

วิเคราะห์ สรุปผล และรายงานข้อมูลสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ความเป็นมา

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินงานพัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากร ภายใต้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เมื่อหน่วยงานดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เสร็จสิ้น ภายในไตรมาสที่ ๔ กรมควบคุมโรคแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทุกแห่งสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี ได้แจ้งให้บุคลากรเข้าประเมินผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๑-๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑. สำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. เพื่อนำผลการสำรวจไปพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป

ส่วนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบประเมิน กลุ่มเป้าหมาย เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๒๒๖ คน จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒๒๒ คน ร้อยละ ๙๘.๒๓

ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๔ คน ร้อยละ ๔๖.๘๔ เพศหญิง จำนวน ๑๑๖ คน ร้อยละ ๕๒.๒๕ และเพศทางเลือก จำนวน ๒ คน ร้อยละ ๐.๙๐

มีช่วงอายุ Gen B (๕๓-๗๑ปี) จำนวน ๖๙ คน ร้อยละ ๓๑.๐๘ Gen X (๓๘-๕๒ ปี) จำนวน ๘๑ คน ร้อยละ ๓๖.๔๘ และ Gen Y (๒๐-๓๗ ปี) จำนวน ๗๒ คน ร้อยละ ๓๒.๔๓

มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๐ คน ร้อยละ ๑๘.๘๑ ปริญญาตรี จำนวน ๑๒๐ คน ร้อยละ ๕๔.๑๐ ปริญญาโท จำนวน ๕๗ คน ร้อยละ ๒๕.๖๗ และปริญญาเอก จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๒.๒๕

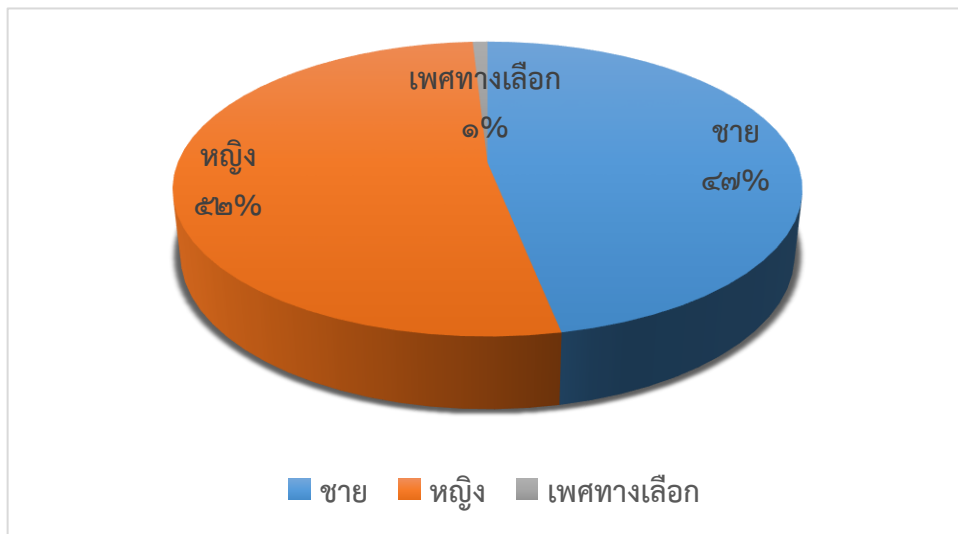
มีสถานภาพการทำงาน เป็นข้าราชการ จำนวน ๑๒๑ คน ร้อยละ ๕๔.๕๐ พนักงานราชการ จำนวน ๒๓ คน ร้อยละ ๑๐.๓๖ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๒ คน ร้อยละ ๑๘.๙๑ พนักงานกระทรวง จำนวน ๑๔ คน ร้อยละ ๖.๓๐ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๒ คน ร้อยละ ๙.๙๐

มีระดับตำแหน่งที่ประเมิน ระดับผู้บริหาร /รองผู้อำนวยการ จำนวน ๓ คน ร้อยละ ๑.๓๕ หัวหน้ากลุ่ม จำนวน ๑๔ คน ร้อยละ ๖.๓๐ หัวหน้างาน จำนวน ๓๐ คน ร้อยละ ๑๓.๕๑ และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๗๖ คน ร้อยละ ๗๙.๒๗

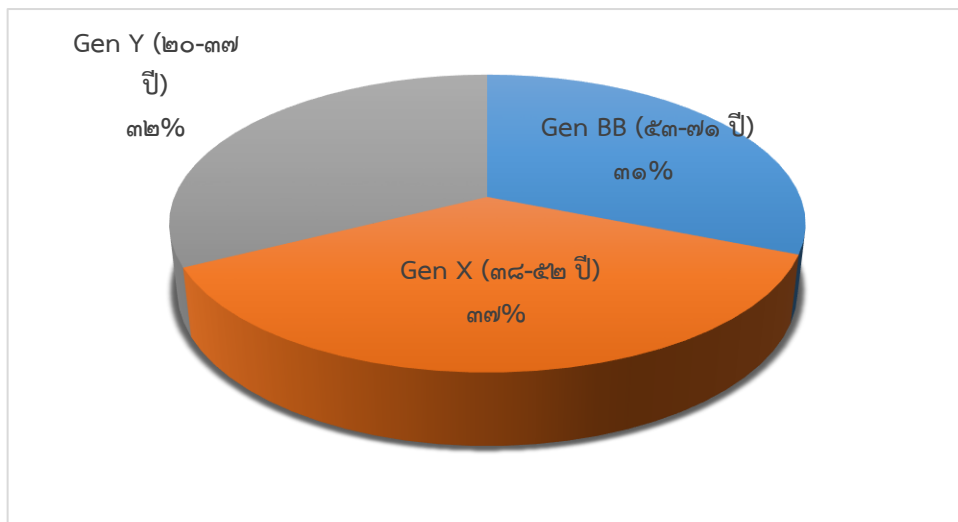
มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค น้อยกว่า ๑-๕ ปี จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๓.๗๕ ๑-๕ ปี จำนวน ๓๕ คน ร้อยละ ๒๖.๓๑ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๓๕ คน ร้อยละ ๒๖.๓๑ ๑๑-๑๕ ปี จำนวนคน ๑๙ คน ร้อยละ ๑๒.๐๓ ๑๖-๒๐ จำนวน ๙ คน ร้อยละ ๖.๗๖ ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๘ คน ร้อยละ ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๘ คน ร้อยละ ๖.๐๑ และมากกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๑๕ คน ร้อยละ ๑๑.๒๗

สามารถแสดงปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานด้าน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค แสดงดังแผนภูมิที่ ๑-๖

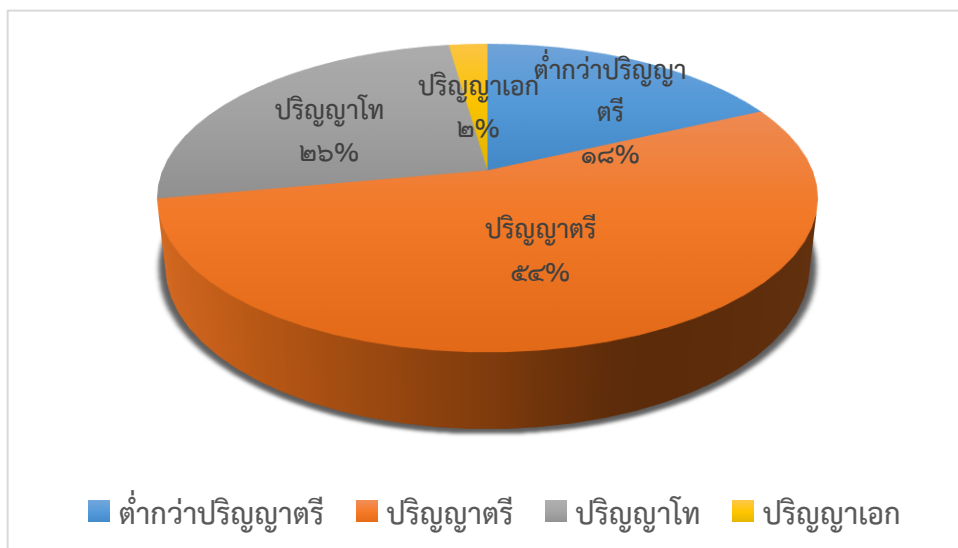
แผนภูมิที่ ๑ แสดงปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ



แผนภูมิที่ ๒ แสดงปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุ



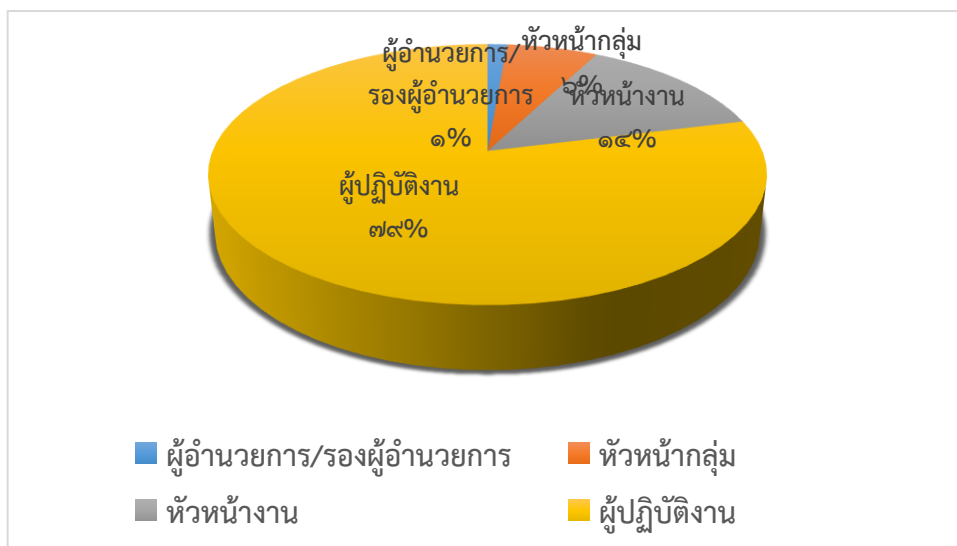
แผนภูมิที่ ๓ แสดงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา



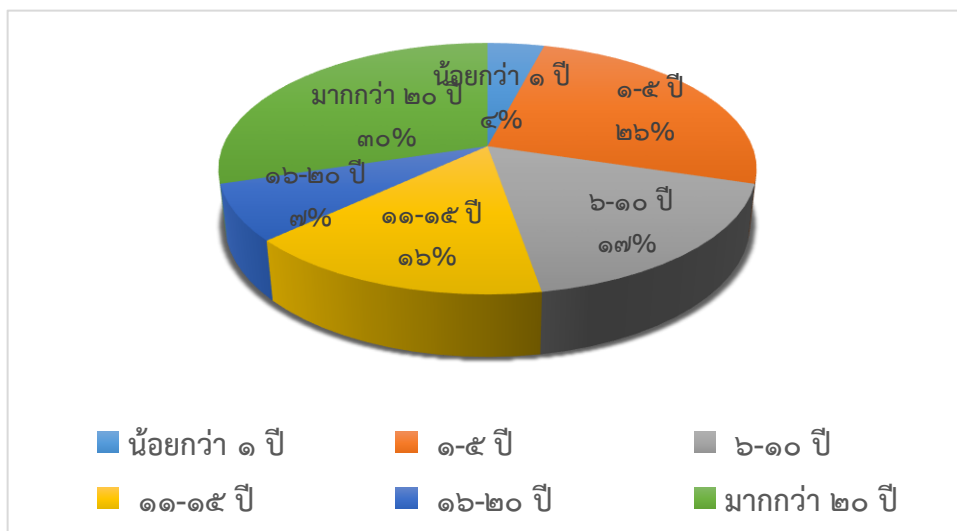
แผนภูมิที่ ๔ แสดงปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่ง



แผนภูมิที่ ๕ แสดงปัจจัยส่วนบุคคลด้านผู้ปฏิบัติงาน



แผนภูมิที่ ๖ แสดงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน



ส่วนที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร (HRD)

ระดับความพึงพอใจ

ไม่พึงพอใจ	๑.๐๐-๑.๕๐
พึงพอใจน้อย	๑.๕๑-๒.๕๐
พึงพอใจมาก	๒.๕๑-๓.๒๕
พึงพอใจมากที่สุด	๓.๒๖-๔.๐๐

๒.๑ ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน

๒.๑.๑ ด้านนโยบาย และการสื่อสาร

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ							ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	Frequency								
	ไม่สามารถประเมินได้	ไม่พึงพอใจ	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด			
ด้านนโยบาย และการสื่อสาร									
๑. การกำหนดนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต			๑๒	๖๕	๙๑	๕๔	๓.๘๐		
๒. การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนามีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางของกรม	๑	๑๐	๕๔	๑๐๒	๕๕	๓.๙๐			
๓. การสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน และสร้างการรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒	๑๔	๖๓	๙๐	๕๕	๓.๘๐			
๔. ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาชัดเจน ทัวถึง และครอบคลุม	๒	๑๖	๖๕	๘๗	๕๒	๓.๘๑			
๕. ความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันในการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๒	๑๑	๕๐	๙๓	๖๖	๓.๗๗			
ภาพรวมความพึงพอใจด้านนโยบายและการสื่อสาร	๗	๖๓	๒๙๗	๔๖๓	๒๘๒	๓.๘๑			

ภาพรวมความพึงพอใจด้านนโยบายและการสื่อสาร มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ ทุกประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยที่ระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนามีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางของกรม ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ รองลงมา ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาชัดเจน ทัวถึง และครอบคลุม ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๒ ประเด็น คือ การกำหนดนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และการสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน และสร้างการรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย ๓.๘๐

๒.๑.๒ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ							ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	Frequency								
	ไม่สามารถประเมินได้	ไม่พึงพอใจ	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด			
ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร									
๑. ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน มีบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น มีการให้คำปรึกษา สอนงาน ฯลฯ		๒	๑๑	๕๐	๙๓	๖๖	๓.๙๔		
๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน		๔	๑๔	๖๕	๘๐	๕๙	๓.๗๙		
๓. โอกาสในการเข้าถึงหลักสูตรการฝึกอบรม/การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์/ทุนการศึกษา ฯลฯ		๖	๑๖	๕๙	๘๘	๕๓	๓.๗๔		
๔. การสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง		๑๐	๑๖	๕๙	๘๒	๕๕	๓.๗๐		
๕. การส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ		๖	๑๙	๖๐	๗๘	๕๙	๓.๗๔		
ภาพรวมความพึงพอใจด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร		๒๘	๗๖	๒๙๓	๔๒๔	๒๙๒	๓.๗๘		

ภาพรวมความพึงพอใจด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ ทุกประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยที่ระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน มีบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น มีการให้คำปรึกษา สอนงาน ฯลฯ ค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ รองลงมา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๒

ประเด็น คือ โอกาสในการเข้าถึงหลักสูตรการฝึกอบรม/การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์/ทุนการศึกษา ฯลฯ และการส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐

๒.๑.๓ ด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผล

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ							ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	Frequency								
	ไม่ สามารถ ประเมิน ได้	ไม่พึง พอใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด			
ด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผล									
๑. มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงเพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		๓	๑๗	๖๑	๘๗	๕๔	๓.๗๗		
๒. มีการเปิดโอกาสในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วยงาน		๑	๓	๖๔	๘๑	๖๒	๓.๘๔		
๓. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม		๑	๑๘	๖๔	๘๕	๕๔	๓.๗๗		
๔. มีการติดตาม และประเมินผลหลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง		๓	๑๘	๖๕	๘๗	๔๙	๓.๗๒		
๕. ท่านคิดว่าตนเองได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน		๓	๑๕	๗๓	๘๐	๕๑	๓.๗๒		
ภาพรวมความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผล		๑๑	๗๑	๓๒๗	๔๒๐	๒๗๐	๓.๗๖		

ภาพรวมความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผล มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ ทุกประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยที่ระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ มีการเปิดโอกาสในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วยงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ รองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากัน ๒ ประเด็น คือ มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงเพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และมีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย ๓.๗๗

๒.๒ ความพึงพอใจที่มีต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาของกรมควบคุมโรค

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ							
	Frequency						ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	ไม่ สามารถ ประเมิน ได้	ไม่พึง พอใจ	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด		
ความพึงพอใจต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาของกรมควบคุมโรค								
๑. สมรรถนะ (Competency) ของกรมควบคุมโรคที่ใช้ในปัจจุบัน สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต		๒	๑๒	๖๑	๙๓	๕๔	๓.๘๓	😊
๒. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต		๑	๒๑	๕๖	๙๑	๕๓	๓.๗๘	😊
๓. หลักสูตรการเรียนรู้ของกรมควบคุมโรค สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต		๒	๑๓	๖๒	๘๘	๕๗	๓.๘๓	😊
ภาพรวมความพึงพอใจต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาของกรมควบคุมโรค		๕	๔๖	๑๗๙	๒๗๒	๑๖๔	๓.๘๑	😊

ภาพรวมความพึงพอใจต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาของกรมควบคุมโรค มีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ ทุกประเด็นคำถามมีค่าเฉลี่ยที่ระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อความ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ สมรรถนะ (Competency) ของกรมควบคุมโรคที่ใช้ในปัจจุบัน สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และหลักสูตรการเรียนรู้ของกรมควบคุมโรค สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔ รองลงมา การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต ค่าเฉลี่ย ๓.๗๘

๒.๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ท่านอยากให้หน่วยงานดำเนินการ

๑. ควรจัดโครงการเสริมสร้างความรักความผูกพันทุกๆ ๒ ปี
๒. รูปแบบวิธีการพิจารณาส่งบุคลากรอบรม ผบต. ผบก.
๓. ควรมีการเตรียมความรู้ทักษะบุคลากรให้สอดคล้องกับงานที่ทำ

๔. ควรมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคและเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง เช่น โอกาสในการอบรม/ศึกษา/ดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

๕. ไม่สามารถเรียนรู้หลักสูตรออนไลน์ (E Learning) ได้เต็มที่ เนื่องจากงานประจำต้องทำมีมาก

๖. ควรมีหลักสูตรที่พัฒนาระดับสมรรถนะภาพรวมของหน่วยงานอย่างน้อย ปีละ ๒ หลักสูตร

๗. ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

๘. ขาดงบประมาณ การฝึกอบรม ฟื้นฟูความรู้

๙. ความเท่าเทียมตำแหน่ง และความยุติธรรม ก้าวหน้าและการให้ความสำคัญไม่เท่ากัน

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

วิเคราะห์ สรุปผล และรายงานข้อมูลสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ความเป็นมา

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินงานพัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากร ภายใต้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เมื่อหน่วยงานดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ เสร็จสิ้น ภายในไตรมาสที่ ๔ กรมควบคุมโรคแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทุกแห่ง สำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี ได้แจ้งให้บุคลากรเข้าประเมินผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๑-๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

๒. วัตถุประสงค์

๑. สำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. เพื่อนำผลการสำรวจไปพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป

๓. ผลการวิเคราะห์ สรุปผล และรายงานข้อมูลสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้ตอบแบบประเมิน กลุ่มเป้าหมาย เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๒๒๖ คน จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒๒๒ คน ร้อยละ ๙๘.๒๓

ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๔ คน ร้อยละ ๔๖.๘๔ เพศหญิง จำนวน ๑๑๖ คน ร้อยละ ๕๒.๒๕ และเพศทางเลือก จำนวน ๒ คน ร้อยละ ๐.๙๐

มีช่วงอายุ Gen B (๕๓-๗๑ปี) จำนวน ๖๙ คน ร้อยละ ๓๑.๐๘ Gen X (๓๘-๕๒ ปี) จำนวน ๘๑ คน ร้อยละ ๓๖.๔๘ และ Gen Y (๒๐-๓๗ ปี) จำนวน ๗๒ คน ร้อยละ ๓๒.๔๓

มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๐ คน ร้อยละ ๑๘.๘๑ ปริญญาตรี จำนวน ๑๒๐ คน ร้อยละ ๕๔.๑๐ ปริญญาโท จำนวน ๕๗ คน ร้อยละ ๒๕.๖๗ และปริญญาเอก จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๒.๒๕

มีสถานภาพการทำงาน เป็นข้าราชการ จำนวน ๑๒๑ คน ร้อยละ ๕๔.๕๐ พนักงานราชการ จำนวน ๒๓ คน ร้อยละ ๑๐.๓๖ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๒ คน ร้อยละ ๑๘.๙๑ พนักงานกระทรวง จำนวน ๑๔ คน ร้อยละ ๖.๓๐ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๒ คน ร้อยละ ๙.๙๐

มีระดับตำแหน่งที่ประเมิน ระดับผู้บริหาร /รองผู้อำนวยการ จำนวน ๓ คน ร้อยละ ๑.๓๕ หัวหน้ากลุ่ม จำนวน ๑๔ คน ร้อยละ ๖.๓๐ หัวหน้างาน จำนวน ๓๐ คน ร้อยละ ๑๓.๕๑ และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๗๕ คน ร้อยละ ๗๙.๒๗

มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค น้อยกว่า ๑-๕ ปี จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๓.๗๕ ๑-๕ ปี จำนวน ๓๕ คน ร้อยละ ๑๖.๓๑ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๓๕ คน ร้อยละ ๑๖.๓๑ ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๙ คน ร้อยละ ๘.๕๖ ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๙ คน ร้อยละ ๖.๗๖ ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๘ คน ร้อยละ ๓.๖๑ ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๘ คน ร้อยละ ๓.๖๑ และมากกว่า ๓๑ ปี จำนวน ๑๕ คน ร้อยละ ๖.๗๖

ภาพรวมความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรที่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ ทุกด้านมีความพึงพอใจระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบาย และการสื่อสาร ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ และด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผล ค่าเฉลี่ย ๓.๗๗

ความพึงพอใจต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาของกรมควบคุมโรคที่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑

๔. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ท่านอยากให้หน่วยงานดำเนินการ

๑. ควรจัดโครงการเสริมสร้างความรักความผูกพันทุกๆ ๒ ปี
๒. รูปแบบวิธีการพิจารณาส่งบุคลากรอบรม ผบต. ผบก.
๓. ควรมีการเตรียมความรู้ทักษะบุคลากรให้สอดคล้องกับงานที่ทำ
๔. ควรมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคและเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง เช่น โอกาสในการอบรม/ศึกษา/ดูงานต่างประเทศ เป็นต้น
๕. ไม่สามารถเรียนรู้หลักสูตรออนไลน์ (E Learning) ได้เต็มที่ เนื่องจากงานประจำต้องทำมีมาก
๖. ควรมีหลักสูตรที่พัฒนาระดับสมรรถนะภาพรวมของหน่วยงานอย่างน้อย ปีละ ๒ หลักสูตร
๗. ขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
๘. ขาดงบประมาณ การฝึกอบรม ฟื้นฟูความรู้
๙. ความเท่าเทียมตำแหน่ง และความยุติธรรม ก้าวหน้าและการให้ความสำคัญไม่เท่ากัน

งานพัฒนาบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี