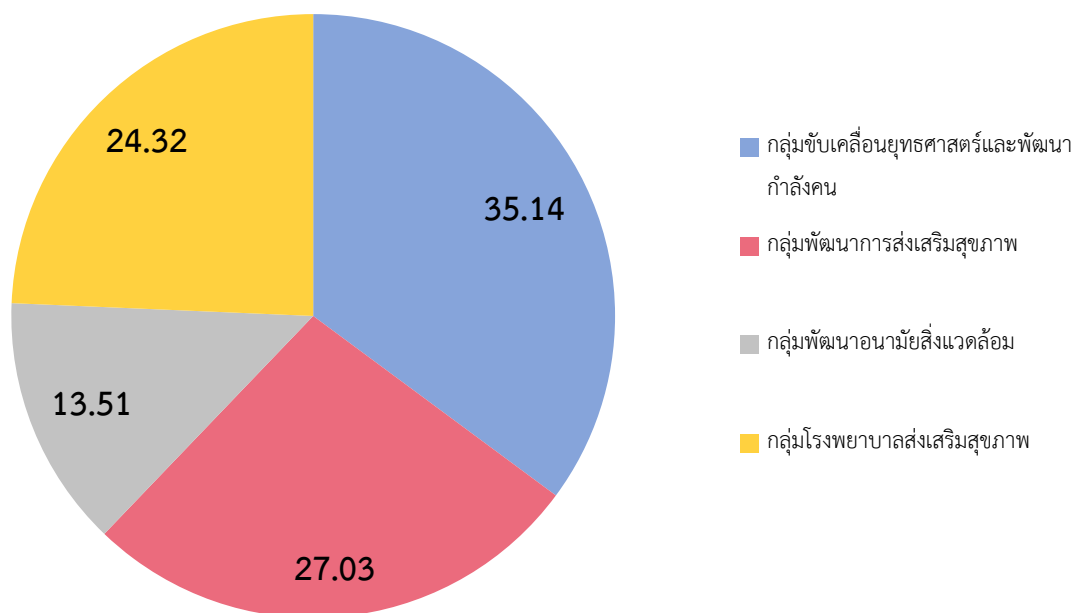


สรุปแบบสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรม (Training Need)

ศูนย์อนามัยที่ 6 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ

การสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรม (Training Need) ศูนย์อนามัยที่ 6 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ระหว่างวันที่ 13 – 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 38 คน ประกอบด้วยกลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคนร้อยละ 35.14 รองลงมาคือ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพร้อยละ 27.03 กลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพร้อยละ 24.32 และกลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมร้อยละ 13.51 ตามลำดับดังแผนภาพที่ 1 แบ่งเป็นสายวิชาการ ได้แก่ แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 72.97 และสายสนับสนุนร้อยละ 27.03 โดยผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) ร้อยละ 51.35 และ Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) ร้อยละ 48.65

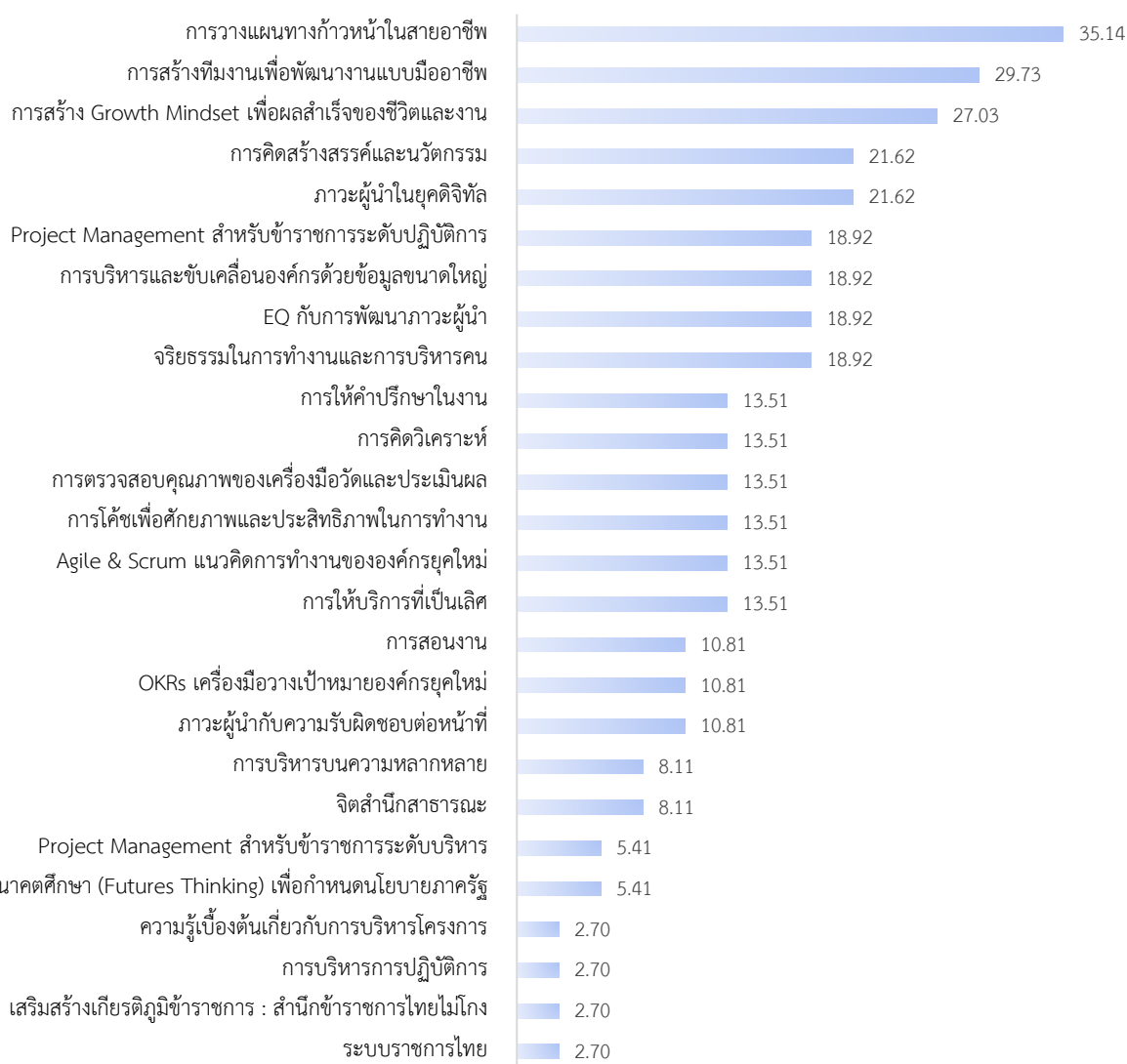


แผนภาพที่ 1 แสดงร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6

ตอนที่ 2 หลักฐานที่ต้องการอบรม (Training Need)

1. หลักฐานการพัฒนาสมรรถนะหลัก

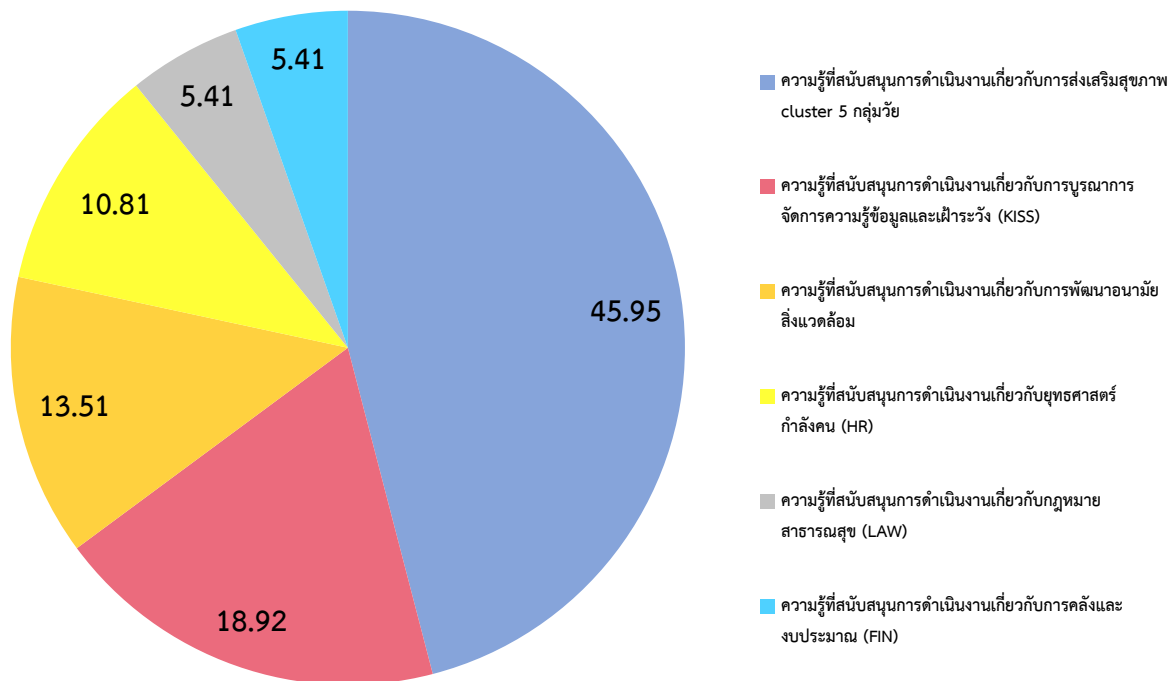
จากแผนภาพที่ 2 พบว่าศูนย์อนามัยที่ 6 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพมากที่สุดร้อยละ 35.14 รองลงมาคือ การสร้างทีมงานเพื่อพัฒนางานแบบมืออาชีพ ร้อยละ 29.73 การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงานร้อยละ 27.03 การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลร้อยละ 21.62 Project Management สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ การบริหารและขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ EQ กับการพัฒนาภาวะผู้นำ และจริยธรรมในการทำงานและการบริหารคนร้อยละ 18.92 ตามลำดับ



แผนภาพที่ 2 แสดงความต้องการหลักฐานการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

2. หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง

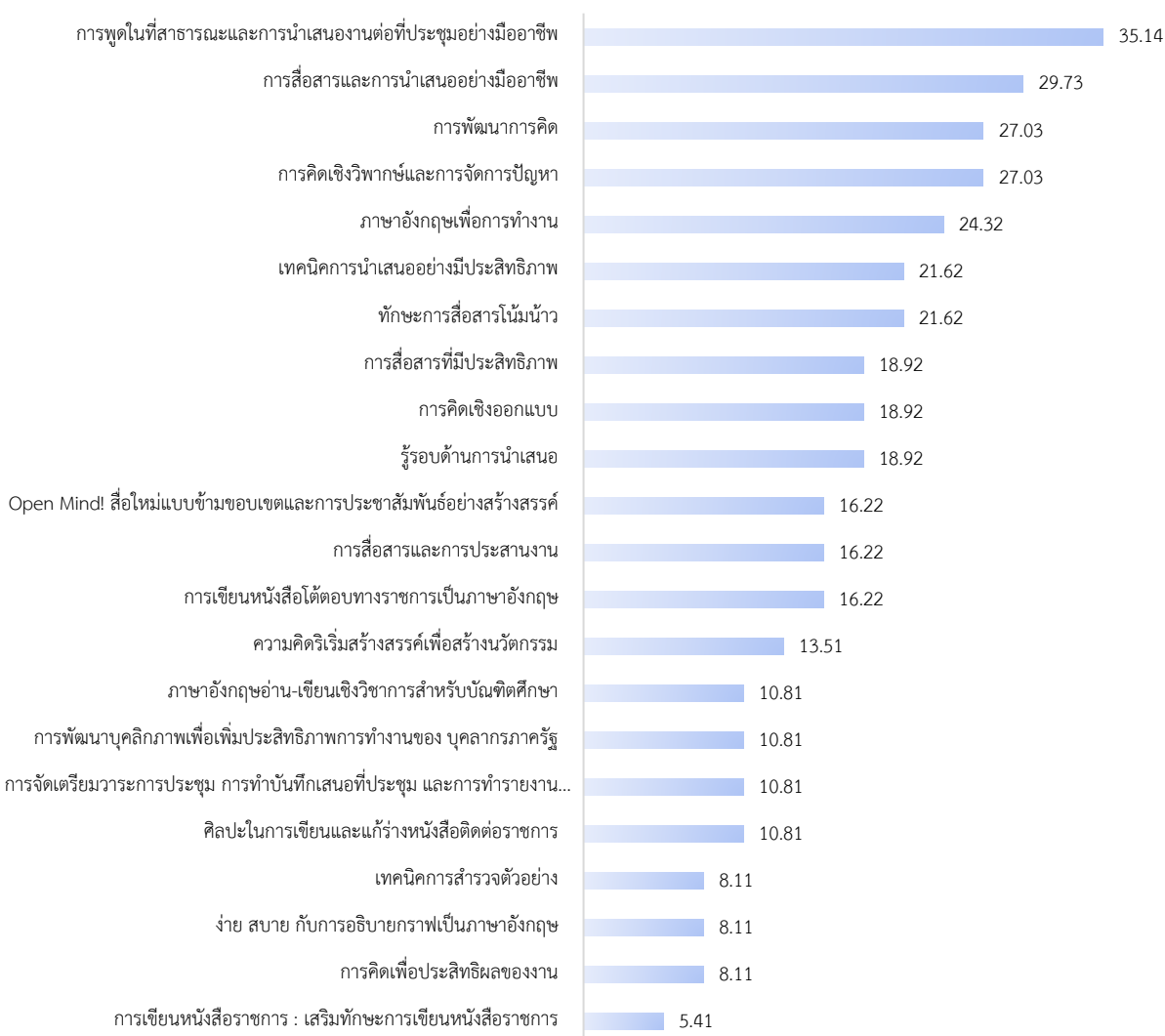
จากแผนภาพที่ 3 พบว่าศูนย์อนามัยที่ 6 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งด้านความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ cluster 5 กลุ่มวัยมากที่สุดร้อยละ 45.95 รองลงมาคือความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมร้อยละ 18.92 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมร้อยละ 13.51 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) ร้อยละ 10.81 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายสาธารณสุข (LAW) และความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการคลังและงบประมาณ (FIN) ร้อยละ 5.14 ตามลำดับ



แผนภาพที่ 3 แสดงความต้องการหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

3. หลักสูตรการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

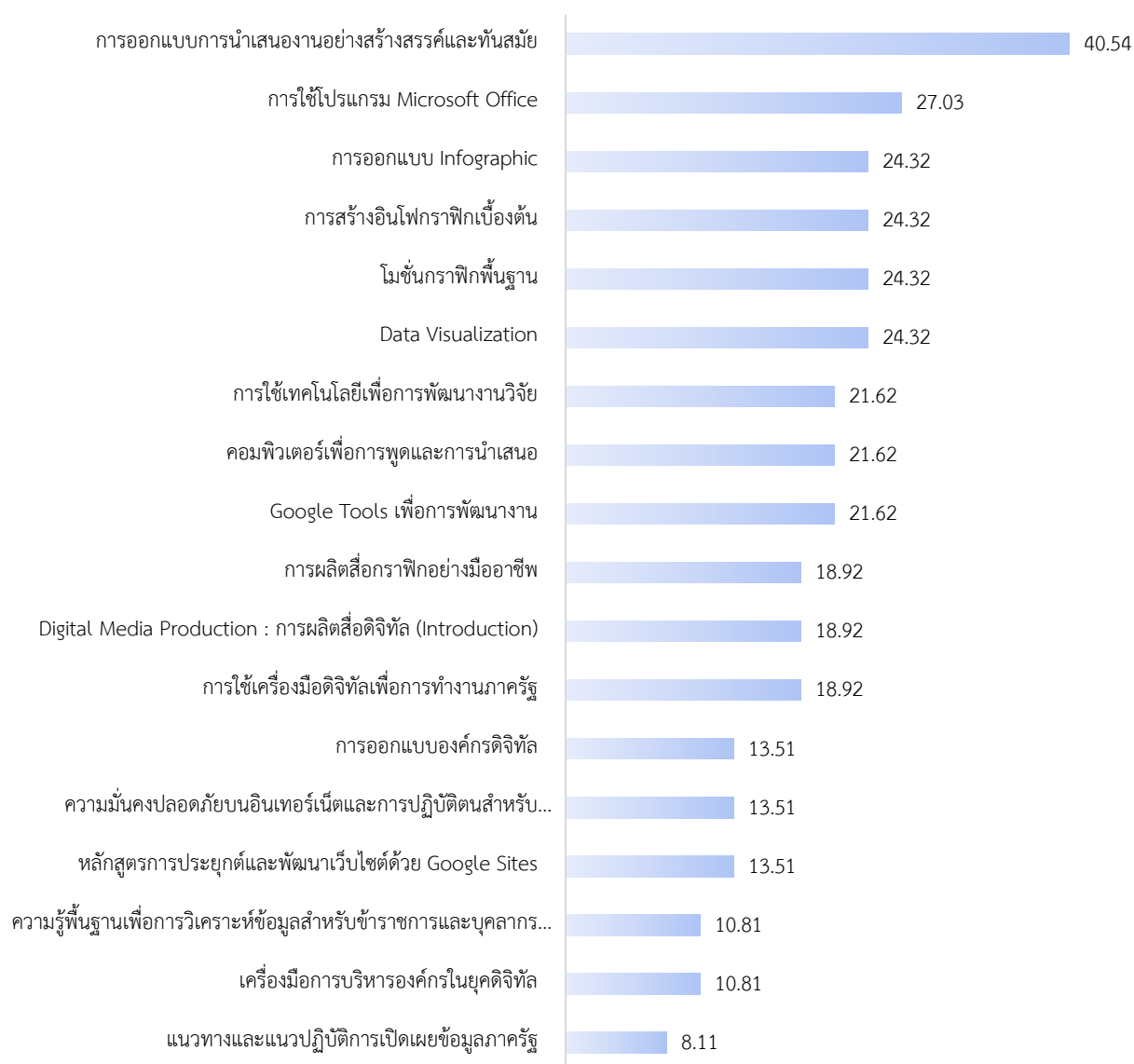
จากแผนภาพที่ 4 พบว่าศูนย์อนามัยที่ 6 มีความต้องการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพูดในที่สาธารณะและการนำเสนองานต่อที่ประชุมอย่างมีมืออาชีพมากที่สุดร้อยละ 35.14 รองลงมาคือ การสื่อสารและการนำเสนออย่างมีมืออาชีพร้อยละ 29.73 การพัฒนาการคิดและการคิดเชิงวิพากษ์และการจัดการปัญหาร้อยละ 27.03 ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานร้อยละ 24.32 เทคนิคการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพและทักษะการสื่อสารโน้มน้าวร้อยละ 21.62 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การคิดเชิงออกแบบ และรู้รอบด้านการนำเสนอร้อยละ 18.92 ตามลำดับ



แผนภาพที่ 4 แสดงความต้องการหลักสูตรการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

4. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

จากแผนภาพที่ 5 พบว่าศูนย์อนามัยที่ 6 มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการออกแบบการนำเสนองานอย่างสร้างสรรค์และทันสมัย ร้อยละ 40.54 รองลงมาคือ การใช้โปรแกรม Microsoft Office ร้อยละ 27.03 การออกแบบ Infographic การสร้างอินโฟกราฟิกเบื้องต้น โมชั่นกราฟิกพื้นฐาน และ Data Visualization ร้อยละ 24.32 การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานวิจัย คอมพิวเตอร์เพื่อการพูดและการนำเสนอ และ Google Tools เพื่อพัฒนางาน ร้อยละ 21.62 การผลิตสื่อกราฟิกอย่างมืออาชีพ Digital Media Production : การผลิตสื่อดิจิทัล และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ ร้อยละ 18.92 ตามลำดับ



แผนภาพที่ 5 แสดงความต้องการหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

6. หากมีการจัดอบรมแบบเชิงปฏิบัติการ บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 มีความต้องการอบรมได้แก่

1. เทคนิคการนำเสนองานแบบมืออาชีพ
2. การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากรภาครัฐ
3. เทคนิคการพูด การสื่อสาร การสื่อสารโน้มน้าว
4. ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
5. ความรู้พื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับ
6. การจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน
7. การพัฒนาบุคลิกภาพ
8. การอบรมการพัฒนาการคิด ด้านจิตวิญญาณ
9. การสร้าง Infographic และ Motion Graphic
10. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

7. ความต้องการสนับสนุนคลิปสั้น หรือ Podcast เพื่อพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และทักษะ โดยนำเสนอในกลุ่มไลน์ HR/HL ศูนย์อนามัยที่ 6

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 มีความต้องการฟัง Podcast ได้แก่

1. ด้านสิ่งแวดล้อม/พลังงาน
2. การพัฒนาการคิด ปรัชญา mindset
3. ข้อมูลสุขภาพกาย สุขภาพจิต ที่เป็นความรู้ใหม่ทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ อาจจะเป็นเนื้อหาสื่อรูปแบบที่มีความหลากหลาย
4. เทคนิคการพูดเพื่อการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร
5. การบริหารจัดการการเงิน
6. การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ
8. แรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการมีความสุขในการทำงาน
9. ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
10. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การทำงานเป็นทีมเวิร์ค