารแนวทางการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี ได้กำหนดตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คือ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) โดยมีค่าเป้าหมายร้อยละ 97 ซึ่งดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการรายงานข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานพร้อมสาเหตุการสูญเสีย และข้อมูลบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) รอบ 6 และ 12 เดือน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อธำรงรักษาบุคลากรต่อไป รวมทั้งได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงาน และสามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สรุปผลอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค

อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เท่ากับ ร้อยละ 94.50 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด (เป้าหมาย : อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) เท่ากับ ร้อยละ 97) โดยกรมควบคุมโรคมีบุคลากรทั้งหมด ณ ต้นปีงบประมาณ (1 ตุลาคม 2565) จำนวน 5,275 คน สูญเสียบุคลากร จำนวน 290 คน และมีบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ≥ 1 ปี ณ วันที่เก็บข้อมูล (30 กันยายน 2566) จำนวน 4,985 คน โดยประเภทการจ้างที่มีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรมากที่สุด คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 97.98 รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 94.81 ข้าราชการ ร้อยละ 94.72 พนักงานราชการ ร้อยละ 92.92 และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 70.00 และสาเหตุการสูญเสียบุคลากรของกรมควบคุมโรค (กรณีลาออก และโอน) ส่วนใหญ่ คือ กลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 35.50 รองลงมา คือ ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว ร้อยละ 17.16 และบรรจุข้าราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค ร้อยละ 13.02

สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค

ผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรที่ออกจากงาน (Exit Interview) ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ลาออก โอน ย้ายจากหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 123 คน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน 3 ลำดับแรก คือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 30.89 รองลงมา คือ ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า ร้อยละ 23.58 และ 3) ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ร้อยละ 10.57

ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) มีค่าเฉลี่ย 3.99 (พึงพอใจมาก) ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 (พึงพอใจมาก) ด้านผู้บังคับบัญชาาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ) มีค่าเฉลี่ย 3.89 (พึงพอใจมาก) ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 (พึงพอใจมาก) ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 (พึงพอใจมาก) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.74 (พึงพอใจมาก) และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 3.47 (พึงพอใจมาก)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรกรมควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท
3. ควรมีการพัฒนาปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรมีทั้งปัจจัยที่สามารถควบคุมได้และปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กร เช่น การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน แนะนำงาน หรือถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมบุคลากรในการเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาด น่าอยู่ และมีความปลอดภัยมากขึ้น

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญ

กรมควบคุมโรค มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ได้กำหนดโครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค และโครงการธำรงรักษาบุคลากร โดยมีตัวชี้วัด คือ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) ค่าเป้าหมายร้อยละ 97 และระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งได้จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พร้อมทั้งสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานรายงานข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมสาเหตุการสูญเสีย และข้อมูลบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) รอบ 6 และ 12 เดือน และแจ้งให้บุคลากรที่ลาออก โอน ย้าย จากหน่วยงานเข้าตอบแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค ผ่านทาง <https://shorturl-ddc.moph.go.th/elmvU> เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของกรมควบคุมโรค เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงาน และสามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ทราบถึงอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- 2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- 2.4 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในปีถัดไป

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรของกรมควบคุมโรคต่อไป

4. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร

สายงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
สายงานหลัก						
นักวิชาการสาธารณสุข	1,368	116		19	14	1,517
พยาบาลวิชาชีพ	398	1		1		400

สายงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
นักเทคนิคการแพทย์	164	15			2	181
นายแพทย์	159				5	164
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	78	85				163
เภสัชกร	53	5				58
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	42	5				47
นักสังคมสงเคราะห์	20			1		21
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	19					19
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	18					18
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์	17					17
นายสัตวแพทย์	9	2				11
นักรังสีการแพทย์	8					8
นักโภชนาการ	7					7
ทันตแพทย์	5					5
นักกายภาพบำบัด	3			1		4
ผู้อำนวยการ	4					4
นักจิตวิทยา	2			1		3
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	2					2
พยาบาลเทคนิค	2					2
เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	1					1
นักกายอุปกรณ์		1				1
นักจิตวิทยาคลินิก	1					1
โภชนาการ				1		1
รวมทั้งสิ้น	2,380	230	0	24	21	2,655
สายงานสนับสนุน						
นักจัดการงานทั่วไป	97	93		131	18	339
พนักงานปฏิบัติการควบคุม พาหะนำโรค			224			224
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	69	121		5	11	206

สาขางาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
เจ้าพนักงานธุรการ	117	12		57	5	191
พนักงานขับรถยนต์			81	74	19	174
พนักงานปฏิบัติการชั้นสูตรโรค			160			160
พนักงานบริการ		3		136	6	145
นักวิชาการเงินและบัญชี	64	51		13	5	133
นิติกร	42	66			25	133
นักทรัพยากรบุคคล	40	83		2		125
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	97	5		7	6	115
พนักงานธุรการ			92	11	2	105
นักวิชาการพัสดุ	35	41		14	3	93
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	47	36		3		86
นักกฎหมาย		72				72
เจ้าพนักงานพัสดุ	47	8		9		64
พนักงานพิมพ์			50	13	1	64
พนักงานช่วยเหลือคนไข้			2	51	3	56
นักวิชาการเผยแพร่	1	34		5	2	42
พนักงานปฏิบัติการทดลอง พาหะนำโรค			42			42
พนักงานสถิติ			34			34
นักประชาสัมพันธ์	3	22		4	2	31
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์				29	1	30
เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์		28				28
พนักงานช่วยการพยาบาล				25	2	27
พนักงานเยี่ยมบ้าน			25			25
พนักงานการเงินและบัญชี			22			22
นายช่างเทคนิค	2	11		6	1	20
พนักงานห้องปฏิบัติการ			20			20
ผู้ช่วยพยาบาล				18	1	19
ช่างเครื่องยนต์			18			18

สายงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
พนักงานพัสดุ			18			18
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ		13		1	1	15
เจ้าพนักงานสถิติ	3			11		14
พนักงานประกอบอาหาร				13	1	14
พนักงานเปล				13		13
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	4		6	1	12
พนักงานเภสัชกรรม				11	1	12
พนักงานวิทยาศาสตร์				12		12
แม่บ้าน			11			11
นายช่างไฟฟ้า	3	1		6		10
นักวิเทศสัมพันธ์	3	5		1		9
พนักงานเกษตรพื้นฐาน				9		9
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	8					8
นักวิชาการสถิติ	4	3		1		8
พนักงานประจำห้องยา			3	5		8
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	4	2		1		7
เจ้าหน้าที่ Call Center					7	7
พนักงานซักฟอก				6	1	7
พนักงานทั่วไป			4		3	7
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	6					6
ผู้ช่วยช่างทั่วไป				6		6
พนักงานรับโทรศัพท์			1	5		6
นายช่างศิลป์	4			1		5
บรรณารักษ์	1	2		2		5
ผู้ช่วยเภสัชกร			5			5
นักวิชาการการเงินและบัญชี	2	1		1		4
พนักงานการแพทย์และรังสี เทคนิค			1	3		4
พนักงานผู้ช่วยเหลือแพทย์และ พยาบาล			4			4

สายงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
นักวิชาการศึกษา				3		3
นายช่างเครื่องกล	3					3
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด				3		3
พนักงานเก็บเอกสาร			1	2		3
นายช่างโยธา		1		1		2
ผู้ประสานงานโครงการ					2	2
พนักงานดูแลผู้รับการ สงเคราะห์			2			2
พนักงานบริการเอกสารทั่วไป			2			2
เจ้าพนักงานห้องสมุด	1					1
เจ้าหน้าที่บริหารงานโครงการ					1	1
เจ้าหน้าที่ประสานงาน โครงการฯ					1	1
ช่างเขียน			1			1
ช่างประปา			1			1
ช่างไฟฟ้า			1			1
ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์				1		1
ช่างเหล็ก					1	1
นักเทคโนโลยีสุขภาพและ นวัตกรรม		1				1
นักวิชาการอาชีวอนามัย		1				1
นักวิทยาศาสตร์				1		1
นายท้ายเรือ			1			1
ผู้ช่วยช่างกายอุปกรณ์					1	1
ผู้ช่วยทันตแพทย์					1	1
ผู้ประสานงานกำกับและ ประเมินผลโครงการกองทุนโลก ด้านมาลาเรีย					1	1
ผู้ประสานงานโครงการกองทุน โลก					1	1

สายงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม ทั้งหมด
ผู้ประสานงานโครงการกองทุน โลกด้านวัณโรค					1	1
พนักงานเก็บเงิน			1			1
พนักงานประเมินผล				1		1
พนักงานปราบแมลง			1			1
พนักงานรักษาความปลอดภัย			1			1
วิศวกร				1		1
วิศวกรไฟฟ้า		1				1
รวมทั้งหมด	704	721	829	740	138	3,132

ส่วนที่ 1

อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)

1. ที่มาและความสำคัญ

กรมควบคุมโรค ได้มีการกำหนดโครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน ส่งการเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยได้จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พร้อมทั้งสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ และกำหนดตัวชี้วัด “อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)” ซึ่งมีค่าเป้าหมายร้อยละ 97 โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคดำเนินการรายงานข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานพร้อมสาเหตุการสูญเสีย และข้อมูลบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) รอบ 6 และ 12 เดือน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ทราบถึงอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- 2.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในปีถัดไป

3. เป้าหมาย และนิยามคำศัพท์

บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อธำรงรักษาบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 97 โดยมีนิยามคำสำคัญ ดังนี้

อัตราการคงอยู่ (Retention Rate) หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค เป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป (จนถึงวันที่เก็บข้อมูล) โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานเดิมในสังกัดกรมควบคุมโรค จนถึงวันที่เก็บข้อมูล

บุคลากรกรมควบคุมโรค หมายถึง บุคลากรกรมควบคุมโรคทั้งหมด (ทุกประเภทการจ้าง) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ /รายวัน/จ้างเหมาบริการ) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค ทุกระดับ ทุกสายงาน

อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 97 หมายถึง จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค 5 ประเภทการจ้าง ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ 3) ลูกจ้างประจำ 4) ลูกจ้างชั่วคราว (ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ/รายวัน/จ้างเหมาบริการ) และ 5) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เป็นระยะเวลา ≥ 1 ปี (1 ปีขึ้นไป) โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานเดิมในสังกัดกรมควบคุมโรค จนถึงวันที่เก็บข้อมูล โดยมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 97 เมื่อเทียบกับ จำนวนบุคลากรทั้งหมด 5 ประเภทการจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ ต้นปีงบประมาณ (1 ตุลาคม)

การลาออก หมายถึง บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ลาออกจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค

การโอน หมายถึง การให้บุคลากรกรมควบคุมโรคโอนไปสังกัดใหม่นอกสังกัดกรมควบคุมโรค

การถูกให้ออก (ปลดออก, ไล่ออก) หมายถึง บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ถูกให้ออกจากการปฏิบัติงาน โดยมีความผิด

สูตรการคำนวณ

$$\text{อัตราการคงอยู่บุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ทุกประเภทการจ้าง ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ/รายวัน/จ้างเหมาบริการ) ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง \geq 1 ปี (1 ปีขึ้นไป) ณ วันที่เก็บข้อมูล (30 กันยายน 2566)}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ทุกประเภทการจ้าง ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ/รายวัน/จ้างเหมาบริการ) ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ ต้นปีงบประมาณ (1 ตุลาคม 2565)}} \times 100$$

4. สรุปผลอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดเก็บข้อมูล โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคดำเนินการรายงานข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานพร้อมสาเหตุการสูญเสีย และข้อมูลบุคลากรที่เข้าใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) สามารถสรุปผลข้อมูล ได้ดังนี้

4.1 ภาพรวมอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 1 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามประเภทการจ้าง

ประเภทการจ้าง	จำนวน (คน)			Retention rate (%)
	บุคลากรทั้งหมด ณ ต้นปีงบประมาณ (1 ตุลาคม 2565)	บุคลากรที่สูญเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ≥ 1 ปี ณ วันที่เก็บข้อมูล	
ข้าราชการ	2,839	170	2,689	94.72
พนักงานราชการ	833	45	774	92.92
ลูกจ้างประจำ	829	43	786	94.81
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	694	16	680	97.98
ลูกจ้างชั่วคราว	80	16	56	70.00
รวมทั้งหมด	5,275	290	4,985	94.50

จากตารางที่ 1 พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค คิดเป็นร้อยละ 94.50 ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด ณ ต้นปีงบประมาณ (1 ตุลาคม 2565) จำนวน 5,275 คน สูญเสียบุคลากร จำนวน 290 คน และมีบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ≥ 1 ปี ณ วันที่เก็บข้อมูล (30 กันยายน 2566) จำนวน 4,985 คน โดยประเภทการจ้างที่มีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรมากที่สุด คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 97.98 รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 94.81 ข้าราชการ ร้อยละ 94.72 พนักงานราชการ ร้อยละ 92.92 และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 70.00

4.2 สรุปข้อมูลการสูญเสียของบุคลากรกรมควบคุมโรค

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่กรมควบคุมโรคสูญเสีย

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่กรมควบคุมโรคสูญเสีย

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่สูญเสีย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	30.00
หญิง	203	70.00
รวมทั้งหมด	290	100.00
ช่วงอายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	3	1.03
25-40 ปี	157	54.14
41-56 ปี	56	19.31
57 ปีขึ้นไป	74	25.52
รวมทั้งหมด	290	100.00
ประเภทการจ้าง		
ข้าราชการ	170	58.62
พนักงานราชการ	45	15.52
ลูกจ้างประจำ	43	14.83
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	16	5.52
ลูกจ้างชั่วคราว	16	5.52
รวมทั้งหมด	290	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่กรมควบคุมโรคสูญเสีย จำนวน 290 คน สามารถจำแนกข้อมูลทั่วไป ได้ดังนี้ **เพศ** พบว่า บุคลากรที่สูญเสียส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน (ร้อยละ 70.00) รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 87 คน (ร้อยละ 30.00)

อายุ พบว่า บุคลากรที่สูญเสียส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-40 ปี จำนวน 157 คน (ร้อยละ 54.14) รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ 57 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน (ร้อยละ 25.52) อายุระหว่าง 41-56 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 19.31) และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.03)

ประเภทการจ้าง พบว่า บุคลากรที่สูญเสียส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 170 (ร้อยละ 58.62) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 45 คน (ร้อยละ 15.52) ลูกจ้างประจำ จำนวน 43 คน (ร้อยละ 14.83) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.52) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.52)

4.2.2 ข้อมูลการสูญเสียบุคลากร จำแนกประเภทการสูญเสีย กับประเภทการจ้าง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่กรมควบคุมโรคสูญเสีย จำแนกประเภทการสูญเสีย กับประเภทการจ้าง

ประเภทการสูญเสีย	จำนวน (คน) / (ร้อยละ)					
	ประเภทการจ้าง					รวมทั้งหมด
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ลูกจ้างชั่วคราว	
ลาออก	38 (13.10)	44 (15.17)	13 (4.48)	8 (2.76)	11 (3.79)	114 (39.31)
โอน	100 (34.48)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	100 (34.48)
ปลดออก	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.69)	2 (0.69)
ไล่ออก	0 (0.00)	1 (0.34)	1 (0.34)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.69)
เกษียณ	28 (9.66)	0 (0.00)	23 (7.93)	7 (2.41)	0 (0.00)	58 (20.00)
หมดสัญญาจ้าง	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.03)	3 (1.03)
เสียชีวิต	4 (1.38)	0 (0.00)	6 (2.07)	1 (0.34)	0 (0.00)	11 (3.79)
รวมสูญเสีย	170 (58.62)	45 (15.52)	43 (14.83)	16 (5.52)	16 (5.52)	290 (100.00)

จากตารางที่ 3 พบว่า กรมควบคุมโรคมีการสูญเสียบุคลากรทั้งหมดจำนวน 290 คน สามารถจำแนกประเภทการสูญเสีย และประเภทการจ้าง ได้ดังนี้

ประเภทการสูญเสียที่มากที่สุด คือ ลาออก จำนวน 114 คน (ร้อยละ 39.31) รองลงมา คือ โอน จำนวน 100 คน (ร้อยละ 34.48) เกษียณ จำนวน 58 คน (ร้อยละ 20.00) เสียชีวิต จำนวน 11 คน (ร้อยละ 3.79) หมดสัญญาจ้าง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.03) ปลดออก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.69) และไล่ออก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.69)

ประเภทการจ้างที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด คือ ข้าราชการ จำนวน 170 คน (ร้อยละ 58.62) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 45 คน (ร้อยละ 15.52) ลูกจ้างประจำ จำนวน 43 คน (ร้อยละ 14.83) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.52) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.52)

โดยสรุปกลุ่มที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด 3 ลำดับ คือ ข้าราชการที่โอนไปหน่วยงานอื่น จำนวน 100 คน (ร้อยละ 34.48) รองลงมา คือ พนักงานราชการที่ลาออก จำนวน 44 คน (ร้อยละ 15.17) และข้าราชการที่ลาออก จำนวน 38 คน (ร้อยละ 13.10)

4.2.3 ข้อมูลการสูญเสียบุคลากร จำแนกตำแหน่งสายงานหลัก กับ ตำแหน่งสายงานสนับสนุน

1) เปรียบเทียบประเภทการสูญเสีย จำแนกตามสายงาน

ตารางที่ 4 ประเภทการสูญเสีย จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน (คน)									
	คงอยู่ ณ ต้นปี	รวม สูญเสีย	จำแนกประเภทการสูญเสีย							คงอยู่ ณ สิ้นปี
			ลาออก	โอน	ปลดออก	ไล่ออก	เกษียณ	หมดสัญญาจ้าง	เสียชีวิต	
สายงานหลัก	2,392	131	33	71	0	0	21	2	4	2,261
สายงานสนับสนุน	2,883	159	81	29	2	2	37	1	7	2,724
รวมทั้งหมด	5,275	290	114	100	2	2	58	3	11	4,985

จากตารางที่ 4 พบว่า สายงานสนับสนุนมีการสูญเสียบุคลากรมากกว่าสายงานหลัก โดยสายงานสนับสนุนมีบุคลากรที่คงอยู่ ณ ต้นปีงบประมาณ จำนวน 2,883 คน สูญเสียบุคลากร จำนวน 159 คน จำแนกประเภทเป็นลาออก จำนวน 81 คน เกษียณ จำนวน 37 คน โอน จำนวน 29 คน เสียชีวิต 7 คน ปลดออก และไล่ออก ประเภทละ 2 คน และหมดสัญญาจ้าง จำนวน 1 คน ส่วนสายงานหลักมีบุคลากรที่คงอยู่ ณ ต้นปีงบประมาณ จำนวน 2,392 คน สูญเสียบุคลากร จำนวน 131 คน จำแนกประเภทเป็นโอน จำนวน 71 คน ลาออก จำนวน 33 คน เกษียณ จำนวน 21 คน เสียชีวิต 4 คน และหมดสัญญาจ้าง จำนวน 2 คน

โดยสรุปกลุ่มที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด 3 ลำดับ คือ สายงานสนับสนุนที่ลาออก จำนวน 81 คน รองลงมา คือ สายงานหลักที่โอนไปหน่วยงานอื่น จำนวน 71 คน และสายงานสนับสนุนที่เกษียณอายุ จำนวน 37 คน

2) ตำแหน่งสายงานหลัก

ตารางที่ 5 ตำแหน่งสายงานหลักที่มีการสูญเสียบุคลากร จำแนกตามประเภทการสูญเสีย

ตำแหน่งสายงานหลัก	จำนวน (คน)									
	คงอยู่ ณ ต้นปี	รวม สูญเสีย	จำแนกประเภทการสูญเสีย							คงอยู่ ณ สิ้นปี
			ลาออก	โอน	ปลดออก	ไล่ออก	เกษียณ	หมดสัญญาจ้าง	เสียชีวิต	
นักวิชาการสาธารณสุข	1,334	83	13	56	0	0	10	2	2	1,251
พยาบาลวิชาชีพ	370	25	9	6	0	0	8	0	2	345
นายแพทย์	152	7	5	1	0	0	1	0	0	145
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	162	4	0	3	0	0	1	0	0	158
นักเทคนิคการแพทย์	158	4	3	1	0	0	0	0	0	154
เภสัชกร	51	3	1	2	0	0	0	0	0	48
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	17	1	0	1	0	0	0	0	0	16
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1

ตำแหน่ง สายงานหลัก	จำนวน (คน)										
	คงอยู่ ณ ต้นปี	รวม สูญเสีย	จำแนกประเภทการสูญเสีย							คงอยู่ ณ สิ้นปี	
			ลาออก	โอน	ปลด ออก	ไล่ออก	เกษียณ	หมด สัญญา จ้าง	เสียชีวิต		
เจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์การแพทย์	17	1	0	0	0	0	0	1	0	0	16
นักรังสีการแพทย์	8	1	0	1	0	0	0	0	0	0	7
นักวิทยาศาสตร์ การแพทย์	46	1	1	0	0	0	0	0	0	0	45
รวมทั้งหมด	2,317	131	33	71	0	0	0	21	2	4	2,186

จากตารางที่ 5 พบว่า ตำแหน่งสายงานหลักที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 83 คน รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 25 คน นายแพทย์ จำนวน 7 คน เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 4 คน นักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 4 คน เภสัชกร จำนวน 3 คน เจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 1 คน เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ จำนวน 1 คน เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1 คน นักรังสีการแพทย์ จำนวน 1 คน และ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1 คน

โดยสรุปกลุ่มที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด 3 ลำดับ คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่โอนไปหน่วยงานอื่น จำนวน 56 คน รองลงมา คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ลาออก จำนวน 13 คน และนักวิชาการสาธารณสุขที่เกษียณอายุ จำนวน 10 คน

3) ตำแหน่งสายงานสนับสนุน

ตารางที่ 6 ตำแหน่งสายงานสนับสนุนที่มีการสูญเสียบุคลากร จำแนกตามประเภทการสูญเสีย

ตำแหน่ง สายงานสนับสนุน	จำนวน (คน)										
	คงอยู่ ณ ต้นปี	รวม สูญเสีย	จำแนกประเภทการสูญเสีย							คงอยู่ ณ สิ้นปี	
			ลาออก	โอน	ปลด ออก	ไล่ออก	เกษียณ	หมด สัญญา จ้าง	เสียชีวิต		
นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	185	18	15	2	0	0	0	0	1	0	167
นิติกร	121	15	13	2	0	0	0	0	0	0	106
เจ้าพนักงานธุรการ	164	12	4	4	0	0	0	4	0	0	152
เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	102	10	3	5	0	0	0	2	0	0	92
นักจัดการงานทั่วไป	315	10	6	3	0	0	0	0	0	1	305
นักวิชาการพัสดุ	84	10	5	3	0	0	1	1	0	0	74
พนักงานปฏิบัติการ ชั้นสูตรโรค	160	10	4	0	0	0	0	2	0	4	150
พนักงานปฏิบัติการ ควบคุมพาหะนำโรค	224	8	3	0	0	0	0	5	0	0	216

ตำแหน่ง สายงานสนับสนุน	จำนวน (คน)									
	คงอยู่ ณ ต้นปี	รวม สูญเสีย	จำแนกประเภทการสูญเสีย							คงอยู่ ณ สิ้นปี
			ลาออก	โอน	ปลด ออก	ไล่ออก	เกษียณ	หมด สัญญา จ้าง	เสียชีวิต	
นักทรัพยากรบุคคล	109	7	6	1	0	0	0	0	0	102
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	80	6	3	3	0	0	0	0	0	74
พนักงานช่วยเหลือ คนไข้	54	6	2	0	2	0	2	0	0	48
พนักงานขับรถยนต์	145	4	1	0	0	0	2	0	1	141
พนักงานธุรการ	103	4	0	0	0	0	4	0	0	99
พนักงานบริการ	121	4	0	0	0	0	4	0	0	117
พนักงานปฏิบัติการ ทดลองพาหะนำโรค	42	3	0	0	0	0	2	0	1	39
พนักงานสถิติ	34	3	1	0	0	1	1	0	0	31
เจ้าพนักงานพัสดุ	63	2	1	1	0	0	0	0	0	61
นักประชาสัมพันธ์	28	2	1	1	0	0	0	0	0	26
นักวิชาการเงินและ บัญชี	115	2	1	1	0	0	0	0	0	113
นักวิทยาศาสตร์	9	2	1	1	0	0	0	0	0	7
พนักงานพิมพ์	64	2	1	0	0	0	1	0	0	62
พนักงานห้องปฏิบัติการ	20	2	1	0	0	0	1	0	0	18
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	6	1	0	1	0	0	0	0	0	5
ช่างเครื่องยนต์	18	1	0	0	0	0	1	0	0	17
นักกฎหมาย	71	1	1	0	0	0	0	0	0	70
นักเทคโนโลยี สารสนเทศ	13	1	1	0	0	0	0	0	0	12
นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	8	1	0	1	0	0	0	0	0	7
นักวิชาการเผยแพร่	42	1	1	0	0	0	0	0	0	41
นายช่างเทคนิค	18	1	1	0	0	0	0	0	0	17
นายท้ายเรือ	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
ผู้ช่วยช่างทั่วไป	6	1	0	0	0	0	1	0	0	5
ผู้ประสานงานโครงการ	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานการเงินและ บัญชี	22	1	0	0	0	0	1	0	0	21

ตำแหน่ง สายงานสนับสนุน	จำนวน (คน)									
	คงอยู่ ณ ต้นปี	รวม สูญเสีย	จำแนกประเภทการสูญเสีย							คงอยู่ ณ สิ้นปี
			ลาออก	โอน	ปลด ออก	ไล่ ออก	เกษียณ	หมด สัญญา จ้าง	เสียชีวิต	
พนักงานการแพทย์และ รังสีเทคนิค	3	1	1	0	0	0	0	0	0	2
พนักงานทั่วไป	5	1	0	0	0	0	0	1	0	4
พนักงานพัสดุ	18	1	0	0	0	0	0	1	0	17
พนักงานเยี่ยมบ้าน	25	1	1	0	0	0	0	0	0	24
พนักงานวิทยาศาสตร์	12	1	1	0	0	0	0	0	0	11
แม่บ้าน	11	1	1	0	0	0	0	0	0	10
รวมทั้งหมด	2,622	159	81	29	2	2	37	1	7	2,463

จากตารางที่ 6 พบว่า ตำแหน่งสายงานสนับสนุนที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 18 คน รองลงมา คือ นิติกร จำนวน 15 คน เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 12 คน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 10 คน นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 10 คน นักวิชาการพัสดุ จำนวน 10 คน พนักงานปฏิบัติการชั้นสูตรโรค จำนวน 10 คน พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค จำนวน 8 คน นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 7 คน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 6 คน พนักงานช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 6 คน พนักงานขับรถยนต์, พนักงานธุรการ และพนักงานบริการ ตำแหน่งละ 4 คน พนักงานปฏิบัติการทดลองพาหะนำโรค และพนักงานสถิติ ตำแหน่งละ 3 คน เจ้าพนักงานพัสดุ, นักประชาสัมพันธ์, นักวิชาการเงินและบัญชี, นักเทศสัมพันธ์, พนักงานพิมพ์ และพนักงานห้องปฏิบัติการ ตำแหน่งละ 2 คน เจ้าพนักงานเวชสถิติ, ช่างเครื่องยนต์, นักกัญญาวิทยา, นักเทคโนโลยีสารสนเทศ, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, นักวิชาการเผยแพร่, นายช่างเทคนิค, นายท้ายเรือ, ผู้ช่วยช่างทั่วไป, ผู้ประสานงานโครงการ, พนักงานการเงินและบัญชี, พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค, พนักงานทั่วไป, พนักงานพัสดุ, พนักงานเยี่ยมบ้าน พนักงานวิทยาศาสตร์ และแม่บ้าน ตำแหน่งละ 1 คน

โดยสรุปกลุ่มที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด 3 ลำดับ คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ลาออก จำนวน 15 คน รองลงมา คือ นิติกรที่ลาออก จำนวน 13 คน นักจัดการงานทั่วไปที่ลาออก จำนวน 6 คน และนักทรัพยากรบุคคลที่ลาออก จำนวน 6 คน

4.2.4 ข้อมูลการสูญเสียบุคลากร จำแนกสาเหตุการสูญเสีย

ตารางที่ 7 สาเหตุการสูญเสีย (กรณีลาออก และโอน) จำแนกตามประเภทการจ้าง

สาเหตุการสูญเสีย	จำนวน (คน) / (ร้อยละ)					
	ประเภทการจ้าง					รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน กระทรวง สาธารณสุข	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
กลับภูมิลำเนาเดิม	54 (31.95)	5 (2.96)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.59)	60 (35.50)
ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว	8 (4.73)	6 (3.55)	7 (4.14)	4 (2.37)	4 (2.37)	29 (17.16)
บรรจุข้าราชการนอกสังกัด กรมควบคุมโรค	7 (4.14)	14 (8.28)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.59)	22 (13.02)
ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า	8 (4.73)	4 (2.37)	0 (0.00)	1 (0.59)	0 (0.00)	13 (7.69)
ศึกษาต่อ	7 (4.14)	3 (1.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.59)	11 (6.51)
ปัญหาส่วนตัว/ปัญหา ครอบครัว	4 (2.37)	1 (0.59)	3 (1.78)	1 (0.59)	0 (0.00)	9 (5.33)
จัดจ้างเป็นพนักงานราชการ นอกสังกัดกรมควบคุมโรค	0 (0.00)	4 (2.37)	0 (0.00)	1 (0.59)	3 (1.78)	8 (4.73)
ปัญหาสุขภาพ	5 (2.96)	0 (0.00)	1 (0.59)	0 (0.00)	0 (0.00)	6 (3.55)
ทำงานองค์กรเอกชน/มหาชน	0 (0.00)	3 (1.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.59)	4 (2.37)
ปัญหาการเดินทาง	3 (1.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.78)
ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้า ในอาชีพการงาน	3 (1.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.78)
ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับ มอบหมาย/ไม่เข้าใจ/ ขาดทักษะในงาน	1 (0.59)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.59)
รวมทั้งหมด	100 (59.17)	40 (23.67)	11 (6.51)	7 (4.14)	11 (6.51)	169 (100.00)

จากตารางที่ 7 พบว่า สาเหตุการสูญเสียบุคลากรของกรมควบคุมโรค (กรณีลาออก และโอน) ส่วนใหญ่ คือ

1. **กลับภูมิลำเนาเดิม** จำนวน 60 คน (ร้อยละ 35.50) โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 54 คน (ร้อยละ 31.95) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.96) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

2. **ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว** จำนวน 29 คน (ร้อยละ 17.16) โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.73) รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.14) พนักงานราชการ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.55) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.37) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.37)

3. **บรรจุข้าราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค** จำนวน 22 คน (ร้อยละ 13.02) โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 8.28) รองลงมา คือ ข้าราชการ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.14) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

4. **ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า** จำนวน 13 คน (ร้อยละ 7.69) โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.73) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.37) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

5. **ศึกษาต่อ** จำนวน 11 คน (ร้อยละ 6.51) โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.14) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.78) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

6. **ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว** จำนวน 9 คน (ร้อยละ 5.33) โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.37) รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.78) พนักงานราชการ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

7. **จัดจ้างเป็นพนักงานราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค** จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.73) โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.37) รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.78) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

8. **ปัญหาสุขภาพ** จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.55) โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.96) และลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

9. **ทำงานองค์กรเอกชน/มหาชน** จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.37) โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.78) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

10. **ปัญหาการเดินทาง** เป็นข้าราชการ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.78)

11. **ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน** เป็นข้าราชการ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.78)

12. **ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย/ไม่เข้าใจ/ขาดทักษะในงาน** เป็นข้าราชการ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

โดยสรุปกลุ่มที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด 3 ลำดับ คือ ข้าราชการที่กลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 54 คน (ร้อยละ 31.95) รองลงมา คือ พนักงานราชการที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 14 คน (ร้อยละ 8.28) ข้าราชการที่ออกไปประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.73) และข้าราชการที่ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.73)

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายงานอัตราการสูญเสียบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค พร้อมสาเหตุการสูญเสีย พบว่า อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เท่ากับ ร้อยละ 94.50 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด (เป้าหมาย : อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) เท่ากับ ร้อยละ 97) โดยกรมควบคุมโรคมีบุคลากรทั้งหมด ณ ต้นปีงบประมาณ (1 ตุลาคม 2565) จำนวน 5,275 คน สูญเสียบุคลากร จำนวน 290 คน และมีบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ≥ 1 ปี ณ วันที่เก็บข้อมูล (30 กันยายน 2566) จำนวน 4,985 คน โดยประเภทการจ้างที่มีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรมากที่สุด คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 97.98 รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 94.81 ข้าราชการ ร้อยละ 94.72 พนักงานราชการ ร้อยละ 92.92 และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 70.00 โดยบุคลากรที่กรมควบคุมโรคสูญเสียส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.00 มีอายุระหว่าง 25-40 ปี ร้อยละ 54.14 และเป็นข้าราชการ ร้อยละ 58.62

ประเภทการสูญเสียที่มากที่สุด คือ ลาออก จำนวน 114 คน (ร้อยละ 39.31) รองลงมา คือ โอน จำนวน 100 คน (ร้อยละ 34.48) เกษียณ จำนวน 58 คน (ร้อยละ 20.00) เสียชีวิต จำนวน 11 คน (ร้อยละ 3.79) หมดสัญญาจ้าง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.03) ปลดออก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.69) และไล่ออก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.69)

ประเภทการจ้างที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด คือ ข้าราชการ จำนวน 170 คน (ร้อยละ 58.62) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 45 คน (ร้อยละ 15.52) ลูกจ้างประจำ จำนวน 43 คน (ร้อยละ 14.83) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.52) และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.52)

ตำแหน่งสายงานหลักที่มีการสูญเสียบุคลากร จำนวน 131 คน โดยตำแหน่งที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 83 คน รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 25 คน นายแพทย์ จำนวน 7 คน เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 4 คน นักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 4 คน เภสัชกร จำนวน 3 คน เจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน 1 คน เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ จำนวน 1 คน เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1 คน นักรังสีการแพทย์ จำนวน 1 คน และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1 คน

ตำแหน่งสายงานสนับสนุนที่มีการสูญเสียบุคลากร จำนวน 159 คน โดยตำแหน่งที่มีการสูญเสียบุคลากรมากที่สุด คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 18 คน รองลงมา คือ นิติกร จำนวน 15 คน เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 12 คน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 10 คน นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 10 คน นักวิชาการพัสดุ จำนวน 10 คน พนักงานปฏิบัติการชั้นสูตโรค จำนวน 10 คน พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค จำนวน 8 คน นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 7 คน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 6 คน พนักงานช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 6 คน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีการสูญเสียบุคลากรในแต่ละประเภทไม่เกินตำแหน่งละ 4 คน จำนวน 47 คน

สาเหตุการสูญเสียบุคลากรของกรมควบคุมโรค (กรณีลาออก และโอน) ส่วนใหญ่ คือ **กลับภูมิลำเนาเดิม** จำนวน 60 คน (ร้อยละ 35.50) รองลงมา คือ **ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว** จำนวน 29 คน (ร้อยละ 17.16) **บรรจุข้าราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค** จำนวน 22 คน (ร้อยละ 13.02) ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า จำนวน 13 คน (ร้อยละ 7.69) ศึกษาต่อ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 6.51) ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว จำนวน 9 คน (ร้อยละ 5.33) จัดจ้างเป็นพนักงานราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 8 คน (ร้อยละ 4.73) ปัญหาสุขภาพ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.55) ทำงานองค์กรเอกชน/มหาชน จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.37) ปัญหาการเดินทาง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.78) ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.78) และไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย/ไม่เข้าใจ/ขาดทักษะในงาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.59)

ปัจจัยความสำเร็จ

1. บุคลากรผู้รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการรายงานข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากรของหน่วยงาน
2. มีระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) ทำให้ง่ายต่อการจัดเก็บและตรวจสอบ

ข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรคที่พบ

1. บุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการรายงานอัตราการสูญเสียบุคลากร

ข้อเสนอแนะและโอกาสพัฒนา

1. สื่อสารให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจแนวทางการจัดเก็บข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากร

ส่วนที่ 2

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค

1. ที่มาและความสำคัญ

กรมควบคุมโรค เป็นองค์กรหลักด้านการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ โดยมีเป้าหมาย “ประชาชนได้รับการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2580” โดยมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ 2 ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. 2566 – 2570) ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบายมาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยยุทธศาสตร์ที่ 5 มีเป้าหมาย คือ มีบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกกระดับ และมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคอย่างเพียงพอ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานสนับสนุน มีพันธกิจในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ 2) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3) เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีความสุขให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจากบทบาทภารกิจดังกล่าว กองบริหารทรัพยากรบุคคลต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุข ให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม ดังนั้น การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ จากเหตุผลดังกล่าว จึงเห็นควรที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรคได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงาน และสามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- 2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา การลาออกของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

4. วิธีดำเนินการศึกษา

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรกรมควบคุมโรค 3 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ลาออก โอนย้ายจากหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 123 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามบุคลากรที่ออกจากงาน (Exit Interview) ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ หน่วยงาน เพศ ประเภทการจ้าง ตำแหน่ง ระดับ อายุ อายุราชการ โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภายในกรมควบคุมโรค แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกตอบได้ 5 ระดับ และแปลผลข้อมูลโดยกำหนดค่าอันตรภาคชั้น เพื่อกำหนดช่วงชั้น และคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจออกจากงาน เป็นแบบสำรวจสาเหตุของการออกจากงานในประเด็นต่าง ๆ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านสังกัด/กรม มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงให้ดีกว่าปัจจุบัน

4.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้วิเคราะห์

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากระบบของกองทรัพยากรบุคคล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม Microsoft excel ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ และระบุค่าข้อมูลเป็นร้อยละ

4.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และระบุค่าข้อมูลเป็นร้อยละ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงาน		
หน่วยงานวิชาการ	44	35.77
หน่วยงานสนับสนุน	25	20.33
หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค	54	43.90
รวม	123	100.00
เพศ		
ชาย	26	21.14
หญิง	95	77.24
เพศทางเลือก	2	1.63
รวม	123	100.00
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.81
25-34 ปี	78	63.41
35-44 ปี	29	23.58
45-54 ปี	10	8.13
55 ปีขึ้นไป	5	4.07
รวม	123	100.00
ประเภทการจ้าง		
ข้าราชการ	81	65.85
พนักงานราชการ	41	33.33
ลูกจ้างประจำ	1	0.81
รวม	123	100.00
ตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	0.81
เจ้าพนักงานธุรการ	3	2.44
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	0.81
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	1	0.81
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	1	0.81

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	0.81
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	1	0.81
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	3	2.44
นักจัดการงานทั่วไป	4	3.25
นักทรัพยากรบุคคล	8	6.50
นักเทคนิคการแพทย์	2	1.63
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	0.81
นักประชาสัมพันธ์	2	1.63
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	12	9.76
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	0.81
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	0.81
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	0.81
นักวิชาการเผยแพร่	1	0.81
นักวิชาการพัสดุ	2	1.63
นักวิชาการสาธารณสุข	62	50.41
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	0.81
นิติกร	5	4.07
พนักงานห้องปฏิบัติการ	1	0.81
พยาบาลวิชาชีพ	5	4.07
เภสัชกร	2	1.63
รวม	123	100.00
ระดับตำแหน่ง		
กลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	42	34.15
ระดับปฏิบัติงาน	9	7.32
ระดับชำนาญงาน	5	4.07
ระดับปฏิบัติการ	43	34.96
ระดับชำนาญการ	21	17.07
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	2.44
รวม	123	100.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 1 ปี	12	9.76
1-3 ปี	56	45.53

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4-6 ปี	26	21.14
7-9 ปี	6	4.88
10-12 ปี	3	2.44
มากกว่า 12 ปี	20	16.26
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ลาออก โอน ย้ายจากหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 123 คน สามารถจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

หน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำนวน 54 คน (ร้อยละ 43.90) รองลงมา คือ หน่วยงานวิชาการ จำนวน 44 คน (ร้อยละ 35.77) และหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 25 คน (ร้อยละ 20.33)

เพศ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน (ร้อยละ 77.24) รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 26 คน (ร้อยละ 21.14) และเพศทางเลือก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.63)

ช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 78 คน (ร้อยละ 63.41) รองลงมา คือ อายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 23.58) อายุระหว่าง 45-54 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 8.13) อายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 4.07) และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.81)

ประเภทการจ้าง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 81 คน (ร้อยละ 65.85) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 41 คน (ร้อยละ 33.33) และลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.81)

ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 62 คน (ร้อยละ 50.41) รองลงมา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 12 คน (ร้อยละ 9.76) นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 8 คน (ร้อยละ 6.50) ตำแหน่งนิติกร และพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งละ 5 คน (ร้อยละ 4.07) นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.25) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตำแหน่งละ 3 คน (ร้อยละ 2.44) ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์, นักประชาสัมพันธ์, นักวิชาการพัสดุ, เกสเซอร์ ตำแหน่งละ 2 คน (ร้อยละ 1.63) และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานพัสดุ, เจ้าพนักงานเภสัชกรรม, เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์, เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์, เจ้าพนักงานเวชสถิติ, นักเทคโนโลยีสารสนเทศ, นักวิชาการคอมพิวเตอร์, นักวิชาการเงินและบัญชี, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, นักวิชาการเผยแพร่, นักวิทยาศาสตร์การแพทย์, พนักงานห้องปฏิบัติการ ตำแหน่งละ 1 คน (ร้อยละ 0.81)

ระดับตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 43 คน (ร้อยละ 53.09) รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 34.15) ระดับชำนาญการ จำนวน 21 คน (ร้อยละ 17.07) ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน (ร้อยละ 7.32) ระดับชำนาญงาน จำนวน 5 คน (ร้อยละ 4.07)

อายุราชการ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 1-3 ปี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 45.53) รองลงมา คือ อายุราชการ 4-6 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 21.14) อายุราชการมากกว่า 12 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 16.26) อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 9.76) อายุราชการ 7-9 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 4.88) และอายุราชการ 10-12 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.44)

5.2 ประเภทหน่วยงาน

5.2.1 หน่วยงานวิชาการ

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ของหน่วยงานวิชาการที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองโรคไม่ติดต่อ	9	20.45
กองวินโรค	8	18.18
กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	7	15.91
สถาบันราชประชาสมาสัย	5	11.36
กองระบาดวิทยา	4	9.09
กองโรคติดต่อหน้าโดยแมลง	4	9.09
สถาบันบำราศนราดูร	2	4.55
สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	2	4.55
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	1	2.27
กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค	1	2.27
สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	1	2.27
รวมทั้งหมด	44	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า หน่วยงานวิชาการที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มากที่สุด คือ กองโรคไม่ติดต่อ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 20.45) รองลงมา คือ กองวินโรค จำนวน 8 คน (ร้อยละ 18.18) กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม จำนวน 7 คน (ร้อยละ 15.91) สถาบันราชประชาสมาสัย จำนวน 5 คน (ร้อยละ 11.36) กองระบาดวิทยา และกองโรคติดต่อหน้าโดยแมลง จำนวนหน่วยงานละ 4 คน (ร้อยละ 9.09) สถาบันบำราศนราดูร และสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จำนวนหน่วยงานละ 2 คน (ร้อยละ 4.55) และน้อยที่สุด คือ กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ, กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค และสำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ จำนวนหน่วยงานละ 1 คน (ร้อยละ 1.85)

5.2.2 หน่วยงานสนับสนุน

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ ของหน่วยงานสนับสนุนที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานสนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	9	36.00
กองกฎหมาย	6	24.00
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	5	20.00
กลุ่มงานจริยธรรม	2	8.00
กลุ่มตรวจสอบภายใน	1	4.00
สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	1	4.00
สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริ	1	4.00
รวมทั้งหมด	25	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า หน่วยงานสนับสนุนที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มากที่สุด คือ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 9 คน (ร้อยละ 36.00) รองลงมา คือ กองกฎหมาย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 24.00) กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 คน (ร้อยละ 20.00) กลุ่มงานจริยธรรม จำนวน 2 คน (ร้อยละ 8.00) และน้อยที่สุด คือ กลุ่มตรวจสอบภายใน, สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริ จำนวนหน่วยงานละ 1 คน (ร้อยละ 4.00)

5.2.3 หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา	12	22.22
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	7	12.96
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี	7	12.96
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี	6	11.11
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี	6	11.11
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี	4	7.41
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา	4	7.41
สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	3	5.56
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช	2	3.70
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก	1	1.85
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์	1	1.85
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี	1	1.85
รวมทั้งหมด	54	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มากที่สุด คือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 12 คน (ร้อยละ 22.22) รองลงมา คือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี จำนวนหน่วยงานละ 7 คน (ร้อยละ 12.96) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี จำนวนหน่วยงานละ 6 คน (ร้อยละ 11.11) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา จำนวนหน่วยงานละ 4 คน (ร้อยละ 7.41) สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.56) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.70) และน้อยที่สุด คือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก, สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนหน่วยงานละ 1 คน (ร้อยละ 1.85)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

5.3.1 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภาพรวม/รายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภาพรวม/รายด้าน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	3.89	0.75	พึงพอใจมาก
2. ด้านการปฏิบัติงาน	3.84	0.81	พึงพอใจมาก
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	3.74	0.86	พึงพอใจมาก
4. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.47	0.92	พึงพอใจมาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.82	พึงพอใจมาก
6. ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)	3.99	0.80	พึงพอใจมาก
7. ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)	3.89	0.92	พึงพอใจมาก
8. ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน	3.85	0.75	พึงพอใจมาก
ความพึงพอใจภาพรวม	3.85	0.91	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) มีค่าเฉลี่ย 3.99 (พึงพอใจมาก) ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 (พึงพอใจมาก) ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ) มีค่าเฉลี่ย 3.89 (พึงพอใจมาก) ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 (พึงพอใจมาก) ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 (พึงพอใจมาก) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.74 (พึงพอใจมาก) และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.47 (พึงพอใจมาก)

5.3.2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน			
1.1 การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.02	0.80	พึงพอใจมาก
1.2 ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน	3.85	0.86	พึงพอใจมาก
1.3 การประสานงานภายในหน่วยงาน	3.96	0.82	พึงพอใจมาก
1.4 การติดตามงาน	4.03	0.80	พึงพอใจมาก
1.5 นโยบายด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.67	0.96	พึงพอใจมาก
1.6 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	3.80	0.89	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.75	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ในประเด็นการติดตามงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.02 (พึงพอใจมาก) การประสานงานภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 (พึงพอใจมาก) ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 (พึงพอใจมาก) นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.80 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ นโยบายด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 (พึงพอใจมาก)

5.3.3 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
2. ด้านการปฏิบัติงาน			
2.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.73	0.92	พึงพอใจมาก
2.2 งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถและทักษะ	3.78	0.94	พึงพอใจมาก
2.3 งานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ	4.00	0.92	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.81	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ในประเด็นงานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.00 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถและทักษะ มีค่าเฉลี่ย 3.78 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.73 (พึงพอใจมาก)

5.3.4 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ			
3.1 การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	3.67	0.99	พึงพอใจมาก
3.2 มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์	3.76	0.95	พึงพอใจมาก
3.3 ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3.79	0.99	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.86	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ในประเด็นได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.79 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.76 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 (พึงพอใจมาก)

5.3.5 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์			
4.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.53	0.95	พึงพอใจมาก
4.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	3.63	0.95	พึงพอใจมาก
4.3 การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่นๆ	3.24	1.13	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	0.92	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ในประเด็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 3.63 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 3.53 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.24 (พึงพอใจปานกลาง)

5.3.6 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน			
5.1 ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.12	0.85	พึงพอใจมาก
5.2 มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันแม้ในเรื่องส่วนตัว	4.14	0.86	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	0.82	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ในประเด็นมีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันแม้ในเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.14 (พึงพอใจมาก) และประเด็นทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.12 (พึงพอใจมาก)

5.3.7 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6. ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)			
6.1 ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบาย กระบวนการทำงาน	4.05	0.80	พึงพอใจมาก
6.2 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.98	0.87	พึงพอใจมาก
6.3 ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน	3.96	0.92	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	0.80	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ในประเด็นความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.96 (พึงพอใจมาก)

5.3.8 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7. ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)			
7.1 ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบาย กระบวนการทำงาน	3.93	0.90	พึงพอใจมาก
7.2 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.93	0.96	พึงพอใจมาก
7.3 ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน	3.82	1.05	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.92	พึงพอใจมาก

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ใน 2 ประเด็น คือ ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.93 (พึงพอใจมาก) และความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.82 (พึงพอใจมาก)

5.3.9 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
8. ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน			
8.1 ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของสถานที่ทำงาน	3.87	0.82	พึงพอใจมาก
8.2 ความปลอดภัยในการทำงาน	3.91	0.82	พึงพอใจมาก
8.3 ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน	3.78	0.84	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	0.75	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุด ในประเด็นความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 (พึงพอใจมาก)

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงาน

5.4.1 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน

ตารางที่ 14 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลับภูมิลำเนาเดิม	38	30.89
ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า	29	23.58
ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	13	10.57
ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว	8	6.50
ศึกษาต่อ	7	5.69
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี	5	4.07
สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่ต้องการ	5	4.07
ปัญหาการเดินทาง	4	3.25
ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว	3	2.44
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2	1.63
ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2	1.63
ไม่มีพี่เลี้ยงช่วยสอน/แนะนำงาน ถ่ายทอด ประสบการณ์	2	1.63
งานน่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ	1	0.81
งานเสี่ยงอันตราย	1	0.81

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	0.81
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	1	0.81
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน	1	0.81
รวมทั้งหมด	123	100.00

จากตารางที่ 14 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน 3 ลำดับแรก คือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 38 คน (ร้อยละ 30.89) รองลงมา คือ ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า จำนวน 29 คน (ร้อยละ 23.58) และ 3) ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.57)

5.4.2 จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน

ตารางที่ 15 จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน				
	จำนวน (คน)				
	กลับภูมิลำเนาเดิม	ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า	ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	ปัจจัยอื่นๆ	รวม
หน่วยงาน					
หน่วยงานวิชาการ	15	6	6	17	44
หน่วยงานสนับสนุน	2	12	3	8	25
หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค	21	11	4	18	54
รวมทั้งหมด	38	29	13	43	123
เพศ					
ชาย	7	5	3	11	26
หญิง	31	23	10	31	95
เพศทางเลือก	0	1	0	1	2
รวมทั้งหมด	38	29	13	43	123
ช่วงอายุ					
ต่ำกว่า 25 ปี	0	1	0	0	1
25-34 ปี	29	21	7	21	78
35-44 ปี	9	3	4	13	29
45-54 ปี	0	2	1	7	10
55 ปีขึ้นไป	0	2	1	2	5
รวมทั้งหมด	38	29	13	43	123

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน				
	จำนวน (คน)				
	กลับภูมิลำเนา เดิม	ได้งานใหม่ ที่ชอบ มากกว่า	ไม่เห็นโอกาส ความก้าวหน้า ในอาชีพ การงาน	ปัจจัยอื่นๆ	รวม
ประเภทการจ้าง					
ข้าราชการ	35	10	5	31	81
พนักงานราชการ	3	19	8	11	41
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	1	1
รวมทั้งหมด	38	29	13	43	123
ตำแหน่ง					
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	0	0	0	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ	2	1	0	0	3
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	0	0	0	1
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	0	0	1	0	1
เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	0	0	0	1	1
เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	0	0	0	1
เจ้าพนักงานเวชสถิติ	0	0	1	0	1
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	0	0	0	3	3
นักจัดการงานทั่วไป	1	0	1	2	4
นักทรัพยากรบุคคล	1	3	0	4	8
นักเทคนิคการแพทย์	0	1	1	0	2
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	1	0	0	1
นักประชาสัมพันธ์	0	1	1	0	2
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	0	5	3	4	12
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	0	1	0	0	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	0	1	0	0	1
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	0	0	0	1
นักวิชาการเผยแพร่	0	1	0	0	1
นักวิชาการพัสดุ	0	0	0	2	2
นักวิชาการสาธารณสุข	28	11	3	20	62
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	0	0	1	0	1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน				
	จำนวน (คน)				
	กลับภูมิลำเนาเดิม	ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า	ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	ปัจจัยอื่นๆ	รวม
นิติกร	0	3	0	2	5
พนักงานห้องปฏิบัติการ	0	0	0	1	1
พยาบาลวิชาชีพ	2	0	0	3	5
เภสัชกร	1	0	1	0	2
รวมทั้งหมด	38	29	13	43	123
ระดับตำแหน่ง					
กลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	3	19	8	12	42
ระดับปฏิบัติงาน	3	2	2	2	9
ระดับชำนาญงาน	1	0	0	4	5
ระดับปฏิบัติการ	28	4	0	11	43
ระดับชำนาญการ	3	1	3	14	21
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	3	0	0	3
รวมทั้งหมด	38	29	13	43	123
อายุราชการ					
น้อยกว่า 1 ปี	1	9	1	1	12
1-3 ปี	22	12	7	15	56
4-6 ปี	9	4	2	11	26
7-9 ปี	3	0	0	3	6
10-12 ปี	1	0	0	2	3
มากกว่า 12 ปี	2	4	3	11	20
รวมทั้งหมด	38	29	13	43	123

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงานมากที่สุด คือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 38 คน โดยบุคลากรที่ลาออก โอน ย้าย เพื่อกลับภูมิลำเนาเดิม ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำนวน 21 คน ด้านเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน ด้านช่วงอายุ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 29 คน ด้านประเภทการจ้าง เป็นข้าราชการ จำนวน 35 คน ด้านตำแหน่ง เป็นนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 28 คน ด้านระดับตำแหน่ง เป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 28 คน ด้านอายุราชการ มีอายุราชการระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 22 คน 2) ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า จำนวน 29 คน โดยบุคลากรที่ลาออก โอน ย้าย เนื่องจากได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า ส่วนใหญ่

เป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 12 คน ด้านเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 23 คน ด้านช่วงอายุ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 21 คน ด้านประเภทการจ้าง เป็นพนักงานราชการ จำนวน 19 คน ด้านตำแหน่ง เป็นนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 11 คน ด้านระดับตำแหน่ง เป็นกลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 19 คน ด้านอายุราชการ มีอายุราชการ ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 12 คน และ 3) ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จำนวน 29 คน โดยบุคลากรที่ลาออก โอน ย้าย เนื่องจากไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานวิชาการ จำนวน 6 คน ด้านเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน ด้านช่วงอายุ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 7 คน ด้านประเภทการจ้าง เป็นพนักงานราชการ จำนวน 8 คน ด้านตำแหน่ง เป็นนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 3 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 3 คน ด้านระดับตำแหน่ง เป็นกลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน ด้านอายุราชการ มีอายุราชการระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 7 คน

5.5 ข้อเสนอแนะของบุคลากร

ตารางที่ 16 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
<ul style="list-style-type: none"> - ควรบริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับปริมาณงานของหน่วยงาน - มีการมอบหมายงานที่เป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ ตรงตามตำแหน่ง และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ - มีแนวทางการบริหารงาน การปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน ที่ชัดเจน - ควรสนับสนุนการฝึกอบรม (วิชาชีพ) / จัดอบรม เพื่อพัฒนางาน ให้มีความครอบคลุมและทั่วถึงกับบุคลากรทุกคน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน และนำทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในปฏิบัติงานจริง - ควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอื่นๆ ที่นอกเหนือจากกลุ่มสายอาชีพแพทย์ ให้มีความชัดเจน - ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่เอื้อต่อการเติบโตทางสายวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการสื่อสารนโยบาย หรือแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์ในการรับสมัครงาน การรับโอน การรับย้าย เป็นต้น ให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง - ควรส่งเสริมให้บุคลากรรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมากขึ้น - ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ดูแลความสะอาดของสำนักงาน เพิ่มพื้นที่ในการทำงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานค่อนข้างแออัด - ควรปรับปรุงระบบ IT และนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนา ระบบในการทำงานต่างๆ ให้มากขึ้น เช่น การทำงาน ด้วยระบบ Paperless เพื่อให้การทำงานมีความสะดวก และรวดเร็วมากขึ้น - ควรปรับเปลี่ยนอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ สัญญาณ wifi ห้องประชุม เป็นต้น ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ - ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมตัดสินใจในการเลือก วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมต่อการใช้งาน - ควรเพิ่มสวัสดิการที่จำเป็น เช่น สวัสดิการบ้านพัก หรือ ค่าเช่าบ้าน สถานที่จอดรถที่มีหลังคา การดูแลความปลอดภัยของบ้านพัก เป็นต้น รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่เงินเดือนน้อย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และปรับเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน - เพิ่มโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานให้กับข้าราชการ - ควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาค่าตอบแทนเมื่อมีการทำงานล่วงเวลา

หมายเหตุ : ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน
 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

ภาคผนวก

แบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค

คำชี้แจง : โปรดกรอแบบสอบถามการออกจากงานตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคลากร

หน่วยงาน.....
 เพศ.....
 ประเภทการจ้าง.....
 ตำแหน่ง.....ระดับ.....
 อายุตัว.....ปี อายุราชการ.....(ปี)

ส่วนที่ 2 ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานที่ท่านสังกัด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน					
1. การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ					
2. ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน					
3. การประสานงานภายในหน่วยงาน					
4. การติดตามงาน					
5. นโยบายด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน					
6. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล					
ด้านการทำงาน					
7. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
8. งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ					
9. งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ					
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ					
10. การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน					
11. มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์					
12. ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
13. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
14. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ					
15. การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่นๆ					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
เพื่อนร่วมงาน					
16. ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
17. มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แม้ในเรื่องส่วนตัว					
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง					
18. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน					
19. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
20. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน					
ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน					
21. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน					
22. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
23. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน					
สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน					
24. ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของสถานที่ทำงาน					
25. ความปลอดภัยในการทำงาน					
26. ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจออกจากงาน (เลือกลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ)

ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย	งานน่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ
ไม่เข้าใจ/ขาดทักษะในงาน	งานเสี่ยงอันตราย
ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	ปัญหาการเดินทาง
สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่ต้องการ	ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	ปัญหาสุขภาพ
มีปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ศึกษาต่อ
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน	ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	กลับภูมิลำเนาเดิม

	ไม่มีพี่เลี้ยงช่วยสอน/แนะนำงาน ถ่ายทอดประสบการณ์		ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า
	คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี		อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านสังกัด/กรม มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุงให้ดีกว่าปัจจุบัน

.....

.....

.....