

## นิพนธ์ต้นฉบับ

## Original article

# ปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

อศวิน ไขว้วัฒน์ ปร.ด.

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอีสต์สมิธ

วันรับ:	2 ธ.ค. 2562
วันแก้ไข:	13 เม.ย. 2563
วันตอบรับ:	23 ธ.ค. 2563

**บทคัดย่อ** การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการของกรมควบคุมโรคจากทั่วประเทศ จำนวน 263 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์ multiple regression ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการลาเพื่อพัฒนาความรู้อยู่ในระดับมาก และพบว่า การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโทมีการลาเพื่อพัฒนาความรู้สูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และฝ่ายวิชาการมีการลาเพื่อพัฒนาความรู้สูงกว่าฝ่ายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยสมรรถนะของข้าราชการ และค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อเสนอแนะ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ควรจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะสำหรับข้าราชการทั้งฝ่ายสนับสนุนและวิชาการ และควรมีนโยบายหรือกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการลาเพื่อพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันสมัยในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งควรพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ อาทิ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจ ความผูกพัน เป็นต้น

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการ; การลาเพื่อพัฒนาความรู้; กรมควบคุมโรค; กระทรวงสาธารณสุข

## บทนำ

บุคลากรของกรมควบคุมโรคเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กรและเป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เมื่อบุคลากรของกรมควบคุมโรคที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน ย่อมต้องมีการอบรม เรียนรู้ในการป้องกันและควบคุมโรค ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการ

บริหารงานบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ในการบริหารบุคลากรของกรมควบคุมโรคเป็นกลยุทธ์ในการนำพาองค์กรด้วยการพยายามค้นหานวัตกรรมใหม่ในการป้องกันและควบคุมโรคที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสำเร็จ แต่สภาพการณ์ปัญหาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คุณลักษณะของบุคลากรของกรมควบคุมโรคไม่ได้ส่งผล

ต่อการขับเคลื่อนงานกรมควบคุมโรคแต่อย่างใด ไม่เปลี่ยนแปลงตามความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะเทคนิค และวิธีการในการป้องกัน และควบคุมโรคให้ทันสมัยในยุคศตวรรษที่ 21<sup>(1)</sup> และเมื่อพิจารณาถึงการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรของกรมควบคุมโรคในปี 2558 จะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการในเรื่อง การลาศึกษา ฝึกอบรมภายในประเทศเท่านั้น<sup>(2)</sup> ทั้งนี้การลาของกรมควบคุมโรคต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วย เรื่องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของ ข้าราชการ พ.ศ. 2555 มีผลต่อการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร หากไม่มีการบันทึกใบลา เป็นลายลักษณ์อักษร ส่งผลให้บุคลากรขาดงาน หรือ ละทิ้งการปฏิบัติราชการโดยไม่มีเหตุผลสมควร ถือเป็น ความผิดทางวินัย ซึ่งตามระเบียบได้แบ่งประเภทการลา เป็น 11 ประเภท และ 2 ประเภทที่การลาเพื่อพัฒนาความรู้ คือศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงานในประเทศ หรือต่างประเทศ และการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้าน อาชีพ สำหรับการลาประเภทการลาศึกษาต่อต้องมีการจัด เก็บเอกสารไว้เป็นหลักฐานตลอดไป

ดังนั้น กรมควบคุมโรคจำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการ ให้เป็นตามแผนยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนา ด้านการ ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พ.ศ. 2560 – 2564 โดยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าประสงค์เพื่อให้ ประเทศมีบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพใน จำนวนเพียงพอ ด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน การจัดการความรู้ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และ อัตราค่าตอบแทนเพื่อจูงใจและเก็บรักษาบุคลากรให้คง อยู่ต่อไป<sup>(3)</sup> ซึ่งบุคลากรของกรมควบคุมโรคที่ไม่มีการ พัฒนาความรู้ความสามารถหรือพัฒนาทักษะในการ ทำงาน อันเป็นผลทำให้ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อตนเองและองค์กร การพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานถือเป็นสมรรถนะ ของข้าราชการกรมควบคุมโรคที่จำเป็นต้องมี ดังที่กรม- ควบคุมโรคได้นำมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรตาม

ประกาศกรมควบคุมโรค โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณา ตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้ ความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเชิง สมรรถนะหลักและความรู้ความสามารถเชิงสมรรถนะที่ จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค ดังผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 5 บุคลากรกรม- ควบคุมโรคมีสมรรถนะที่จำเป็นด้านการป้องกันควบคุม- โรค ร้อยละ 76.8 และการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 72.1 เท่านั้น<sup>(4)</sup> ผล ที่ได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้แนวคิดเรื่องสมรรถนะ ของ McClelland D ว่าเป็นบุคคลที่มีองค์ความรู้ และ ทักษะต่างๆ ที่เปรียบเทียบเหมือนกับส่วนของภูเขาน้ำแข็ง ที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้นเมื่อ เปรียบเทียบกับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และส่วนที่อยู่เหนือน้ำนี้ เป็นส่วนที่เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดได้ง่าย แต่ส่วนที่อยู่ ภายในจิตใจ (ส่วนใต้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง) เชื่อว่าจะส่งผล ให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน<sup>(5)</sup> ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน<sup>(6)</sup> ได้ให้ความ เห็นว่า สมรรถนะของข้าราชการควรประกอบด้วย 2 ด้าน คือ สมรรถนะหลักของข้าราชการ และสมรรถนะประจำ กลุ่มงาน

นอกจากนี้บุคลากรยังมีปัญหาด้านทักษะการทำงาน ในบริบทประชาคมอาเซียน ปัญหาขาดทักษะในการใช้ เทคโนโลยี และปัญหาขาดการประเมินประสิทธิผลและ ความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบในงาน ป้องกัน และควบคุมโรค ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการ เรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตามการจัดการ เรียนรู้ของข้าราชการในการป้องกัน และควบคุมโรคให้ ทันสมัย ทั้งนี้การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการ พัฒนางาน พัฒนาคน ให้ดีให้เก่งกว่าเดิม โดยบริหารและ จัดการความรู้อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การระบุ ความรู้ที่จำเป็นขององค์กร การจัดเก็บรวบรวมความรู้ ทั้งหมด ทั้งในและนอกองค์กร ทั้งที่อยู่ในรูปความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และความรู้จากบุคคล (tac- it knowledge) มาจัดให้เป็นหมวดหมู่ มีการเผยแพร่

ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเป็นความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์การ<sup>(7)</sup> ส่วนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ โดยกระบวนการจัดการความรู้ มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การบ่งชี้ความรู้ (2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (5) การเข้าถึงความรู้ (6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ (7) การเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายได้<sup>(7)</sup>

อย่างไรก็ตาม ข้าราชการอาจเห็นว่าคำตอบแทนที่ได้รับความนิยมกว่าความจำเป็นในการลาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งสตุคศิริ วศวงศ์<sup>(8)</sup> ได้สรุปคำตอบแทนมี 3 ประเภท ดังนี้ (1) ค่าจ้าง คือ เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นคำตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายโดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน (2) ค่าจ้าง แบ่งเป็น (ก) จ่ายให้กับผลงานที่ทำได้ (pay for performance) (ข) จ่ายให้แก่การพัฒนาตนเอง (pay for development) เช่น ฝึกอบรมหลักสูตรที่สำคัญต่องาน เรียนต่อในระดับวุฒิที่สูงขึ้นพัฒนาทักษะ เป็นต้น (3) ประโยชน์เกื้อกูล คำตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจ้าง เป็นคำตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร ถึงแม้ว่าการให้สิทธิในการลาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการพลเรือน-สามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงานก็ตาม แต่ทั้งนี้ข้าราชการยังรู้สึกว่าการลาเพื่อพัฒนาความรู้ไม่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่เป็นแรงจูงใจในการกระตุ้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ทำให้

ข้าราชการไม่มีศักยภาพและคุณภาพในการป้องกันควบคุมและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร

อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาจากทฤษฎีการจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Herzberg F<sup>(9)</sup> แบ่งเป็น 2 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องหรือยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ (2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กร นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น กรมควบคุมโรคจึงมีความจำเป็นต้องสนับสนุนการพัฒนาความรู้ และให้มีการลาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการให้ทันสมัยในยุคศตวรรษที่ 21 แต่ทั้งนี้ไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีจำนวนบุคลากรในการลาเพื่อพัฒนาความรู้เท่าใดและไม่ได้กำหนดแผนหรือเป้าหมายในเรื่องการลาไว้แต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าการลาเพื่อพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับใด และปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การจัดการความรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คำตอบแทน และสมรรถนะของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อันเป็นผลทำให้องค์กรเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสู่ประชาคมอาเซียนและเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรม-ควบคุมโรค ทั้งนี้แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2557 - 2561

ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อจุดประสงค์ที่สำคัญคือการมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกรมควบคุมโรคในอนาคต

### วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ทำการศึกษาในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562

ประชากรในการวิจัย คือข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จากทั่วประเทศ จำนวน 761 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรกลุ่มข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขจากการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตรของ Yamane T<sup>(10)</sup> ได้จำนวน 263 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งแผนก (stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามปลายปิดในลักษณะเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา และฝ่ายงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการความรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน และสมรรถนะของข้าราชการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

การกำหนดเกณฑ์การวัด

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ตามวิธีการวัดทัศนคติแบบ Likert's

scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 แสดงว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 แสดงว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 แสดงว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 แสดงว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 แสดงว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือ โดยสอบถามความเข้าใจในคำถาม พิจารณาภาษาที่ใช้ว่าสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบคำถามให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถาม จำนวน 10 คนในกลุ่มข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และดำเนินการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขเพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ โดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และโทรศัพท์สอบถาม ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาและตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุป อภิปราย และเขียนรายงานผลงานวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมในมนุษย์ โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมควบคุมโรค

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไม่ได้ทดสอบ normal distribution เนื่องจากอาจมีข้อมูลบางตัว

ต่างจากข้อมูลส่วนใหญ่ไปมาก ก็จะมีผลกระทบต่อค่าเฉลี่ย

2. การทดสอบตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน การศึกษาและฝ่ายงาน กับการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขด้วยการทดสอบ t-test และการทดสอบ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน และสมรรถนะของข้าราชการที่มีอิทธิพลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยการทดสอบ multiple regression

### ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 58.6 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 43.3 อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน 5-10 ปี ร้อยละ 39.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.9 โดยข้าราชการส่วนใหญ่เป็นทำงานในฝ่ายวิชาการ ร้อยละ 54.4 มากที่สุด (ตารางที่ 1)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ พบว่า ข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีการบริหารจัดการในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.0 รองลงมา สมรรถนะของข้าราชการมีค่าเฉลี่ย 3.8 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.7 และค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.6 (ตารางที่ 2)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาเพื่อพัฒนาความรู้ พบว่า ข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขมีการลาเพื่อพัฒนาความรู้ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการมีความเห็นว่าได้รับสนับสนุน

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (n=263)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	109	41.4
	หญิง	154	58.6
อายุ (ปี)	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30	84	31.9
	31-40	114	43.3
	41-50	42	16.0
	มากกว่า 50	23	8.8
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	11.2
	ปริญญาตรี	118	44.9
	ปริญญาโท	111	42.2
	สูงกว่าปริญญาโท	2	0.8
ฝ่ายงาน	ฝ่ายวิชาการ	143	54.4
	ฝ่ายสนับสนุน	120	45.6
อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)			
	ต่ำกว่า 5	71	27.0
	5-10	105	39.9
	11-15	41	15.6
	16-20	35	13.3
	มากกว่า 20	11	4.2

ให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ในการลาเพื่อการศึกษา คณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะพิจารณาหลักสูตรการอบรมจากกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่ ก.พ. กำหนดมีค่าเฉลี่ย 3.60 การลาไปศึกษาหรือฝึกอบรมภายในประเทศต้องอยู่ในแผนแม่บทพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรคมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การลาไปเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาต่างประเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (ตารางที่ 3)

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการลาเพื่อพัฒนาความรู้ พบว่าเพศชาย เพศหญิง

**ปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**

**ตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (n=263)**

การบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การจัดการความรู้	3.95	0.34	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.74	0.53	มาก
ค่าตอบแทน	3.61	0.54	มาก
สมรรถนะของข้าราชการ	3.82	0.37	มาก
รวมการบริหารจัดการ	3.81	0.30	มาก

**ตารางที่ 3 การลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**

การลาเพื่อพัฒนาความรู้	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.65	0.56	มาก
2. ในการลาเพื่อศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ท่านได้รับค่าตอบแทน	3.53	0.60	มาก
3. ท่านได้ลาศึกษาโดยใช้เวลาราชการ	3.50	0.64	มาก
4. ท่านได้ลาฝึกอบรมทางวิชาการเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	3.52	0.57	มาก
5. ท่านได้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศ	3.41	0.66	มาก
6. ท่านได้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาต่างประเทศ	3.37	0.66	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่ามี ความยุ่งยากและมีหลายขั้นตอนในการลาไปเพื่อพัฒนาความรู้	3.50	0.54	มาก
8. ในการลาเพื่อพัฒนาความรู้ ต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงาน	3.54	0.54	มาก
9. การลาไปศึกษาหรือฝึกอบรมภายในประเทศต้องอยู่ในแผนแม่บทพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรค	3.59	0.52	มาก
10. ในการลาเพื่อการศึกษา คณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะพิจารณาหลักสูตรการอบรมจากกรอบสาระของหลักสูตรกลางตามที่ ก.พ. กำหนด	3.60	0.56	มาก
รวมการลาเพื่อพัฒนาความรู้	3.52	0.42	มาก

มีการลาเพื่อพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกัน ( $t=0.84$ ,  $p=0.4$ ) ข้าราชการที่ทำงานฝ่ายวิชาการมีการลาเพื่อพัฒนาความรู้สูงกว่าฝ่ายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t =2.08$ ,  $p=0.03$ ) และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการลาเพื่อพัฒนาความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F=6.13$ ,  $p<0.01$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุ และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีการลาเพื่อพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกัน ( $F=1.59$ ,  $p=0.2$  และ  $F=1.64$ ,  $p=0.2$  ตามลำดับ) (ตารางที่ 4)

วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการลาเพื่อพัฒนาความรู้

ปัจจัยส่วนบุคคล	การลาเพื่อพัฒนาความรู้		ค่า t	p-value
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
<b>เพศ</b>				
ชาย	3.55	0.44	0.84	0.40
หญิง	3.50	0.41		
<b>ฝ่ายงาน</b>				
ฝ่ายวิชาการ	3.58	0.40	2.08*	0.03
ฝ่ายสนับสนุน	3.47	0.44		
<b>อายุ (ปี)</b>				
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30	3.52	0.42	1.59	0.19
31-40	3.57	0.43		
41-50	3.45	0.42		
มากกว่า 50	3.40	0.40		
<b>อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)</b>				
ต่ำกว่า 5	3.51	0.43	1.64	0.16
5-10	3.58	0.42		
11-15	3.52	0.43		
16-20	3.37	0.38		
มากกว่า 20	3.51	0.43		
<b>การศึกษา</b>				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.32	0.35	6.13*	<0.01
ปริญญาตรี	3.47	0.42		
ปริญญาโท	3.63	0.41		
สูงกว่าปริญญาโท	3.85	0.07		

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่สมรรถนะของข้าราชการ ( $\beta=0.5$ ) มีอิทธิพลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ค่าตอบแทน ( $\beta= 0.2$ ) ซึ่งเป็นไปในทิศทางบวก (ตารางที่ 5)

วิจารณ์

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการลาเพื่อพัฒนาความรู้ พบว่า ข้าราชการที่ทำงานฝ่ายวิชาการมีการลาเพื่อพัฒนาความรู้สูงกว่าฝ่ายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะฝ่ายวิชาการส่วนใหญ่ทำงานในกองโรคต่างๆ อาทิ กองโรคติดต่อทั่วไป กองโรคที่ไม่ติดต่อ กองนวัตกรรมและวิจัย กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น ที่

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 5 ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Standard error	Beta		
ค่าคงที่	0.514	0.326		1.575	0.116
การจัดการความรู้	0.036	0.064	0.029	0.557	0.578
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.020	0.046	0.025	0.432	0.666
ค่าตอบแทน	0.182	0.043	0.234	4.230	<0.001*
สมรรถนะของข้าราชการ	0.559	0.061	0.498	9.107	<0.001*

R = 0.644, R<sup>2</sup>=0.415 Adjust R<sup>2</sup>=0.406 F= 12.765,

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ต้องพัฒนาความรู้และวิจัยเกี่ยวกับโรคต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จึงต้องนำความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานเกี่ยวกับการควบคุมโรคมาใช้ในการวิเคราะห์นโยบายและแผน เทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาสรุปเสนอประกอบการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายให้สามารถบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องลาไปอบรมเพื่อนำความรู้มาใช้ในการทำงาน ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมที่เป็นการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marsick V และ Watkins KE<sup>(11)</sup> และ Harrison R และ Kessels J<sup>(12)</sup> ที่กล่าวว่ากระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กร ขณะที่ฝ่ายสนับสนุน ซึ่งส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร อาทิ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารการคลัง และกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่าการศึกษาแตกต่างกันมีการลาเพื่อพัฒนาความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเป็นเพราะการเรียนรู้ของแต่ละคนแตกต่างกัน ข้าราชการที่สำเร็จปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มักจะใช้เวลาแห่งที่จะเรียนรู้ให้มากกว่าความรู้ที่มีอยู่ ทั้งการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อในระยะสั้นในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ใน

การป้องกัน ควบคุมโรค ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของจกกลนี้<sup>(13)</sup> ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมและปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการฝึกอบรมของโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 ที่พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน

2. ปัจจัยการบริหารจัดการที่ร่วมกันพยากรณ์การลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ร้อยละ 41.5 เท่านั้น ส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่น โดยที่สมรรถนะของข้าราชการมีอิทธิพลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้มากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางบวก หมายถึงเมื่อสมรรถนะของข้าราชการเพิ่มขึ้น ทำให้การลาเพื่อพัฒนาความรู้มากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากสมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และเป็นคุณลักษณะความสามารถของข้าราชการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร อันทำให้ข้าราชการกรมควบคุมโรคได้ปฏิบัติงานหรือกระทำการต่างๆ ได้ตามมาตรฐาน และส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ตามความหมายประมา ศาสตร์รุจิ<sup>(14)</sup> ที่



ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร รองลงมาคือ ค่าตอบแทน เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการลาเพื่อไป พัฒนาความรู้เป็นสิทธิที่ข้าราชการกรมควบคุมโรคต้อง ได้รับอยู่แล้ว ทำให้มีผลต่อการลาเพื่อไปพัฒนาความรู้มี คำน้อยในทิศทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวิน ไข่วัฒน<sup>(15)</sup> ได้ศึกษาเรื่องสิทธิในการได้รับค่าตอบแทน ในระหว่างการลาเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน:กลไกในการส่งเสริมแรงงานฝีมือไทย พบว่า แรงงานมีสิทธิการได้รับค่าตอบแทนในระหว่างการลาเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีความจำเป็นในการได้รับค่าตอบแทนในระหว่างการลา เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดังนั้นข้าราชการที่มีสมรรถนะที่มีความรู้ และทักษะเพิ่มมากขึ้น ทำให้ข้าราชการมีความสนใจ ใฝ่หาที่จะพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลทำให้การลาเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

#### ข้อจำกัด

ทั้งนี้ยังมีข้อจำกัดในขอบเขตและกรอบแนวคิดที่ไม่ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป้าหมายของการศึกษาคั้งนี้คือการลาเพื่อพัฒนาความรู้ ที่ต้องการทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการลาเพื่อพัฒนาความรู้เท่านั้น และยังขาดข้อมูลเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้บริหารเกี่ยวกับการลาเพื่อพัฒนาความรู้ การเพิ่มการสัมภาษณ์อาจทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากกว่านี้

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขควรจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมโดยเฉพาะสำหรับข้าราชการทั้งฝ่าย

วิชาการและฝ่ายสนับสนุน

1.2 ควรมีนโยบายให้ค่าตอบแทนในการลาในการศึกษาต่อต่างประเทศ และกำหนดระยะเวลาในการลาที่เหมาะสม อาทิ ทุนการศึกษา เป็นต้น

1.3 ควรมีนโยบายหรือกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการลาเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการควบคุม ป้องกันลดโรคและภัยสุขภาพให้ทันสมัยในศตวรรษที่ 21

##### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ควรพิจารณาถึงการให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในการลาเพื่อพัฒนาความรู้ตามความสามารถและตำแหน่งงาน

2.2 ควรพิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ อาทิ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจ ความผูกพัน เป็นต้น

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขที่อนุญาตให้ดำเนินการวิจัยและให้การสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

1. พงศ์ธร ชินรัตน์. การพัฒนาองค์การยุคศตวรรษที่ 21 พร้อมก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม. ใน: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. The new move. กรุงเทพมหานคร: แอร์บอร์นพริ้นต์; 2558. หน้า 88-93.
2. สถาบันวิจัย จัดการความรู้ และมาตรฐานการควบคุมโรค. แผนยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนา ด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. 2560 - 2564. กรุงเทพมหานคร: นิเวศธรรมตาการพิมพ์; 2559.
3. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. รายงานประจำปี กรมควบคุมโรค 2562. กรุงเทพมหานคร: อักษรกราฟฟิค-แอนด์ดีไซน์, 2562.
4. กองแผนงาน กรมควบคุมโรค.แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ. 2560-

- 2579). กรุงเทพมหานคร: อักษรกราฟฟิคแอนดตีไอซ์; 2560.
5. McClelland D. Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychologist* 1973;28(1):1-14.
6. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร: พีอาร์ลีฟวิ่ง; 2548.
7. สำนักจัดการความรู้. คู่มือการจัดการความรู้ ประจำปี 2558. นนทบุรี: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2558.
8. สุดาศิริ วศวงศ์. การคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณาการ, 2557.
9. Herzberg F. The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration* 1964; 27(1):3-7.
10. Taro Yamane. *Statistics: an introductory analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row Publications; 1973.
11. Marsick V, Watkins KE. The learning organization: an integrative vision for HRD. *Human Resource Development Quarterly* 1994;5(4):353-60.
12. Harrison R, Kessels J. *Human resource development in a knowledge economy. An organizational view*. New York/Hampshire: Palgrave Macmillan; 2004.
13. แวดดาว จงกลณี. ความคิดเห็นของพนักงานโรงแรมและปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการฝึกอบรมของโรงแรมขนาดเล็กและขนาดกลางในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2. *วารสาร-วิทยาลัยดุสิตธานี*, 2559,10(2):115-32.
14. ประมา ศาสตรระรุจิ. การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. [ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่] กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2550.
15. อัศวิน ไขวิวัฒน์. สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนในระหว่างการลาเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน: กลไกในการส่งเสริมแรงงานฝีมือไทย. [เอกัตศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต] กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559.

**Abstract: Factors Affecting the Leave for Knowledge Development of Officials of the Department of Disease Control, Ministry of Public Health, Thailand**

**Uswin Chaiwiwat, Ph.D.**

*Business Management, Assumption University, Thailand*

*Journal of Health Science 2021;330(Suppl 1):S172-S182.*

This quantitative research aimed to study the management on the leave of officials of the Department of Disease Control, Ministry of Public Health, and to identify factors affecting the leave. The sample was 263 officials of the Department of Disease Control selected by stratified random sampling technique. Data were collected by face-to-face and telephone interviews using a questionnaire regarding factors affecting the leave for knowledge development of which the reliability was 0.9. Data were analyzed by using mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis. The results showed that the opinions of officials on management and the leave for knowledge development were at high level. The officials with education level higher than master degree had significantly higher proportion of the leave for knowledge improvement ( $p < 0.01$ ). Using multiple regression analysis, it was found that competency and compensation significantly influenced the leave for knowledge improvement ( $p < 0.01$ ). It was recommended that the Department of Disease Control should set specific training courses for both technical and technical personnel. Policies or criteria should be developed for officials to leave for improving advanced and modernized knowledge of the 21st century. In addition, factors affecting the leave for the development of knowledge, such as organizations culture, satisfaction, commitment, etc. should be considered to promote the leave for knowledge improvement.

**Keywords:** management; leave for knowledge development; Department of Disease Control; Ministry of Public Health