



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ ๕๐๖

วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว ๒๖๘ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้หน่วยงานมอบหมายบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากร (HRD) ดำเนินการแจ้งบุคลากรภายในหน่วยงานเข้าตอบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทางระบบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) เว็บไซต์ https://person.ddc.moph.go.th/hr_survey ภายในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร จะนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอุบลวรรณ พุ่มไสว)
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

พิศณิ
๒๕ ก.ย. ๖๗

- ทน

(นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒๕ ก.ย. ๒๕๖๗

ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กรมควบคุมโรคที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

บทสรุปผู้บริหาร

กรมควบคุมโรค ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และเพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด กองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด และมีการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อศึกษาความพึงพอใจและนำข้อมูลจากผลสำรวจมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกประเภท ในสังกัดกรมควบคุมโรค

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ผ่านระบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) เว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey ระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม - 9 สิงหาคม 2567 โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น 4,037 คน จากบุคลากรทั้งหมด 6,104 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.14) ซึ่งสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 74.40 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ“พึงพอใจมาก” (มีค่าเฉลี่ย 3.72) และเมื่อเปรียบเทียบกับผลความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ย้อนหลัง 5 ปี พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรรายด้าน

จากภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ตอบแบบสำรวจ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อด้านนโยบายและการสื่อสารมากที่สุด ร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 74.43 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.72 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตามและประเมินผล ร้อยละ 73.98 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.70 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดย

ด้านนโยบาย และการสื่อสาร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนามีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางของกรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.49 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.77 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ การกำหนดนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบัน และอนาคต คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก การสื่อสารนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน และสร้างการรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ในการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ย

ความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และความพึงพอใจต่อช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา ชัดเจน ทัวถึง และครอบคลุมน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.28 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.71 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน มีบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น มีการให้คำปรึกษา สอนงาน ฯลฯ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.16 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.81 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โอกาสในการเข้าถึง หลักสูตรการฝึกอบรม/การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์/ทุนการศึกษา ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก การส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 73.80 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.69 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และความพึงพอใจต่อการสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงานทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.97 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.65 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตามและประเมินผล พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเปิดโอกาสในการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วยงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.80 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.74 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงเพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 74.08 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.70 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 73.80 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.69 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และความพึงพอใจต่อการที่มีการติดตาม และประเมินผลหลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และคิดว่าตนเองได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.68 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

3. ความพึงพอใจต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาของกรมควบคุมโรค

จากภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ตอบแบบสำรวจ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการเรียนรู้ของกรมควบคุมโรค สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และสมรรถนะ (Competency) ของกรมควบคุมโรค มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต คิดเป็นร้อยละ 73.80 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.69 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหาและอุปสรรค

(1) เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สำคัญต่อการกิจขององค์กรที่มีค่าใช้จ่าย ได้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มที่จำเป็นต้องพัฒนา

(2) การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่กำหนดให้เรียนผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) ซึ่งมีรายวิชาที่ต้องเรียนต่อปีค่อนข้างเยอะ ประกอบกับภาระความรับผิดชอบในงานมีจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถเรียนได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด

(3) หน่วยงานไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดเก็บข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

(4) ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคค่อนข้างน้อย ทำให้หน่วยงานและบุคลากรบางคนไม่ทราบถึงรายละเอียดข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

(5) หลักสูตรในการเรียนออนไลน์ (E-learning) ตามสายงานมีน้อย ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานบางกลุ่มงาน ทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้

4.2 ข้อเสนอแนะ

(1) กรมฯ ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้กับทุกหน่วยงานตามความสำคัญ และจำเป็นอย่างเหมาะสม

(2) หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง สามารถเลือกหลักสูตรที่สนใจและสมัครเพื่อพิจารณาเข้าร่วมอบรม

(3) ควรมีการพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งผู้รับผิดชอบ HRM HRD HRE โดยจัดอบรมพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาเครือข่ายการทำงานให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

(4) ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อสื่อสารข้อมูลให้เข้าใจง่ายและมีประสิทธิภาพ

(5) กรมฯ ควรเพิ่มเติมหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานประจำมากขึ้น

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. ความเป็นมา

กรมควบคุมโรคได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนามีด้วยกัน 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ และ 3) การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด และบุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด กองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด และมีการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อศึกษาความพึงพอใจและนำข้อมูลจากผลสำรวจมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกประเภท ในสังกัดกรมควบคุมโรค

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคผ่านระบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) เว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey ระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม - 9 สิงหาคม 2567 โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น 4,037 คน จากบุคลากรทั้งหมด 6,104 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.14)

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจ มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรต่อไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ มีจำนวน 9 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) หน่วยงาน 2) เพศ 3) ช่วงอายุ 4) ระดับการศึกษา 5) ประเภท 6) ตำแหน่ง 7) ระดับตำแหน่ง 8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค และ 9) สถานะการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร/เครื่องมือและวิธีการพัฒนาบุคลากร
ของกรมควบคุมโรค จำแนกเป็น 2 มิติ

- (1) มิติการพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 15 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน
 - ด้านนโยบาย และการสื่อสาร
 - ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
 - ด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผล
- (2) มิติเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 3 ข้อคำถาม
 - สมรรถนะ (Competency)
 - การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
 - หลักสูตรการเรียนรู้ของกรมควบคุมโรค (E-learning)

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ มีจำนวน 2 ข้อคำถาม

- (1) ปัญหาอุปสรรคที่ท่านพบเจอเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- (2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ท่านอยากให้กรมฯ ดำเนินการ

โดยในการสำรวจความพึงพอใจ ครั้งนี้ แบ่งระดับความพึงพอใจ ออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนความพึงพอใจ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
พึงพอใจมากที่สุด	5 คะแนน
พึงพอใจมาก	4 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	3 คะแนน
พึงพอใจน้อย	2 คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	1 คะแนน

โดยเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41– 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

4. วิธีการสำรวจ

จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey)
เว็บไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr_survey

**ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผ่านระบบ HR Survey ระหว่างวันที่ 4 กรกฎาคม - 9 สิงหาคม 2567 มีบุคลากรเข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวน 4,037 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

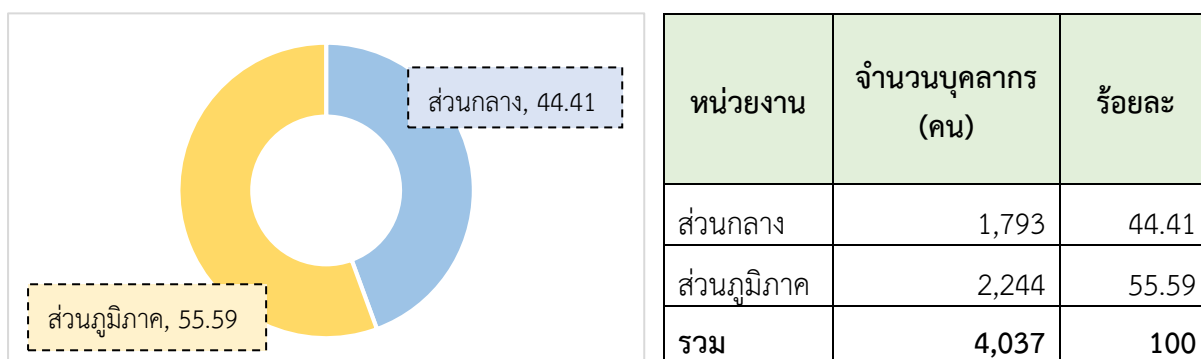
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

**1.1 จำนวนบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจ จำแนกรายหน่วยงาน
- หน่วยงานทั้งหมดในกรมควบคุมโรค**

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร ที่ตอบแบบสำรวจ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด (คน)	ร้อยละ
กลุ่มงานจริยธรรม	7	7	100.00
กลุ่มตรวจสอบภายใน	14	14	100.00
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	17	17	100.00
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	68	84	80.95
กองบริหารการคลัง	53	67	79.10
กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	20	59	33.90
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	43	57	75.44
กองกฎหมาย	23	33	69.70
กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค	36	36	100.00
สถาบันบำราศนราดูร	354	796	44.47
สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	80	148	54.05
สถาบันราชประชาสมาสัย	158	457	34.57
กองโรคไม่ติดต่อ	46	80	57.50
กองนวัตกรรมและวิจัย	31	46	67.39
สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา	20	31	64.52
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	45	62	72.58
สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	47	76	61.84
สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	12	16	75.00
สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	28	28	100.00
สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก	12	34	35.29
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่	321	360	89.17
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก	254	302	84.11
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์	97	169	57.40
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี	163	169	96.45

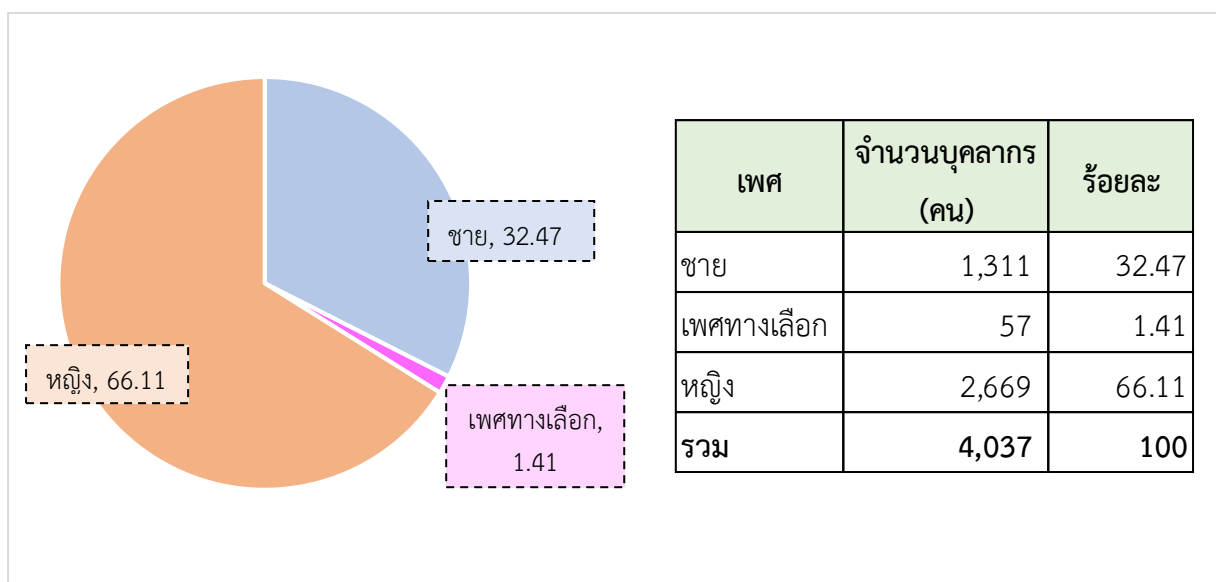
หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร ที่ตอบแบบสำรวจ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด (คน)	ร้อยละ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี	194	213	91.08
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี	114	272	41.91
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	146	186	78.49
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี	105	157	66.88
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา	197	214	92.06
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี	196	204	96.08
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช	280	330	84.85
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา	177	259	68.34
สำนักงานเลขานุการกรม	34	72	47.22
กองระบาดวิทยา	103	129	79.84
กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	94	135	69.63
กองโรคติดต่อทั่วไป	78	160	48.75
กองโรคติดต่อทางเดินหายใจ	80	131	61.07
กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	39	202	19.31
กองวินโรค	65	96	67.71
สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	50	50	100.00
กองป้องกันการบาดเจ็บ	54	55	98.18
กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ และกักกันโรค	75	80	93.75
สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการ พระราชดำริ	7	11	63.64
รวม	4,037	6,104	

- หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค กรมควบคุมโรค



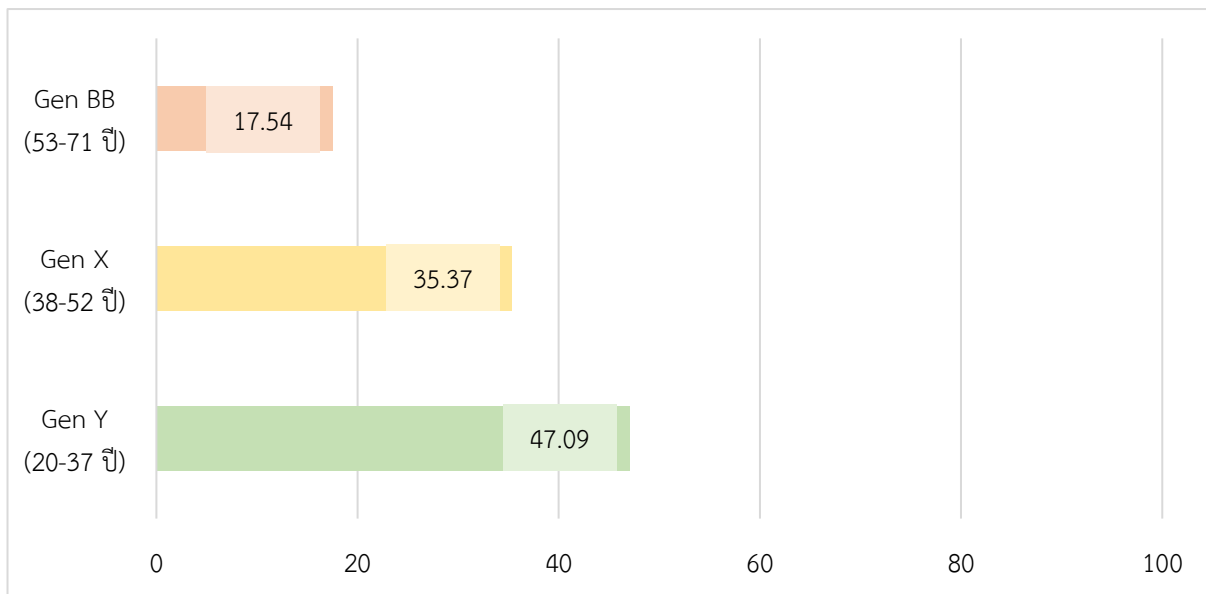
จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ ส่วนใหญ่ คือ หน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน 2,244 คน คิดเป็นร้อยละ 55.59 และหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 1,793 คน คิดเป็นร้อยละ 44.41

1.2 จำนวนบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศ



จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ ส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 2,669 คน คิดเป็นร้อยละ 66.11 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 1,311 คิดเป็นร้อยละ 32.47 และตามมด้วยเพศทางเลือก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41

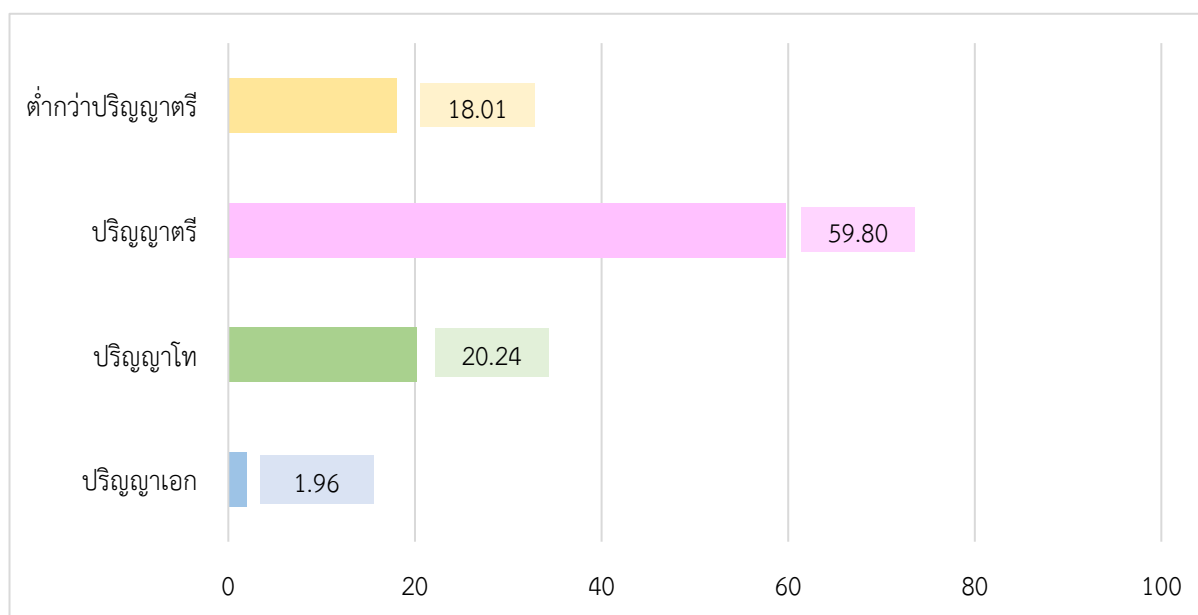
1.3 จำนวนบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจ จำแนกตามช่วงอายุ



ช่วงอายุ	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
Gen BB (53-71 ปี)	708	17.54
Gen X (38-52 ปี)	1,428	35.37
Gen Y (20-37 ปี)	1,901	47.09
รวม	4,037	100

จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ มีช่วงอายุส่วนใหญ่ คือ Gen Y (20-37 ปี) จำนวน 1,901 คน คิดเป็นร้อยละ 47.09 รองลงมาคือ Gen X (38-52 ปี) จำนวน 1,428 คน คิดเป็นร้อยละ 35.37 และตามมด้วย Gen BB (53-71 ปี) จำนวน 708 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54

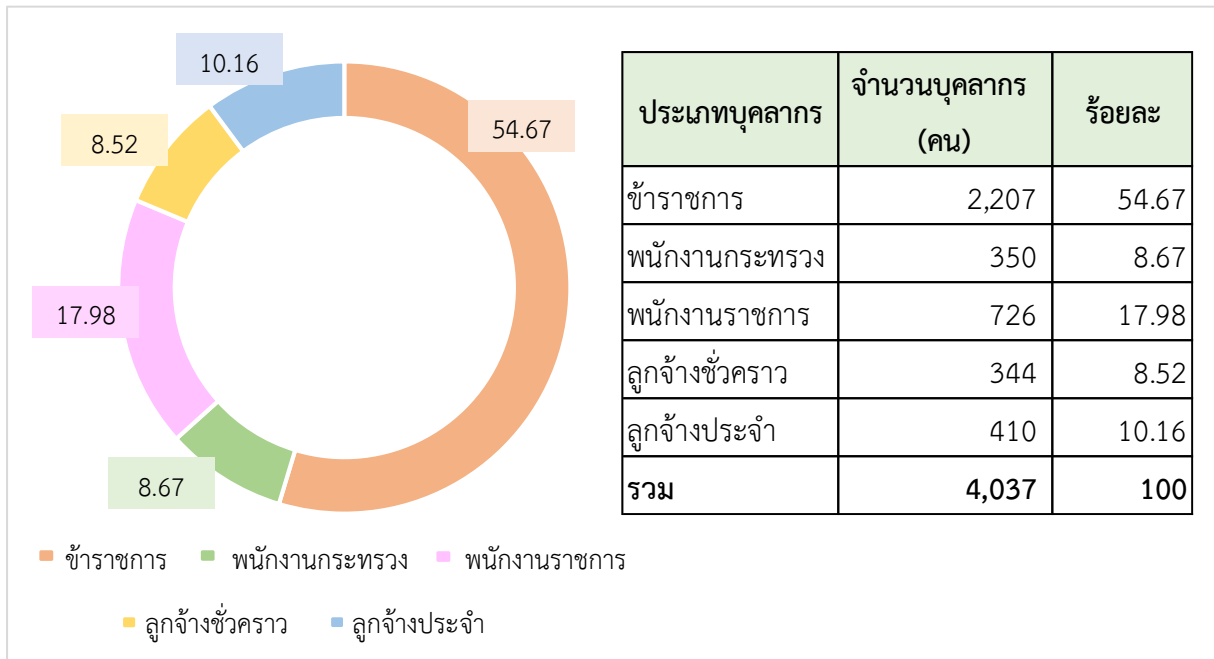
1.4 จำนวนบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา



ระดับการศึกษา	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	727	18.01
ปริญญาตรี	2,414	59.80
ปริญญาโท	817	20.24
ปริญญาเอก	79	1.96
รวม	4,037	100

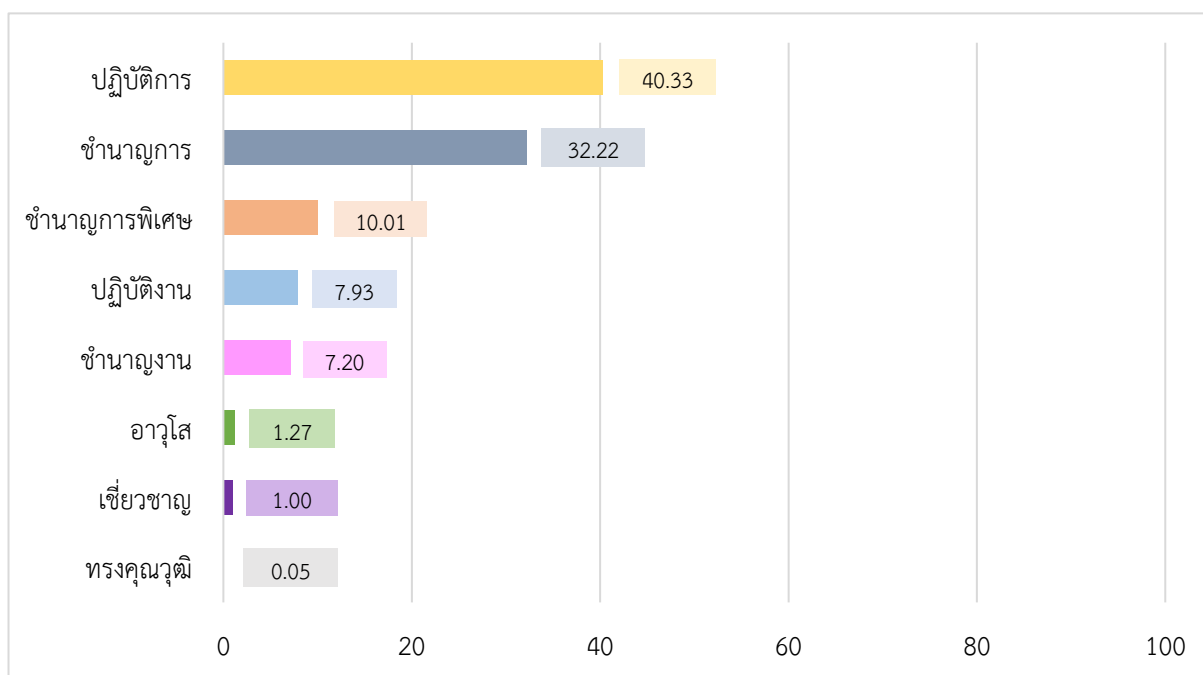
จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 2,414 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 817 คน คิดเป็นร้อยละ 20.24 และตามมาด้วย ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 727 คน คิดเป็นร้อยละ 18.01 และปริญญาเอก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96

1.5 จำนวนบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทบุคลากร



จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจฯ ส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการ จำนวน 2,207 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 726 คน คิดเป็นร้อยละ 17.98 และตามมาด้วย ลูกจ้างประจำ จำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 10.16 พนักงานกระทรวง จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 8.67 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 8.52

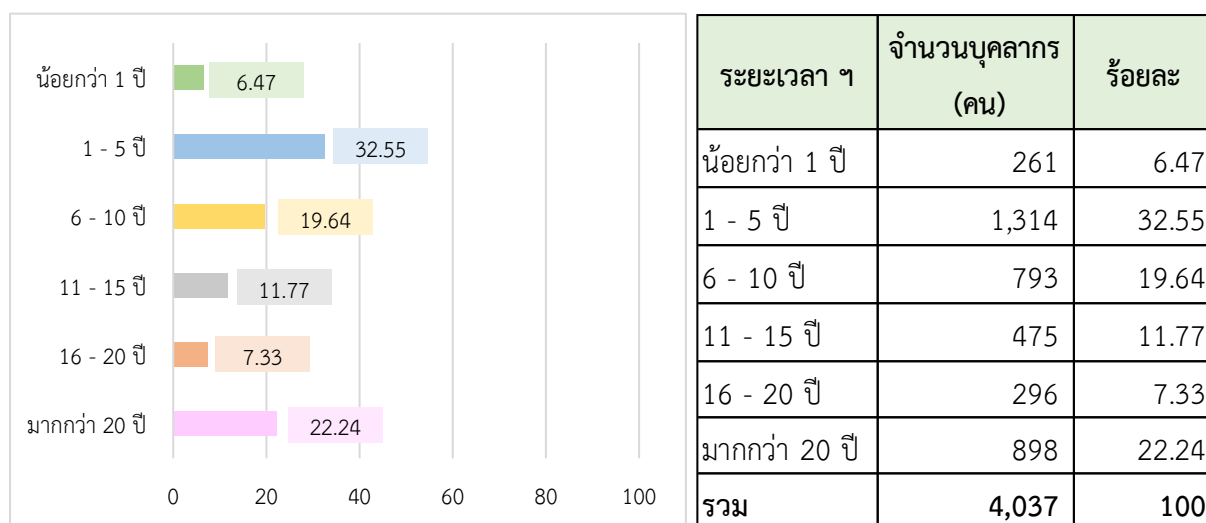
1.6 จำนวนบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (เฉพาะข้าราชการ)



ระดับตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติการ	890	40.33
ชำนาญการ	711	32.22
ชำนาญการพิเศษ	221	10.01
ปฏิบัติงาน	175	7.93
ชำนาญงาน	159	7.20
อาวุโส	28	1.27
เชี่ยวชาญ	22	1.00
ทรงคุณวุฒิ	1	0.05
รวม	2,207	100

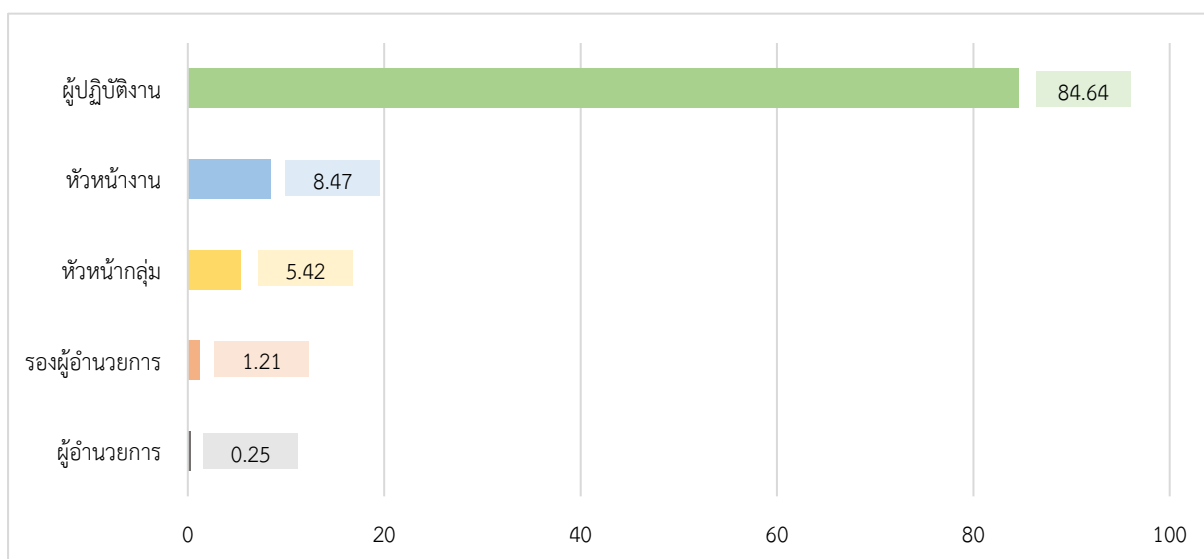
จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจฯ (เฉพาะข้าราชการ) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 890 คน คิดเป็นร้อยละ 40.33 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ จำนวน 711 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 และตามมาด้วย ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 10.01 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 7.93 ระดับชำนาญงาน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ระดับอาวุโส จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27 ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.05

1.7 จำนวนบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค



จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจฯ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 1,314 คน คิดเป็นร้อยละ 32.55 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 898 คน คิดเป็นร้อยละ 22.24 และตามมาด้วย ระยะเวลาระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 793 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 ระยะเวลาระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 475 คน คิดเป็นร้อยละ 11.77 ระยะเวลาระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33 และ ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 6.47

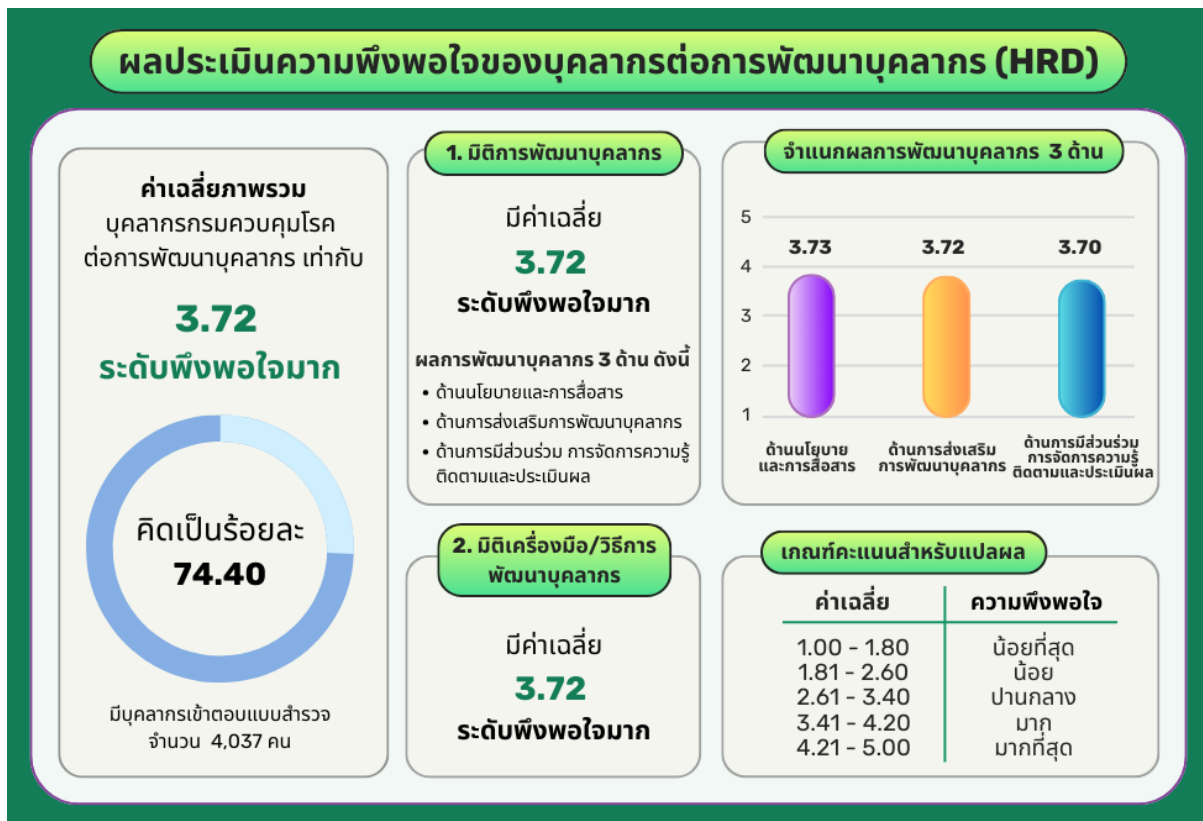
1.8 จำนวนบุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจ จำแนกตามสถานะการดำเนินงาน



สถานะการดำเนินงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ผู้ปฏิบัติงาน	3,417	84.64
หัวหน้างาน	342	8.47
หัวหน้ากลุ่ม	219	5.42
รองผู้อำนวยการ	49	1.21
ผู้อำนวยการ	10	0.25
รวม	4,037	100

จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรที่เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ ส่วนใหญ่มีสถานะการดำเนินงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3,417 คน คิดเป็นร้อยละ 84.64 รองลงมาคือ หัวหน้างาน จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 8.47 และตามมด้วย หัวหน้ากลุ่ม จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 5.42 รองผู้อำนวยการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 และผู้อำนวยการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร/เครื่องมือและวิธีการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ



จากผลการสำรวจบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 4,037 คน พบว่า ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยภาพรวม 3.72 คิดเป็นร้อยละ 74.40 โดยสามารถจำแนกได้ 2 มิติ ดังนี้

2.1 มิติการพัฒนาบุคลากร

จากภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจฯ พบว่า มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 74.40 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.72 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยด้านที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 74.43 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.72 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตามและประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 73.98 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.70 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยสามารถจำแนกเป็นข้อคำถามรายชื่อ ดังนี้

2.1.1 ด้านนโยบาย และการสื่อสาร

ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
2.1 การกำหนดนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.73	74.60	พึงพอใจมาก
2.2 การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนามีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางของกรม	3.77	75.49	พึงพอใจมาก
2.3 การสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน และสร้างการรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	74.60	พึงพอใจมาก
2.4 ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาชัดเจน ทั้งถึงและครอบคลุม	3.71	74.28	พึงพอใจมาก
2.5 ความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ในการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	3.73	74.60	พึงพอใจมาก
ภาพรวม	3.73	74.60	พึงพอใจมาก

จากตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อด้านนโยบาย และการสื่อสาร ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนามีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางของกรม คิดเป็นร้อยละ 75.49 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.77 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือการกำหนดนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก การสื่อสารนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจน และสร้างการรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ในการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และความพึงพอใจต่อช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา ชัดเจน ทั้งถึง และครอบคลุมน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.28 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.71 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2.1.2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์

ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาศูนย์	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
2.6 ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน มีบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น มีการให้คำปรึกษา สอนงาน ฯลฯ	3.81	76.16	พึงพอใจมาก
2.7 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือแผนพัฒนาศูนย์ของหน่วยงาน	3.73	74.60	พึงพอใจมาก
2.8 โอกาสในการเข้าถึงหลักสูตรการฝึกอบรม/การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์/ทุนการศึกษา ฯลฯ	3.73	74.60	พึงพอใจมาก
2.9 การสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงานทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง	3.65	72.97	พึงพอใจมาก
2.10 การส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ	3.69	73.80	พึงพอใจมาก
ภาพรวม	3.72	74.43	พึงพอใจมาก

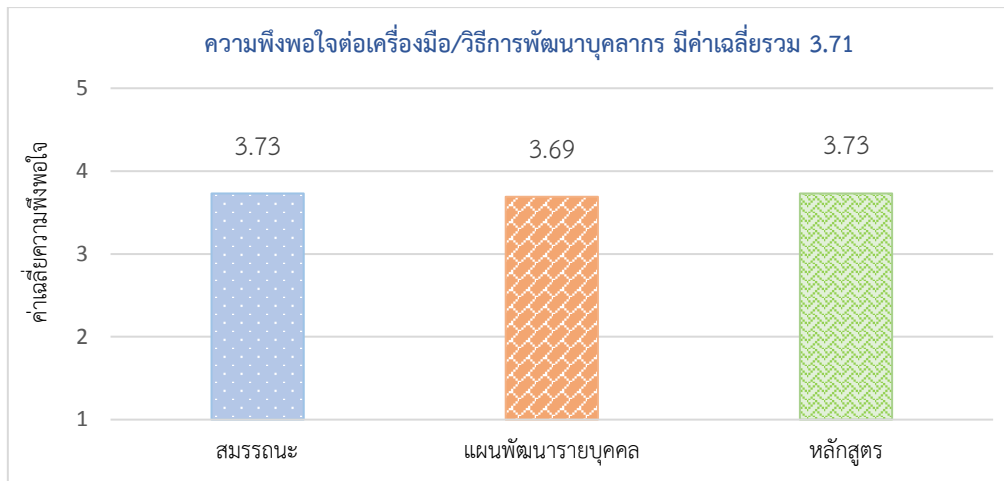
จากตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 74.43 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.72 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน มีบทบาทในการส่งเสริม และพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น มีการให้คำปรึกษา สอนงาน ฯลฯ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.16 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.81 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือแผนพัฒนาศูนย์ของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โอกาสในการเข้าถึงหลักสูตรการฝึกอบรม/การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์/ทุนการศึกษา ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก การส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 73.80 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.69 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และความพึงพอใจต่อการสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงานทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.97 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.65 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2.1.3 ด้านการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ติดตามและประเมินผล

ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
2.11 มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงเพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.70	74.08	พึงพอใจมาก
2.12 มีการเปิดโอกาสในการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วยงาน	3.74	74.80	พึงพอใจมาก
2.13 มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม	3.69	73.80	พึงพอใจมาก
2.14 มีการติดตาม และประเมินผลหลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.68	73.60	พึงพอใจมาก
2.15 ท่านคิดว่าตนเองได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.68	73.60	พึงพอใจมาก
ภาพรวม	3.70	73.98	พึงพอใจมาก

จากตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมการจัดการความรู้ ติดตามและประเมินผล ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 73.98 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.70 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสในการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของกลุ่ม/ฝ่าย/หน่วยงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.80 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.74 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงเพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 74.08 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.70 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 73.80 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.69 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และความพึงพอใจต่อการที่มีการติดตาม และประเมินผลหลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และคิดว่าตนเองได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.68 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2.2 มิติเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาบุคลากร



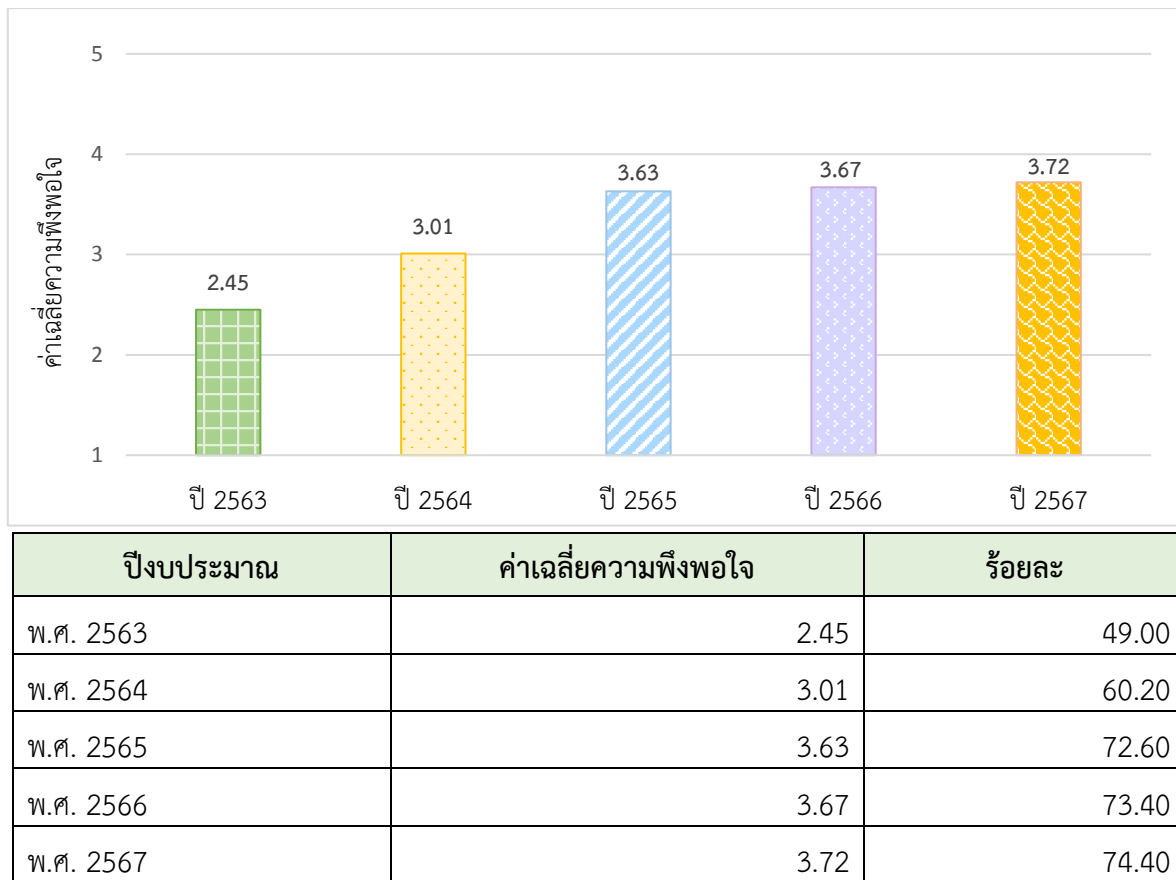
จากภาพรวมของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจฯ พบว่ามีความพึงพอใจต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 74.40 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.72 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ความพึงพอใจต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาของกรมควบคุมโรค

ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
3.1 สมรรถนะ (Competency) ของกรมควบคุมโรคที่ใช้ในปัจจุบันสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.73	74.60	พึงพอใจมาก
3.2 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.69	73.80	พึงพอใจมาก
3.3 หลักสูตรการเรียนรู้ของกรมควบคุมโรค สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.73	74.60	พึงพอใจมาก
ภาพรวม	3.72	74.33	พึงพอใจมาก

จากตารางข้างต้น พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 74.33 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.72 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ หลักสูตรการเรียนรู้ของกรมควบคุมโรค สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ สมรรถนะ (Competency) ของกรมควบคุมโรคที่ใช้ในปัจจุบันสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต คิดเป็นร้อยละ 74.33 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.73 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา คือ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต คิดเป็นร้อยละ 73.80 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.69 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2.3 เปรียบเทียบผลความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567



เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2567 พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยปี 2563 คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 2.45 อยู่ในระดับพึงพอใจน้อย ปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 60.20 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.01 อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 72.60 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.63 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ปี 2566 คิดเป็นร้อยละ 73.40 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.67 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก และปี 2567 คิดเป็นร้อยละ 74.40 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.72 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

3.1 ปัญหาและอุปสรรค

(1) เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สำคัญต่อภารกิจขององค์กรที่มีค่าใช้จ่าย ได้ครอบคลุมกับบุคลากรกลุ่มที่จำเป็นต้องพัฒนา

(2) การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่กำหนดให้เรียนผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) ซึ่งมีรายวิชาที่ต้องเรียนต่อปีค่อนข้างเยอะ ประกอบกับภาระความรับผิดชอบในงานมีจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถเรียนได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

(3) หน่วยงานไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดเก็บข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

(4) ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคค่อนข้างน้อย ทำให้หน่วยงานและบุคลากรบางคนไม่ทราบถึงรายละเอียดข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

(5) หลักสูตรในการเรียนออนไลน์ (E-learning) ตามสายงานมีน้อย ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานบางกลุ่มงาน ทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้

3.2 ข้อเสนอแนะ

(1) กรมฯ ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้กับทุกหน่วยงานตามความสำคัญ และจำเป็นอย่างเหมาะสม

(2) หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง สามารถเลือกหลักสูตรที่สนใจ และสมัครเพื่อพิจารณาเข้าร่วมอบรม

(3) ควรมีการพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งผู้รับผิดชอบ HRM HRD HRE โดยจัดอบรมพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาเครือข่ายการทำงานให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

(4) ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อสื่อสารข้อมูลให้เข้าใจง่ายและมีประสิทธิภาพ

(5) กรมฯ ควรเพิ่มเติมหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานที่ สอดคล้อง และเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานประจำมากขึ้น