



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัด กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ ๕๐๓

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว ๖๔ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค โดยกำหนดให้หน่วยงานแจ้งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มี ได้แก่ ๑) ข้าราชการ ๒) ลูกจ้างประจำ และ ๓) พนักงานราชการ ลาออก โอน ย้าย จากหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่สามารถให้ข้อมูลได้ ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview) กรมควบคุมโรค ผ่านทาง <https://shorturl-ddc.moph.go.th/Ebdkf> ระหว่างวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร ได้ดำเนินการจัดทำสรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอุบลวรรณ พุ่มไสว)
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

- นว

(นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๕ ก.ย. ๒๕๖๗

คำนำ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการส่งเสริมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสุขความผูกพัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และคงอยู่กับองค์กร โดยได้มีการศึกษาปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ลาออก โอน ย้ายจากหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรกรมควบคุมโรคตัดสินใจออกจากงาน รวมถึงความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ และนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค และจัดทำสรุปผลการศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค

กันยายน 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	1
สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค	1
แนวทางการดำเนินการในปีต่อไป	2
สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัด	3
กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
ที่มาและความสำคัญ	3
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
วิธีการดำเนินการศึกษา	4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	5
สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากร	22
ภาคผนวก	23

บทสรุปผู้บริหาร

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการออกจากราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค ผ่านแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค ทางลิงค์ <https://shorturl-ddc.moph.go.th/Ebdkf> ระหว่างวันที่ 7 กุมภาพันธ์ - 16 กันยายน 2567 โดยมีบุคลากรที่ลาออก โอน ย้าย เข้าตอบแบบสอบถาม จำนวน 63 คน

สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค

จากข้อมูลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรที่ออกจากราชการ (Exit Interview) ในรูปแบบออนไลน์ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากราชการ 3 ลำดับแรก คือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 25.40 2) ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า ร้อยละ 19.05 และ 3) ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 7.94 ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานที่สังกัดภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ร้อยละ 76.36 โดยด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 81.11 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) ร้อยละ 78.41 (พึงพอใจมาก) ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ) ร้อยละ 77.57 (พึงพอใจมาก) ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 76.93 (พึงพอใจมาก) ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ร้อยละ 76.88 (พึงพอใจมาก) ด้านการปฏิบัติงาน ร้อยละ 74.71 (พึงพอใจมาก) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ร้อยละ 69.84 (พึงพอใจมาก) และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ 69.63 (พึงพอใจมาก)

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ควรมีการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรกรมควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ให้ครอบคลุมกับบุคลากร ทุกประเภท
3. ควรมีการพัฒนาปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากร มีทั้งปัจจัยที่สามารถควบคุมได้และปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์กร เช่น การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน แนะนำงาน หรือถ่ายทอดประสบการณ์ ให้กับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมบุคลากรในการเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ให้สะอาด น่าอยู่ และมีความปลอดภัยมากขึ้น

แนวทางการดำเนินการในปีต่อไป

1. นำผลการศึกษาที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา การลาออกของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนากลยุทธ์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป
2. กำหนดช่วงเวลาการดำเนินการศึกษาตามปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน และให้นำผลการศึกษาไปวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ได้

สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัด กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567

1. ที่มาและความสำคัญ

กรมควบคุมโรค เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์ *“ประชาชนได้รับการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพพระตำบมาตรฐานสากล ภายในปี 2580”* ขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องคือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ซึ่งมีเป้าประสงค์หลัก คือ ระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ *“บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดีมีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี 2567”* โดยมีพันธกิจ ดังนี้ 1) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ 2) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย 4) ส่งเสริมให้บุคลากรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวสังคม และ 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยประเด็นหนึ่งที่ถือเป็นความสำคัญและท้าทายในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม เนื่องจากสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ย้อนหลังพบว่า 1) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข เท่ากับ 65.27 66.25 และ 65.59 ตามลำดับ 2) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความผูกพัน เท่ากับ 68.44 69.03 และ 68.21 ตามลำดับ และ 3) บุคลากรมีอัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากร เท่ากับ 94.80 95.78 และ 94.50 ตามลำดับ (ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด คือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 97 ทั้ง 3 ปี) โดยทั้ง 3 ประเด็นที่กล่าวมา มีแนวโน้มลดลงในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา

ดังนั้น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา/ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย จึงได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ซึ่งเป็นการศึกษาต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยการสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ทำให้บุคลากรกรมควบคุมโรคตัดสินใจออกจากงาน รวมถึงความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา/ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย และกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- 2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา การลาออกของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนามาตรฐานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

4. วิธีการดำเนินการศึกษา

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรกรมควบคุมโรค 3 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ลาออก โอน ย้ายจากหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 63 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 ด้านการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) 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

ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากระบบของกองบริหารทรัพยากรบุคคล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม 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. 2567

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงาน		
หน่วยงานวิชาการ	14	22.22
หน่วยงานสนับสนุน	24	38.10
หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค	25	39.68
รวม	63	100
เพศ		
ชาย	16	25.40
หญิง	46	73.02
เพศทางเลือก	1	1.59
รวม	63	100
ช่วงอายุ		
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	0	0.00
Gen X (44 – 59 ปี)	15	23.81
Gen Y (28 – 43 ปี)	39	61.90
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	9	14.29
รวม	63	100
ประเภทการจ้าง		
ข้าราชการ	39	61.90
พนักงานราชการ	20	31.75
ลูกจ้างประจำ	4	6.35

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	63	100
ตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4	6.35
เจ้าพนักงานธุรการ	3	4.76
นักกึ่งวิเทศ	1	1.59
นักจัดการงานทั่วไป	5	7.94
นักทรัพยากรบุคคล	7	11.11
นักเทคนิคการแพทย์	1	1.59
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	8	12.70
นักวิชาการเงินและบัญชี	2	3.17
นักวิชาการพัสดุ	1	1.59
นักวิชาการสาธารณสุข	21	33.33
นายแพทย์	1	1.59
นิติกร	3	4.76
พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค	1	1.59
พนักงานพัสดุ	1	1.59
พยาบาลวิชาชีพ	3	4.76
เภสัชกร	1	1.59
รวม	63	100
ระดับตำแหน่ง		
ระดับชำนาญการพิเศษ	2	3.17
ระดับชำนาญการ	15	23.81
ระดับปฏิบัติการ	13	20.63
ระดับชำนาญงาน	3	4.76
ระดับปฏิบัติงาน	15	23.81
กลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	15	23.81
รวม	63	100
อายุราชการ		
ไม่ระบุ	2	3.17
ไม่ถึงปี	9	14.29
ระหว่าง 1 - 2 ปี	18	28.57
ระหว่าง 3 - 5 ปี	13	20.63
ระหว่าง 6 - 9 ปี	7	11.11
มากกว่า 9 ปี	14	22.22
รวม	63	100

*การแบ่งช่วงอายุ (Generation) อ้างอิงตามช่วงปีเกิด ดังนี้ Gen Baby Boomer (ค.ศ. 1955 - 1964), Gen X (ค.ศ. 1965 - 1980), Gen Y (ค.ศ. 1981 - 1996) และ Gen Z (ค.ศ. 1997 - 2021)

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ลาออก โอน ย้ายจากหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 63 คน สามารถจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

หน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำนวน 25 คน (ร้อยละ 39.68) รองลงมา คือ หน่วยงานสนับสนุน จำนวน 24 คน (ร้อยละ 38.10) และหน่วยงานวิชาการ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 22.22)

เพศ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน (ร้อยละ 73.02) รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 16 คน (ร้อยละ 25.40) และเพศทางเลือก จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.59)

ช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ Gen Y (28 - 43) จำนวน 39 คน (ร้อยละ 61.90) รองลงมา คือ Gen X (44 - 59 ปี) จำนวน 15 คน (ร้อยละ 23.81) และ Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี) จำนวน 9 คน (ร้อยละ 14.29)

ประเภทการจ้าง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 39 คน (ร้อยละ 61.90) รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 31.75) และลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.35)

ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 21 คน (ร้อยละ 33.33) รองลงมา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.70) นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 7 คน (ร้อยละ 11.11) นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.94) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.35) เจ้าพนักงานธุรการ, นิติกร, พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.76) นักวิชาการเงินและบัญชี 2 คน (ร้อยละ 3.17) และนักกีฏวิทยา, นักเทคนิคการแพทย์, นักวิชาการพัสดุ, นายแพทย์, พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค, พนักงานพัสดุ, เกษัชกร จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.59)

ระดับตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นระดับชำนาญการ, ระดับปฏิบัติงาน, กลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 23.81) รองลงมา คือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 20.63) ระดับชำนาญงาน จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.76) และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.17)

อายุราชการ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1 - 2 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 28.57) รองลงมาคือ อายุราชการมากกว่า 9 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 22.22) อายุราชการระหว่าง 3 - 5 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 20.63) อายุราชการไม่ถึงปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 14.29) อายุราชการระหว่าง 6 - 9 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 11.11) และไม่ระบุอายุราชการ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.17)

5.2 ประเภทหน่วยงาน

5.2.1 หน่วยงานวิชาการ

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละ ของหน่วยงานที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองโรคติดต่อฯ โดยแมลง	3	21.43
สถาบันบำราศนราดูร	3	21.43
สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	3	21.43
กองวิมลโรค	1	7.14
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	1	7.14
กองระบาดวิทยา	1	7.14
กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	1	7.14
สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	1	7.14
รวมทั้งสิ้น	14	100

จากตารางที่ 2 พบว่า หน่วยงานวิชาการที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มากที่สุด คือ กองโรคติดต่อฯ โดยแมลง, สถาบันบำราศนราดูร, สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จำนวนหน่วยงานละ 3 คน (ร้อยละ 21.43) รองลงมา คือ กองวิมลโรค, กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ, กองระบาดวิทยา, กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนหน่วยงานละ 1 คน (ร้อยละ 7.14)

5.2.2 หน่วยงานสนับสนุน

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ ของหน่วยงานที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	8	33.33
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	7	29.17
กองกฎหมาย	3	12.50
กองบริหารการคลัง	3	12.50
สำนักงานเลขานุการกรม	2	8.33
สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริ	1	4.17
รวมทั้งสิ้น	24	100

จากตารางที่ 3 พบว่า หน่วยงานสนับสนุนที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มากที่สุด คือ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 8 คน (ร้อยละ 33.33) รองลงมา คือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 7 คน (ร้อยละ 29.17) กองกฎหมาย, กองบริหารการคลัง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 12.50) สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 2 คน (ร้อยละ 8.33) และหน่วยงานสนับสนุนที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย น้อยที่สุด คือ สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.17)

5.2.3 หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ ของหน่วยงานที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช	8	32.00
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา	4	16.00
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี	4	16.00
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์	3	12.00
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก	2	8.00
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี	2	8.00
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี	1	4.00
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา	1	4.00
รวมทั้งหมด	25	100

จากตารางที่ 4 พบว่า หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรคมีบุคลากรลาออก โอน ย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มากที่สุด คือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 8 คน (ร้อยละ 32.00) รองลงมาคือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 16.00) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 12.00) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 8.00) และหน่วยงานที่มีบุคลากรลาออก โอน ย้าย น้อยที่สุดคือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.00)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

5.3.1 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภาพรวม/รายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภาพรวม/รายด้าน

ภาพรวม/รายด้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	3.84	0.82	76.88	พึงพอใจมาก
2. ด้านการปฏิบัติงาน	3.74	0.80	74.71	พึงพอใจมาก
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	3.48	1.04	69.63	พึงพอใจมาก
4. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.49	0.91	69.84	พึงพอใจมาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.83	81.11	พึงพอใจมาก
6. ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)	3.92	0.87	78.41	พึงพอใจมาก
7. ด้านผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)	3.88	0.85	77.57	พึงพอใจมาก
8. ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน	3.85	0.77	76.93	พึงพอใจมาก
รวม	3.77	0.86	75.36	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีความพึงพอใจมาก ร้อยละ 75.36 โดยด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 81.11 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) ร้อยละ 78.41 (พึงพอใจมาก) ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ) ร้อยละ 77.57 (พึงพอใจมาก) ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 76.93 (พึงพอใจมาก) ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ร้อยละ 76.88 (พึงพอใจมาก) ด้านการปฏิบัติงาน ร้อยละ 74.71 (พึงพอใจมาก) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ร้อยละ 69.84 (พึงพอใจมาก) และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ 69.63 (พึงพอใจมาก)

5.3.2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน				
1.1 การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ	3.90	0.73	78.10	พึงพอใจมาก
1.2 ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน	3.79	0.86	75.87	พึงพอใจมาก
1.3 การประสานงานภายในหน่วยงาน	3.87	0.75	77.46	พึงพอใจมาก
1.4 การติดตามงาน	4.02	0.65	80.32	พึงพอใจมาก
1.5 นโยบายด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.75	0.94	74.92	พึงพอใจมาก
1.6 นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	3.73	0.96	74.60	พึงพอใจมาก
รวม	3.84	0.82	76.88	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมของด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน คือ ร้อยละ 76.88 (พึงพอใจมาก) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การติดตามงาน ร้อยละ 80.32 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ร้อยละ 78.01 (พึงพอใจมาก) การประสานงานภายในหน่วยงาน ร้อยละ 77.46 (พึงพอใจมาก) ระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ร้อยละ 75.87 (พึงพอใจมาก) นโยบายด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ร้อยละ 74.92 และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 74.60 (พึงพอใจมาก)

5.3.3 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
2. ด้านการปฏิบัติงาน				
2.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.71	0.79	74.29	พึงพอใจมาก
2.2 งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ	3.67	0.85	73.33	พึงพอใจมาก
2.3 งานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำหายความสามารถ	3.83	0.77	76.51	พึงพอใจมาก
รวม	3.74	0.80	74.71	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมของด้านการปฏิบัติงาน คือ ร้อยละ 74.71 (พึงพอใจมาก) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ ทำหายความสามารถ ร้อยละ 76.51 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ร้อยละ 74.29 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถและทักษะ ร้อยละ 73.33 (พึงพอใจมาก)

5.3.4 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ				
3.1 การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	3.54	0.97	70.79	พึงพอใจมาก
3.2 มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์	3.43	1.12	68.57	พึงพอใจมาก
3.3 ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3.48	1.04	69.52	พึงพอใจมาก
รวม	3.48	1.04	69.63	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมของด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ร้อยละ 69.63 (พึงพอใจมาก) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ร้อยละ 70.79 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า ร้อยละ 69.52 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์ ร้อยละ 68.57 (พึงพอใจมาก)

5.3.5 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
4. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์				
4.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.57	0.87	71.43	พึงพอใจมาก
4.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	3.59	0.87	71.75	พึงพอใจมาก
4.3 การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่นๆ	3.32	1.01	66.35	พึงพอใจปานกลาง
รวม	3.49	0.91	69.84	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมของด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คือ ร้อยละ 69.84 (พึงพอใจมาก) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ร้อยละ 71.75 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ ร้อยละ 71.43 และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่นๆ ร้อยละ 66.35 (พึงพอใจปานกลาง)

5.3.6 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน				
5.1 ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.03	0.84	80.63	พึงพอใจมาก
5.2 มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันแม้ในเรื่องส่วนตัว	4.08	0.82	81.59	พึงพอใจมาก
รวม	4.06	0.83	81.11	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมของด้านเพื่อนร่วมงาน คือ ร้อยละ 81.11 (พึงพอใจมาก) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันแม้ในเรื่องส่วนตัว ร้อยละ 81.59 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ร้อยละ 80.63 (พึงพอใจมาก)

5.3.7 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
6. ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)				
6.1 ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน	3.94	0.81	78.73	พึงพอใจมาก
6.2 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.90	0.85	78.10	พึงพอใจมาก
6.3 ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน/เลื่อนเงินเดือน	3.92	0.95	78.41	พึงพอใจมาก
รวม	3.92	0.87	78.41	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมของด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) คือ **ร้อยละ 78.41** (พึงพอใจมาก) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน ร้อยละ 78.73 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน ร้อยละ 78.41 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 78.10 (พึงพอใจมาก)

5.3.8 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
7. ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)				
7.1 ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน	3.94	0.77	78.73	พึงพอใจมาก
7.2 การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.87	0.85	77.46	พึงพอใจมาก
7.3 ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน	3.83	0.94	76.51	พึงพอใจมาก
รวม	3.88	0.85	77.57	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมของด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ) คือ **ร้อยละ 77.57** (พึงพอใจมาก) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน ร้อยละ 78.73 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 77.46 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนเงินเดือน ร้อยละ 76.51 (พึงพอใจมาก)

5.3.9 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
8. ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน				
8.1 ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของสถานที่ทำงาน	3.84	0.72	76.83	พึงพอใจมาก
8.2 ความปลอดภัยในการทำงาน	3.90	0.81	78.10	พึงพอใจมาก
8.3 ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน	3.79	0.78	75.87	พึงพอใจมาก
รวม	3.85	0.77	76.93	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมของด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน คือ ร้อยละ 76.93 (พึงพอใจมาก) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 78.10 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของสถานที่ทำงาน ร้อยละ 76.83 (พึงพอใจมาก) และประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ร้อยละ 75.87 (พึงพอใจมาก)

5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงาน

5.4.1 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน ลำดับที่ 1

ตารางที่ 14 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน ลำดับที่ 1

ปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจออกจากงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลับภูมิลำเนาเดิม	16	25.40
ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า	12	19.05
ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย	5	7.94
ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว	4	6.35
ศึกษาต่อ	4	6.35
สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่ต้องการ	4	6.35
ปัญหาการเดินทาง	3	4.76
ปัญหาสุขภาพ	3	4.76
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3	4.76
ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	3	4.76
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2	3.17
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี	1	1.59
งานน่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ	1	1.59
ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว	1	1.59
ไม่มีพี่เลี้ยงช่วยสอน/แนะนำงาน ถ่ายทอด ประสบการณ์	1	1.59
รวม	63	100

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน 3 ลำดับแรก คือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 25.40 2) ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า ร้อยละ 19.05 และ 3) ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 7.94

5.4.2 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน ลำดับที่ 2

ตารางที่ 15 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน ลำดับที่ 2

ปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจออกจากงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหาการเดินทาง	8	12.70
ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า	8	12.70
ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว	7	11.11
ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	6	9.52
ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว	5	7.94
สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่ต้องการ	5	7.94
งานน่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ	4	6.35
ศึกษาต่อ	4	6.35
กลับภูมิลำเนาเดิม	3	4.76
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี	3	4.76
งานเสี่ยงอันตราย	2	3.17
ไม่เข้าใจ/ขาดทักษะในงาน	2	3.17
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2	3.17
ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2	3.17
ปัญหาสุขภาพ	1	1.59
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	1	1.59
รวม	63	100

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน 3 ลำดับแรก คือ 1) ปัญหาการเดินทาง และ ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า ร้อยละ 12.70 2) ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว ร้อยละ 11.11 และ 3) ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ร้อยละ 9.52

5.4.3 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน ลำดับที่ 3

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน ลำดับที่

ปัจจัยที่ทำให้ท่านตัดสินใจออกจากงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหาการเดินทาง	9	14.29
กลับภูมิลำเนาเดิม	8	12.70
ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	7	11.11
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี	6	9.52
ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว	6	9.52
ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า	5	7.94
ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว	5	7.94
ศึกษาต่อ	4	6.35
ปัญหาสุขภาพ	3	4.76
ไม่มีพี่เลี้ยงช่วยสอน/แนะนำงาน ถ่ายทอด ประสบการณ์	3	4.76
งานน่าเบื่อ จำเจ ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ	2	3.17
มีปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	1	1.59
ไม่เข้าใจ/ขาดทักษะในงาน	1	1.59
ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	1	1.59
ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1.59
สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์น้อยกว่าที่ต้องการ	1	1.59
รวม	63	100

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน 3 ลำดับแรก คือ 1) ปัญหาการเดินทาง ร้อยละ 14.29 2) กลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 12.70 และ 3) ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ร้อยละ 11.11

5.4.4 จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน

ตารางที่ 17 จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน				
	จำนวน (คน)				
	กลับ ภูมิลำเนาเดิม	ได้งานใหม่ ที่ชอบ มากกว่า	ไม่ถนัดกับงานที่ ได้รับมอบหมาย	ปัจจัย อื่น ๆ	รวม
หน่วยงาน					
หน่วยงานวิชาการ	4	1	0	9	14
หน่วยงานสนับสนุน	6	7	3	8	24
หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค	6	4	2	13	25
รวม	16	12	5	30	63
เพศ					
ชาย	1	5	2	8	16
หญิง	15	7	3	21	46
เพศทางเลือก	0	0	0	1	1
รวม	16	12	5	30	63
ช่วงอายุ					
Gen Baby Boomer (60 ปีขึ้นไป)	0	0	0	0	0
Gen X (44 – 59 ปี)	2	0	2	11	15
Gen Y (28 – 43 ปี)	11	10	2	16	39
Gen Z (น้อยกว่า 28 ปี)	3	2	1	3	9
รวม	16	12	5	30	63
ประเภทการจ้าง					
ข้าราชการ	14	4	2	19	39
พนักงานราชการ	2	6	3	9	20
ลูกจ้างประจำ	0	2	0	2	4
รวม	16	12	5	30	63
ตำแหน่ง					
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	0	0	2	4
เจ้าพนักงานธุรการ	0	2	1	0	3
นักกฏวิทยา	0	0	0	1	1
นักจัดการงานทั่วไป	2	1	0	2	5
นักทรัพยากรบุคคล	1	3	2	1	7
นักเทคนิคการแพทย์	0	0	0	1	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	0	2	1	5	8
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	0	0	1	2
นักวิชาการพัสดุ	0	0	0	1	1
นักวิชาการสาธารณสุข	9	1	1	10	21
นายแพทย์	0	0	0	1	1
นิติกร	0	1	0	2	3
พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค	0	0	0	1	1
พนักงานพัสดุ	0	0	0	1	1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน				
	จำนวน (คน)				
	กลับ ภูมิลำเนาเดิม	ได้งานใหม่ ที่ชอบ มากกว่า	ไม่ถนัดกับงานที่ ได้รับมอบหมาย	ปัจจัย อื่น ๆ	รวม
พยาบาลวิชาชีพ	1	1	0	1	3
เภสัชกร	0	1	0	0	1
รวม	16	12	5	30	63
ระดับตำแหน่ง					
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0	0	2	2
ระดับชำนาญการ	3	1	0	11	15
ระดับปฏิบัติการ	6	2	1	4	13
ระดับชำนาญงาน	1	0	0	2	3
ระดับปฏิบัติงาน	5	3	2	5	15
กลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	1	6	2	6	15
รวม	16	12	5	30	63
อายุราชการ					
ไม่ระบุ	0	1	0	1	2
ไม่ถึงปี	1	2	2	4	9
ระหว่าง 1 - 2 ปี	7	4	2	5	18
ระหว่าง 3 - 5 ปี	4	1	1	7	13
ระหว่าง 6 - 9 ปี	3	3	0	1	7
มากกว่า 9 ปี	1	1	0	12	14
รวม	16	12	5	30	63

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน คือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 16 คน ร้อยละ 25.40 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในหน่วยงานสนับสนุน และหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำนวนประเภทหน่วยงานละ 6 คน หน่วยงานสนับสนุน ร้อยละ 9.52 และหน่วยงานสำนักงานป้องกันและควบคุมโรค ร้อยละ 9.52 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 15 คน ร้อยละ 23.81 ช่วงอายุที่พบมากที่สุด อยู่ในช่วง Gen Y (28 – 43 ปี) จำนวน 11 คน ร้อยละ 17.46 และเป็นข้าราชการ จำนวน 14 คน ร้อยละ 22.22 ตำแหน่งที่พบมากที่สุด คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 9 คน ร้อยละ 14.29 ระดับตำแหน่งที่พบมากที่สุด คือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน ร้อยละ 9.52 และอายุราชการที่พบมากที่สุดอยู่ในช่วง ระหว่าง 1- 2 ปี จำนวน 7 คน ร้อยละ 11.11 2) ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า จำนวน 12 คน ร้อยละ 19.05 ส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรในหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 7 คน หน่วยงานสนับสนุน ร้อยละ 11.11 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 7 คน ร้อยละ 11.11 ช่วงอายุที่พบมากที่สุดอยู่ในช่วง Gen Y (28 – 43 ปี) จำนวน 10 คน ร้อยละ 15.87 และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 6 คน ร้อยละ 9.52 ตำแหน่งที่พบมากที่สุด คือ นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 คน ร้อยละ 4.76 ระดับตำแหน่งที่พบมากที่สุด คือ กลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน ร้อยละ 9.52 และอายุราชการที่พบมากที่สุดอยู่ในช่วง ระหว่าง 1- 2 ปี จำนวน 4 คน ร้อยละ 6.35 และ 3) ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 5 คน ร้อยละ 7.94 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 3 คน หน่วยงานสนับสนุน ร้อยละ 4.76 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 3 คน ร้อยละ 4.76 ช่วงอายุที่พบมากที่สุดอยู่ในช่วง Gen X (44 – 59 ปี) และ Gen Y (28 – 43 ปี)

ช่วงละจำนวน 2 คน Gen X (44 – 59 ปี) ร้อยละ 3.17 Gen Y (28 – 43 ปี) ร้อยละ 3.17 และเป็นพนักงานราชการ จำนวน 3 คน ร้อยละ 4.76 ตำแหน่งที่พบมากที่สุด คือ นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน ร้อยละ 3.17 ระดับตำแหน่งที่พบมากที่สุด คือ ระดับปฏิบัติงาน และกลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนตำแหน่งละ 2 คน ระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 3.17 กลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 3.17 และอายุราชการที่พบมากที่สุดอยู่ในช่วง ไม่ถึงปี และระหว่าง 1- 2 ปี จำนวนละ 2 คน ไม่ถึงปี ร้อยละ 3.17 ระหว่าง 1- 2 ปี ร้อยละ 3.17

5.5 สรุปข้อเสนอแนะบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัด/กรม

จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 63 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่สังกัด/กรม จำนวน 26 คน (ร้อยละ 41.27) จึงได้นำข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอ์ชเบอร์ก (Herzberg’s dual factortheory) สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 18 ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน/กรม จำแนกตามปัจจัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอ์ชเบอร์ก (Herzberg’s dual factortheory) 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ข้อเสนอแนะบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัด/กรม
<p>1. เงินเดือน (Salary)</p> <p>ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอให้มีการเบิกจ่ายเงินบำนาญให้รวดเร็ว รวมถึงช่องทางการรับเอกสารรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่ายต้องการให้รวดเร็วเหมือนข้าราชการปกติ - เสนอให้เพิ่มสวัสดิการของตำแหน่งพนักงานราชการ - เสนอให้จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ช่วยดำเนินงานในภารกิจของประเทศ เช่น วิกฤติโควิด 19 ให้ได้รับสวัสดิการทำงาน โอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมเหมือนกัน - เสนอให้มีการเพิ่มงบประมาณลงสู่หน่วยงาน - เสนอให้เพิ่มสวัสดิการสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
<p>2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth)</p> <p>การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอให้มีการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับตำแหน่งนิติกรในหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการโอน ย้ายไปยังหน่วยงานอื่นในอนาคต
<p>3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)</p> <p>สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอให้มีการสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ทุกระดับ - เสนอให้องค์กร หรือหน่วยงานมีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ข้อเสนอแนะบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัด/กรม
<p>4. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)</p> <p>สภาพการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บริหาร ระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอให้จัดสรรงาน หน้าที่ ให้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ และทักษะในการทำงานของบุคลากร - เสนอให้มีการกระจายงานในแต่ละกลุ่มงานให้มีความเท่าเทียมกัน - เสนอให้มีการบริหารงานให้เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่มงาน
<p>5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)</p> <p>ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอให้หน่วยงาน/กลุ่มงาน มีความเสมอภาค และความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการปฏิบัติงาน
<p>6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)</p> <p>สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โรงจอดรถ เนื่องจากบุคลากรภายนอกสามารถเข้ามาภายในหน่วยงานได้ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อสถานที่ - เสนอให้เพิ่มอุปกรณ์สำหรับห้องปฏิบัติการทางกีฏวิทยา เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
<p>7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status)</p> <p>สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องานให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> -
<p>8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security)</p> <p>ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอให้มีการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับตำแหน่งนิติกรในหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการโอนย้าย ไปยังหน่วยงานอื่นในอนาคต
<p>9. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life)</p> <p>สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดี ในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอให้มีการบริหารตารางการเข้าเวรเอื้อต่อการกลับภูมิลำเนาสำหรับบุคลากรที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ข้อเสนอแนะบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัด/กรม
<p>1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)</p> <p>ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน</p>	-
<p>2. การยอมรับนับถือ (Recognition)</p> <p>การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ ได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ</p>	- เสนอให้ผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้ความสำคัญในเรื่องการพูด หรือการใช้วาจาต่อกัน เนื่องจากการใช้คำพูดบางคำส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ถูกกระทำ
<p>3. ลักษณะงาน (Work Itself)</p> <p>การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น</p>	- เสนอให้หน่วยงาน/กลุ่มงาน มีความชัดเจนในเรื่องการดำเนินงาน เพื่อลดความสับสน ความผิดพลาด และความล่าช้าในการดำเนินงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน
<p>4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)</p> <p>การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน</p>	-
<p>5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)</p> <p>ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล ตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน</p>	- เสนอให้มีการจัดอบรมในการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบ Onsite

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

6. สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากร

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 63 คน โดยบุคลากรส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค จำนวน 25 คน ร้อยละ 39.68 เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน ร้อยละ 73.02 ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นช่วง Gen Y (28 – 43 ปี) จำนวน 39 คน ร้อยละ 61.90 ส่วนใหญ่ประเภทการจ้างเป็นข้าราชการ จำนวน 39 คน ร้อยละ 61.90 ตำแหน่งที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 21 คน ร้อยละ 33.33 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็น ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติงาน และกลุ่มพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ระดับตำแหน่งละ 15 คน ร้อยละ 23.81 และอายุราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ระหว่าง 1 – 2 ปี จำนวน 18 คน ร้อยละ 28.57

ประเภทหน่วยงาน หน่วยงานวิชาการ จำนวน 14 คน 3 ลำดับแรก 1) กองโรคติดต่อฯ โดยแมลง จำนวน 3 คน ร้อยละ 21.43 2) สถาบันบำราศนราดูร จำนวน 3 คน ร้อยละ 21.43 และ 3) สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จำนวน 3 คน ร้อยละ 21.43 **หน่วยงานสนับสนุน** จำนวน 24 คน 3 ลำดับแรก 1) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 8 คน ร้อยละ 33.33 2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 7 คน ร้อยละ 29.17 และ 3) กองกฎหมาย ร้อยละ 12.50 **หน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค** จำนวน 25 คน 3 ลำดับแรก 1) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 8 คน ร้อยละ 32.00 2) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 4 คน ร้อยละ 16.00 3) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี จำนวน 4 คน ร้อยละ 16.00

ภาพรวมความพึงพอใจรายด้าน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีความพึงพอใจมาก ร้อยละ 75.36 โดยด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 81.11 (พึงพอใจมาก) รองลงมา คือ ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม) ร้อยละ 78.41 (พึงพอใจมาก) ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ) ร้อยละ 77.57 (พึงพอใจมาก) ด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 76.93 (พึงพอใจมาก) ด้านนโยบายการบริหารงาน ของหน่วยงาน ร้อยละ 76.88 (พึงพอใจมาก) ด้านการปฏิบัติงาน ร้อยละ 74.71 (พึงพอใจมาก) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ร้อยละ 69.84 (พึงพอใจมาก) และด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ 69.63 (พึงพอใจมาก)

ภาคผนวก

แบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit Interview) กรมควบคุมโรค

คำชี้แจง : โปรดกรอแบบสอบถามการออกจากงานตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ลาออก โอน ย้าย

หมายเหตุ กรณีพบปัญหาสามารถติดต่อได้ที่ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์ และพัฒนาองค์กร
โทร 02 590 3876

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)ขอทำหนังสือ อนุมัติ
ต่อหัวหน้าโครงการศึกษาเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

ข้อที่ 1 ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมตนให้ทำการศึกษานี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบาย จากผู้ศึกษา
ถึง วัตถุประสงค์ของการศึกษา วิธีการศึกษา ความเสี่ยง รวมทั้งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ อย่างละเอียดและ
มีความเข้าใจดีแล้ว

ข้อที่ 2 ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการศึกษานี้ด้วยความสมัครใจและข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วม
ในโครงการศึกษานี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานที่ข้าพเจ้า
พึงได้รับต่อไป

ข้อที่ 3 ผู้ศึกษารับรองว่า จะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น

ข้อที่ 4 ผู้ศึกษารับรองว่า จะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับและจะเปิดเผยเฉพาะในรูปที่เป็น
สรุปผลการศึกษา การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทำได้เฉพาะกรณี
ที่จำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ข้อที่ 5 ผู้ศึกษารับรองว่า หากมีข้อมูลเพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา ข้าพเจ้าจะได้รับการแจ้งให้ทราบ
ทันทีโดยไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว มีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ยินยอม

ไม่ยินยอม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจที่มีต่อหน่วยงานที่ท่านสังกัด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

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					
ด้านการปฏิบัติงาน					
7. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
8. งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ					
9. งานที่ทำมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ					
โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ					
10. การเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน					
11. มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/ถ่ายทอดประสบการณ์					
12. ได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
13. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
14. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ					
15. การพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล/โบนัส/เงินอื่นๆ					
เพื่อนร่วมงาน					
16. ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
17. มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แม้ในเรื่องส่วนตัว					
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง (หัวหน้างาน/กลุ่ม)					
18. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน					
19. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
20. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/ เลื่อนเงินเดือน					
ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ)					
21. ความรู้ ความสามารถในการบริหาร/สอน/อธิบายกระบวนการทำงาน					
22. การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
23. ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/ เลื่อนเงินเดือน					
สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน					
24. ความสะอาดเรียบร้อย สวยงามของสถานที่ทำงาน					
25. ความปลอดภัยในการทำงาน					
26. ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน					

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

.....

.....

.....