



กรมสุขภาพจิต

สรุปผลการสำรวจ
ความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ
เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสุขภาพจิต

สรุปผลการสำรวจ

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ
เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ 2562

โดย กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

	หน้าที่
ความเป็นมาและความสำคัญ	3
วัตถุประสงค์	3
วิธีดำเนินการ	4
กลุ่มตัวอย่าง	4
การวิเคราะห์ข้อมูล	5
ผลการสำรวจความพึงใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ภาพรวมกรมสุขภาพจิต)	6
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (หน่วยงานส่วนกลาง)	10
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (สถาบัน/โรงพยาบาล)	12
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ศูนย์สุขภาพจิต)	14
ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา	16
แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงานส่วนกลาง	27
แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของสถาบัน/โรงพยาบาล	31
แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของศูนย์สุขภาพจิต	36

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

สืบเนื่องจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 – 2558 และ ปี พ.ศ. 2559 – 2563 มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การธำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Retention Plan) เป้าประสงค์ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน / โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน ต้นสังกัด โดยจะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการเสริมสร้างความผูกพันของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสุขภาพจิต (Quality of Work life and Engagement) กำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร การส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานที่ดี รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาในทุกระดับ และตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ลักษณะความสำคัญขององค์กร หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร และความผูกพันของบุคลากร คณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรกรมสุขภาพจิต จึงได้มีมติให้มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในการทำงาน ส่งเสริมวิธีการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้ และดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร นั้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของกรมสุขภาพจิต จึงได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมของกรมสุขภาพจิต เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลาง และแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2.2 เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับผลประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2.3 เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาแผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของหน่วยงาน

3. วิธีดำเนินการ/ ระยะเวลาดำเนินการ

- หน่วยงานดำเนินการแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในหน่วยงาน แผนงาน/โครงการใช้ในการประเมินจะต้องดำเนินการภายในระยะเวลา ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 – 30 มิถุนายน 2562

- กรมสุขภาพจิตให้บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตทุกหน่วยงาน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ประเมินความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของแต่ละหน่วยงาน ผ่านแบบประเมินความพึงพอใจฯ ออนไลน์ (e-Form) ตามที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด ระยะเวลาการทำแบบประเมินออนไลน์ตั้งแต่วันที่ 22 สิงหาคม – 22 กันยายน 2562 ตามหนังสือกรมสุขภาพจิต ด่วนที่สุด ที่ สธ 0803.4/ว 4113 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2562

- กองบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของกรมสุขภาพจิตในภาพรวมและรายหน่วย และรายงานผลการสำรวจดังกล่าวให้อธิบดีกรมสุขภาพจิต และหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตทราบ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และการปรับปรุงองค์กรในภาพรวมต่อไป

- กราฟแสดงผลการประเมินความผูกพันย้อนหลัง 3 ปี

4. กลุ่มตัวอย่าง

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการประเมินโดยจำแนกตามขนาดของหน่วยงาน คือ

- **หน่วยงานขนาดเล็ก** (บุคลากรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน) ให้บุคลากรตอบแบบประเมิน **มากกว่าร้อยละ 90**

- **หน่วยงานขนาดใหญ่** (บุคลากรมากกว่า 100 คน ขึ้นไป) ให้บุคลากรตอบแบบประเมิน **มากกว่าร้อยละ 80** หรือประเมินทุกคนในองค์กร ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหน่วยงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่าที่กรมกำหนดไว้เป็นขั้นต่ำ

สำหรับการกระจายกลุ่มตัวอย่าง ให้กระจายกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับ/ชั้น ไปยังสายงานที่หน่วยงานมีอยู่ **ตามสัดส่วนที่เหมาะสม** ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินการประเมินต้องทราบข้อมูลทั้งชื่อสายงานและจำนวนของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ/ชั้น จึงจะสามารถกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมได้ สำหรับในกรณีที่จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการประเมินไม่สัมพันธ์กับสัดส่วนของจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในแต่ละสายงานในระดับ/ชั้นที่ต้องการประเมิน หรือกรณีหน่วยงานขนาดใหญ่ให้หน่วยงานใช้ดุลยพินิจ โดยยึดหลักความครอบคลุมของกลุ่มเป้าหมายเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ตามหนังสือกรมสุขภาพจิต ด่วนที่สุด ที่ สธ 0803.4/4222 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2562 และ ที่ สธ 0803.4/ว 4113 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2562 เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และเรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปี 2562 เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร รวมทั้งใช้เป็นมาตรฐานกลางในการดำเนินงานประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตแล้ว จึงนำข้อมูลมารวมกันแล้วแยกวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

- วิเคราะห์รายชื่อด้วยการหาความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 ส่วนคำถามประเมินความคิดเห็นต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

- วิเคราะห์รายชื่อด้วยการหาความถี่, ร้อยละ, ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าร้อยละ
- วิเคราะห์ร้อยละความพึงพอใจจากค่าร้อยละของระดับความพึงพอใจและพึงพอใจที่สุด

6. ผลการสำรวจความพึงใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ข้อมูลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จากหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตทั้ง 45 หน่วยงาน จำนวน 4,904 คน คิดเป็นร้อยละ 71.93 ของจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2563 มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวนรวมทั้งสิ้น 6,818 คน) โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้ ประมาณ 2 ใน 3 ของผู้ตอบแบบประเมินฯ เป็น เพศหญิง

- ผู้ตอบแบบประเมินส่วนมากจะเป็นข้าราชการ และการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี
- ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่ในช่วง Generation Y (เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540) โดยมีอายุงานในหน่วยงานเท่ากับ 5 ปีหรือต่ำกว่าและมีอายุราชการเท่ากับ 5 ปีหรือต่ำกว่า
- ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก โดยมีบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงาน เวลาทำงานคือเข้าทำงานในเวลาราชการปกติ

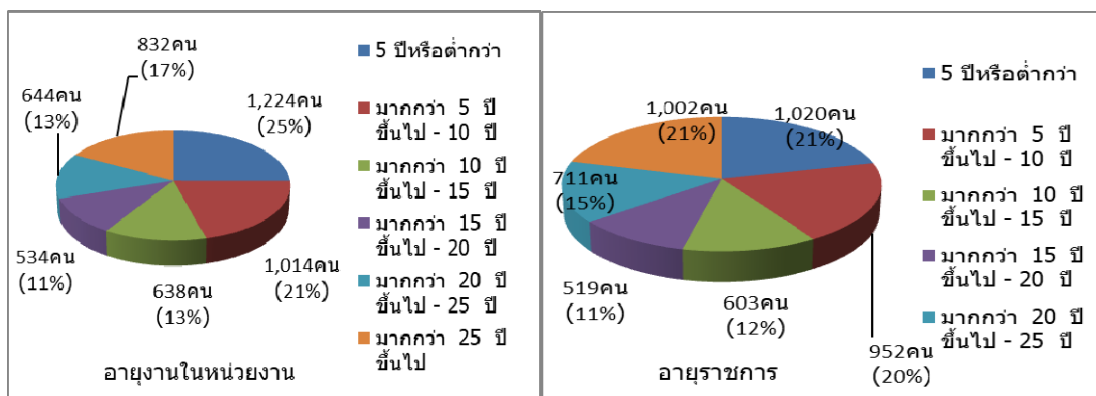
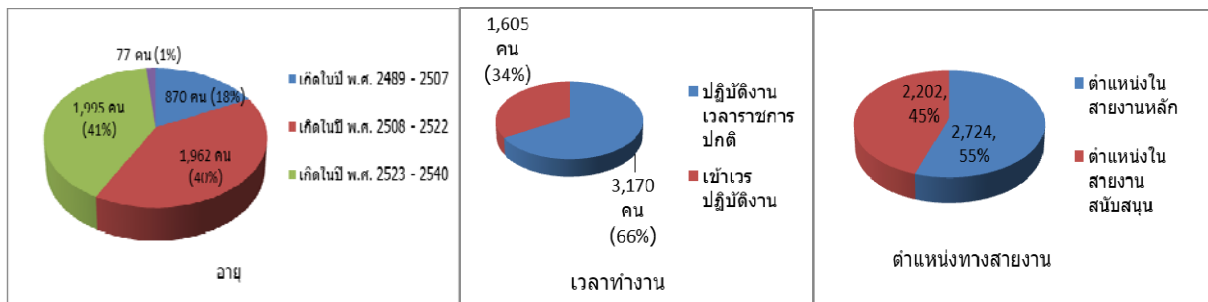
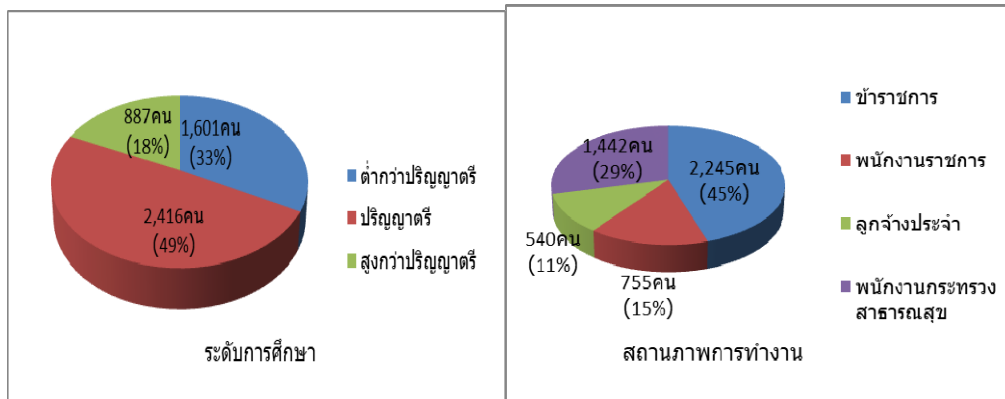
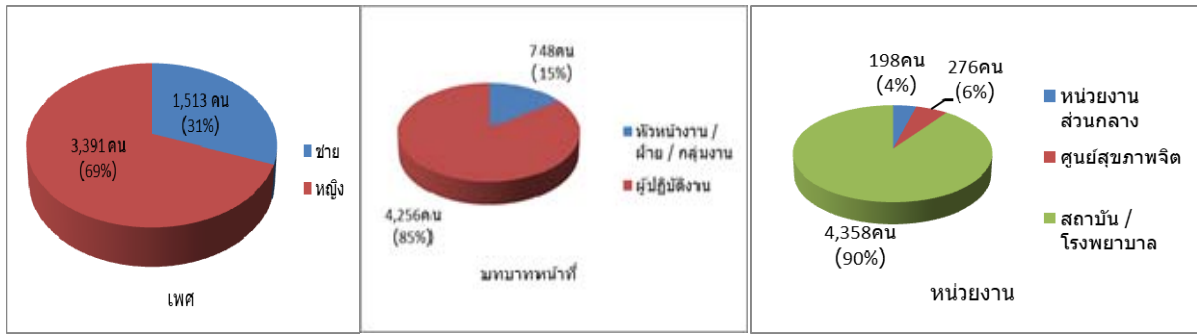
ดังแสดงในตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

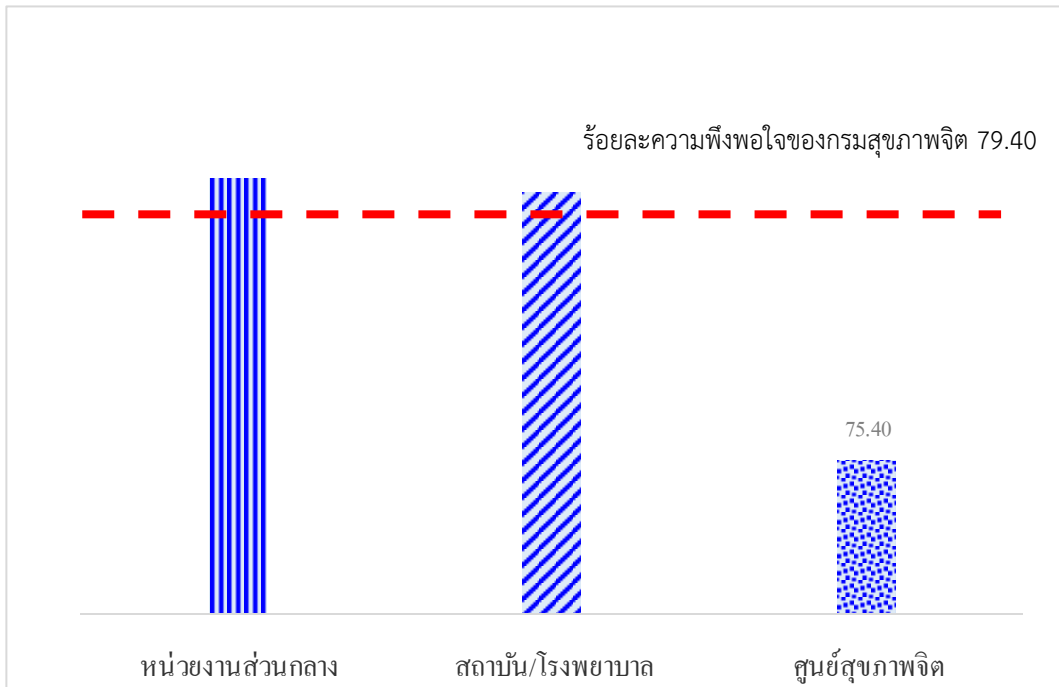
ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
ต่อองค์กร (ภาพรวมกรมสุขภาพจิต)

ตารางที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อ
เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

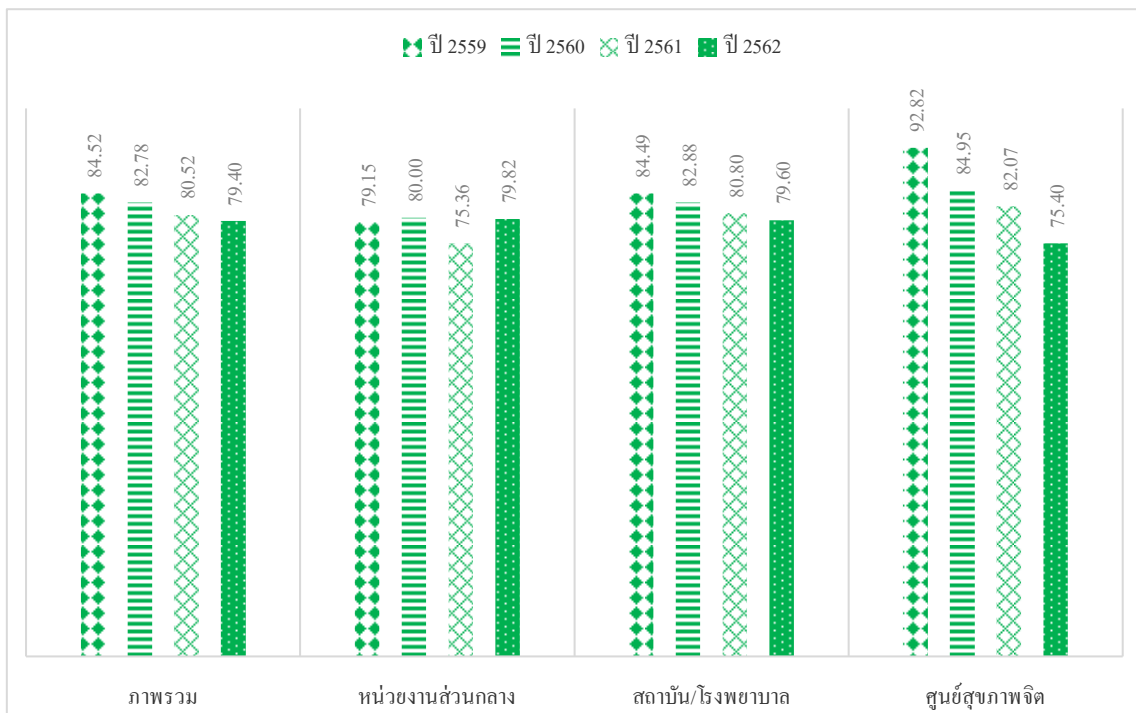
	ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	1,513	30.85%
	หญิง	3,391	69.15%
อายุ	เกิดในปี พ.ศ. 2489 - 2507	870	17.74%
	เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2522	1,962	40.01%
	เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540	1,995	40.68%
	เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	77	1.57%
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1,601	32.65%
	ปริญญาตรี	2,416	49.27%
	สูงกว่าปริญญาตรี	887	18.09%
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	2,245	45.06%
	พนักงานราชการ	755	15.15%
	ลูกจ้างประจำ	540	10.84%
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1,442	28.94%
หน่วยงาน	หน่วยงานส่วนกลาง	198	4.10%
	ศูนย์สุขภาพจิต	276	5.71%
	สถาบัน / โรงพยาบาล	4,358	90.19%
อายุงานในหน่วยงาน	5 ปีหรือต่ำกว่า	1,224	25.05%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	1,014	20.75%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	638	13.06%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	534	10.93%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	644	13.18%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	832	17.03%
อายุราชการ	5 ปีหรือต่ำกว่า	1,020	21.22%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	952	19.80%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	603	12.54%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	519	10.80%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	711	14.79%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	1,002	20.84%
ตำแหน่งทางสายงาน	ตำแหน่งในสายงานหลัก	2,724	55.30%
	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	2,202	44.70%
บทบาทหน้าที่	หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน	748	14.95%
	ผู้ปฏิบัติงาน	4,256	85.05%
เวลาการทำงาน	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	3,170	66.39%
	เข้าเวรปฏิบัติงาน	1,605	33.61%

แผนภูมิแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน





กราฟที่ 1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร



กราฟที่ 3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรภาพรวมกรมสุขภาพจิต ตั้งแต่ ปี 2559 – 2562

จากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรพบว่า บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการในภาพรวมกรมสุขภาพจิต 79.40 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของปี 2561 พบว่ามีค่าร้อยละความพึงพอใจลดลงจากเดิม ทั้งนี้ หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตทั้ง 45 หน่วยงาน มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านงานในความรับผิดชอบ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านภาวะผู้นำ
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
7. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โดยพบว่าหน่วยงานส่วนกลาง และศูนย์สุขภาพจิตมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในด้านวัฒนธรรมในองค์กรมากที่สุด และสถาบัน/โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามบริบทของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม หน่วยงานส่วนกลาง สถาบัน/โรงพยาบาล และศูนย์สุขภาพจิต พบว่าในปี

- บริบทหน่วยงานส่วนกลาง มีร้อยละความพึงพอใจ 79.82 ซึ่งสูงกว่าผลการสำรวจในปี 2561 จากร้อยละความพึงพอใจ 75.36 นอกจากนี้ จากการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรหน่วยงานทั้งหมด 87 แผนงาน/โครงการ พบว่าส่วนใหญ่เป็นแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมในองค์กร (18 แผนงาน/โครงการ) ในขณะที่ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของปี 2562 พบว่าบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ถ้าได้รับการเสริมสร้างในด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

- บริบทของสถาบัน/โรงพยาบาล มีร้อยละความพึงพอใจ 79.60 ซึ่งต่ำกว่าผลการสำรวจในปี 2561 จากร้อยละ 80.80 นอกจากนี้ จากการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานทั้งหมด 122 แผนงาน/โครงการ พบว่าส่วนใหญ่เป็นแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (27 แผนงาน/โครงการ) ในขณะที่ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของปี 2562 พบว่าบุคลากรในสถาบัน/โรงพยาบาลจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นถ้าได้รับการเสริมสร้างในด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

- บริบทของศูนย์สุขภาพจิต มีร้อยละความพึงพอใจ 75.40 ซึ่งต่ำกว่าผลการสำรวจในปี 2561 จากร้อยละ 82.07 นอกจากนี้ จากการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานทั้งหมด 54 แผนงาน/โครงการ พบว่าส่วนใหญ่เป็นแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมในองค์กร (14 แผนงาน/โครงการ) ในขณะที่ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของปี 2562 พบว่าบุคลากรในศูนย์สุขภาพจิตจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นถ้าได้รับการเสริมสร้างในด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

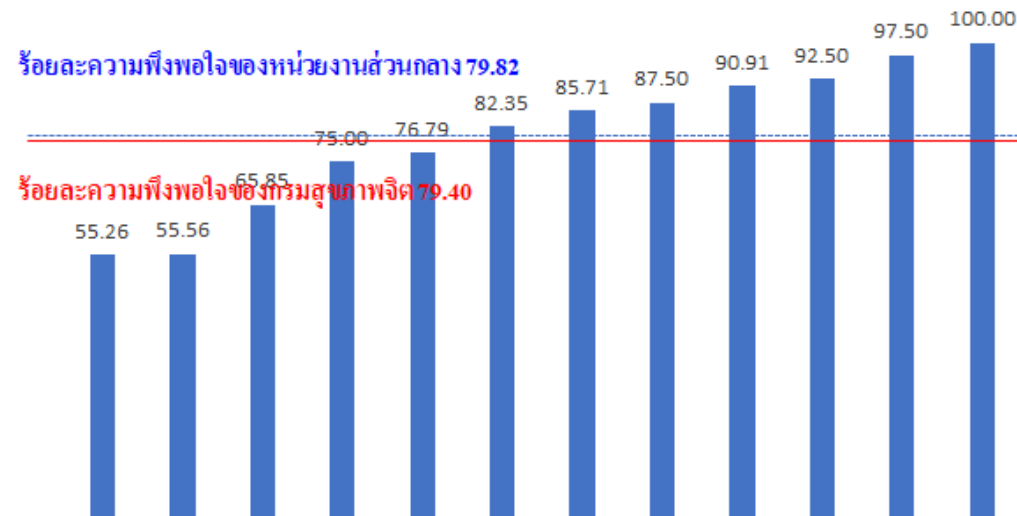
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(หน่วยงานส่วนกลาง)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

	ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	85	25.99%
	หญิง	242	74.01%
อายุ	เกิดในปี พ.ศ. 2489 - 2507	37	11.31%
	เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2522	122	37.31%
	เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540	161	49.24%
	เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	7	2.14%
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	11.93%
	ปริญญาตรี	188	57.49%
	สูงกว่าปริญญาตรี	100	30.58%
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	154	46.39%
	พนักงานราชการ	167	50.30%
	ลูกจ้างประจำ	11	3.31%
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00%
หน่วยงาน	หน่วยงานส่วนกลาง	327	100.00%
	ศูนย์สุขภาพจิต	0	0.00%
	สถาบัน / โรงพยาบาล	0	0.00%
อายุงานในหน่วยงาน	5 ปีหรือต่ำกว่า	117	35.78%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	96	29.36%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	29	8.87%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	39	11.93%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	28	8.56%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	18	5.50%
อายุราชการ	5 ปีหรือต่ำกว่า	82	25.08%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	98	29.97%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	36	11.01%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	25	7.65%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	34	10.40%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	52	15.90%
ตำแหน่งทางสายงาน	ตำแหน่งในสายงานหลัก	75	22.94%
	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	252	77.06%
บทบาทหน้าที่	หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน	65	19.88%
	ผู้ปฏิบัติงาน	262	80.12%
เวลาการทำงาน	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	326	99.69%
	เข้าเวรปฏิบัติงาน	1	0.31%

ส่วนคำถามความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานส่วนกลาง

ประเด็น		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		ไม่พึงพอใจมากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	เฉยๆ	พึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด		
ความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม	จำนวน	1	11	54	163	98	4.06	79.82%
	ร้อยละ	0.31%	3.36%	16.51%	49.85%	29.97%		



กราฟที่ 3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการของหน่วยงานส่วนกลาง

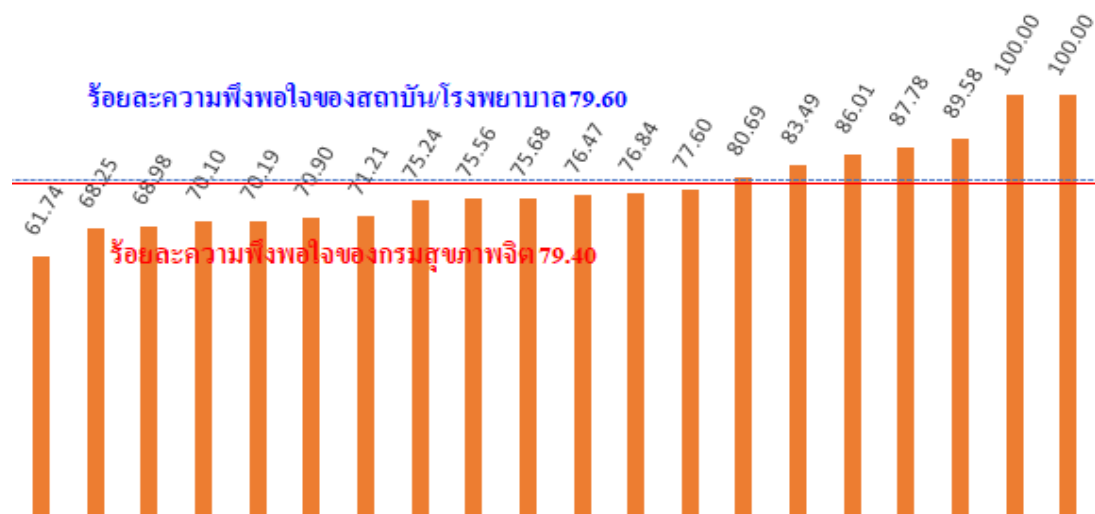
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(สถาบัน/โรงพยาบาล)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ประเด็น		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	1,354	31.28%
	หญิง	2,975	68.72%
อายุ	เกิดในปี พ.ศ. 2489 - 2507	815	18.83%
	เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2522	1,771	40.91%
	เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540	1,675	38.69%
	เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	68	1.57%
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1,536	35.48%
	ปริญญาตรี	2,055	47.47%
	สูงกว่าปริญญาตรี	738	17.05%
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	2,006	46.33%
	พนักงานราชการ	492	11.36%
	ลูกจ้างประจำ	519	11.99%
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1,313	30.32%
หน่วยงาน	หน่วยงานส่วนกลาง	0	0.00%
	ศูนย์สุขภาพจิต	0	0.00%
	สถาบัน / โรงพยาบาล	4,329	100.00%
อายุงานในหน่วยงาน	5 ปีหรือต่ำกว่า	995	22.98%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	894	20.65%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	577	13.33%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	481	11.11%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	603	13.93%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	779	17.99%
อายุราชการ	5 ปีหรือต่ำกว่า	829	19.44%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	827	19.39%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	553	12.97%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	476	11.16%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	643	15.08%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	936	21.95%
ตำแหน่งทางสายงาน	ตำแหน่งในสายงานหลัก	2,402	55.49%
	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	1,927	44.51%
บทบาทหน้าที่	หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน	580	13.40%
	ผู้ปฏิบัติงาน	3,749	86.60%
เวลาการทำงาน	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	2725	62.95%
	เข้าเวรปฏิบัติงาน	1604	37.05%

ส่วนคำถามความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของสถาบัน/โรงพยาบาล

ประเด็น		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		ไม่พึงพอใจมากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	เฉยๆ	พึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด		
ความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม	จำนวน	26	94	763	2,587	859	3.96	79.60%
	ร้อยละ	0.60%	2.17%	17.63%	59.76%	19.84%		



กราฟที่ 4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการของสถาบัน/โรงพยาบาล

ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(ศูนย์สุขภาพจิต)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ประเด็น		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	74	29.84%
	หญิง	174	70.16%
อายุ	เกิดในปี พ.ศ. 2489 - 2507	18	7.26%
	เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2522	69	27.82%
	เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540	159	64.11%
	เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	2	0.81%
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	10.48%
	ปริญญาตรี	173	69.76%
	สูงกว่าปริญญาตรี	49	19.76%
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	92	37.10%
	พนักงานราชการ	145	58.47%
	ลูกจ้างประจำ	11	4.44%
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0.00%
หน่วยงาน	หน่วยงานส่วนกลาง	0	0.00%
	ศูนย์สุขภาพจิต	219	88.31%
	สถาบัน / โรงพยาบาล	29	11.69%
อายุงานในหน่วยงาน	5 ปีหรือต่ำกว่า	134	54.03%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	53	21.37%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	26	10.48%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	17	6.85%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	12	4.84%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	6	2.42%
อายุราชการ	5 ปีหรือต่ำกว่า	109	43.95%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	54	21.77%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	20	8.06%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	15	6.05%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	19	7.66%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	31	12.50%
ตำแหน่งทางสายงาน	ตำแหน่งในสายงานหลัก	132	53.23%
	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	116	46.77%
บทบาทหน้าที่	หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน	32	12.90%
	ผู้ปฏิบัติงาน	216	87.10%
เวลาการทำงาน	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	248	100.00%
	เข้าเวรปฏิบัติงาน	0	0.00%

ส่วนคำถามความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของศูนย์สุขภาพจิต

ประเด็น		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		ไม่พึงพอใจมากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	เฉยๆ	พึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด		
ความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม	จำนวน	5	12	44	102	85	4.01	75.40%
	ร้อยละ	2.02%	4.84%	17.74%	41.13%	34.27%		



กราฟที่ 5 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการของศูนย์สุขภาพจิต

7. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

เมื่อได้ผลจากการวิเคราะห์ระดับร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแล้ว จึงนำข้อมูลมารวมกันแล้ววิเคราะห์โดยแบ่งตามบริบทของหน่วยงาน โดยแบ่งตามประเด็น 7 ประเด็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพื่อการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป ดังนี้

7.1 ประเด็นด้านงานในความรับผิดชอบ

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
หน่วยงานส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีแผนที่ชัดเจนและนำข้อมูลจากความคิดเห็นของบุคลากรวางแผนการจัดกิจกรรม ● บุคลากรบางคนมีภาระงานมาก ไม่สามารถเข้าร่วมในบางกิจกรรมได้
สถาบัน/โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรหรือจัดกิจกรรมกีฬาภายในเพื่อก้าวสู่การทำงานเป็นทีมเวิร์กที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ● ควรมีการแต่งตั้งกรรมการสอบความประพฤติ เจ้าหน้าที่ หัวหน้างานทุกปีงบประมาณเพื่อความถูกต้อง และถูกหลักศีลธรรม จริยธรรม เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพมากกว่านี้ และเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพจริงๆ มาปฏิบัติงาน ● การแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งความคืบหน้า หรือกิจกรรม อยากให้มีช่องทางเข้าถึงข้อมูลความเคลื่อนไหวของกิจกรรมให้มากขึ้น รวดเร็วขึ้น ครอบคลุมมากขึ้น ● การออกระเบียบ การปฏิบัติ ต่างๆ ควรให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสเข้าประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อนที่จะออกข้อกำหนด หรือระเบียบต่างๆ ● มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของคน ● ควรพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และ ให้ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ● การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมบูรณาการงานร่วมกัน เป็นโอกาสที่จะพัฒนาในสถานการณ์ที่เป็นหน่วยงานตั้งใหม่ ● ปริมาณงานที่มีมากพอสมควร ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ ● การออกหนังสือราชการให้หน่วยงานสนับสนุนดำเนินการให้ ประสบการณ์ที่ผ่านมา ออกหนังสือ 1 ฉบับใช้เวลา 1 วันแล้วแก้อีกเปลืองทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ ● ควรเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน ● ข้อมูลข่าวสารเข้ามาหาผู้ป่วยล่าช้า หรือบางเรื่องตกหล่น ทำให้เสียโอกาส ● ควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นรูปธรรม และบทลงโทษ สำหรับผู้ไม่ปฏิบัติหน้าที่ ● ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
ศูนย์สุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> ● ในส่วนของงานการเจ้าหน้าที่พยายามทำตามงานของตนเองแล้ว แต่บรรยากาศโดยรวมที่มันย่ำแย่เป็นเรื่องที่ควบคุมไม่ได้

7.2 ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
หน่วยงาน ส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีการปรับปรุงอาคารหากมากขึ้นเป็นฝ่ายๆเพื่อลดเสียงดัง เพื่อเกรงใจของฝ่ายข้าง เพราะการทำงานต้องใช้สมาธิอย่างมาก
สถาบัน/ โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีการกำหนดให้มีการประชุมวางแผน/การทำงานการจัดโครงการทุกครั้ง ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ ● อยากให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลทั้งอาคาร สถานที่ บ้านพัก ● เสริมสร้างความผูกพันแก่บุคลากรเพิ่มเติม ได้แก่ ปรับปรุงที่จอดรถให้มีหลังคาพอเพียง ปรับปรุงถนนทุกเส้นในรพ.ให้สมบูรณ์และมีไหล่ทางที่ตีสวยงาม ปรับปรุงร้านอาหารให้มาใกล้ OPD ส่งเสริมระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำบุญใหญ่รพ.ทุกปีต่อเนื่อง ● ควรติดแอร์บริเวณอาคารผู้ป่วยนอก ● ควรจัดการทำถนนให้มีความปลอดภัยช่วงปีใหม่ ● สภาพแวดล้อมในหอผู้ป่วยค่อนข้างอันตรายต่อการปฏิบัติหน้าที่ ● ต้องการให้ปรับปรุงบริเวณสิ่งแวดล้อมที่มีความเสี่ยง เช่น ปาร์ก ต้นไม้สูงเกิน เวลาเกิดลมพายุทำให้เกิดต้นไม้โค่นล้ม หัก ในบริเวณบ้านพักมีสัตว์มีพิษอาศัยอยู่มาก เช่น งู บริเวณหน้าบ้านพักเป็นที่ต่ำ น้ำท่วมขัง ดูสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม ไม่สวยงาม น่าอยู่ ● ต้องการให้รักษาความร่มรื่นของสถาบันให้คงอยู่ต่อไป และพัฒนาให้สวยงามยิ่งขึ้น ไม่ตัดต้นไม้ที่ยืนต้น ● ควรมีสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ● เรื่องของการทำความสะอาด อยากให้เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมและรณรงค์อย่างจริงจังในการช่วยกันรอบๆบริเวณของโรงพยาบาล และภายในหน่วยงานของตนเอง ถ้าเป็นการจัดช่วงเวลา 15.00 น.จะดีมาก เพราะหลายหน่วยมักจะติดภาระงาน ไม่อยากให้แก่บางหน่วยทำ แต่อยากให้ทุกคนร่วมแรงกันทำอย่างจริงจัง บอกวันเวลาล่วงหน้า เพื่อการจัดคิวคนไข้ให้สามารถมาร่วมกันได้ทุกหน่วย ● กิจกรรมต่างๆ ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ควรเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรัก สามัคคี และความเสียสละ และความเป็นหนึ่งเดียว จะได้มีความภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ● การปรับปรุงอาคารเพื่อประโยชน์ต้องการทำงานควรจะมี แข็งแรง ปลอดภัย มากกว่าปัจจุบันมีหลายอย่างชำรุด ไม่ปลอดภัย ● ขอให้มึกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคี
ศูนย์ สุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีการเปลี่ยนคอมพิวเตอร์ใหม่ ให้บุคลากรเพื่อช่วยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและควรเปลี่ยนโต๊ะทำงานแต่ละรอบปี ให้เหมาะสมสามารถนั่งทำงานได้ ถูกสุขลักษณะจะได้ไม่ก่อให้เกิดโรคออฟฟิศซินโดรม

7.3 ด้านภาวะผู้นำ

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
หน่วยงาน ส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรจัดสวัสดิการด้านเครื่องดื่มชากาแฟให้มีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ● ถูกผู้นำองค์กรใช้ถ้อยคำหรือแสดงกิริยาไม่ให้เกียรติไม่รักษาความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชา ● การบริหารงาน เงิน ไม่มีการวางแผนที่ดี กระทบต่อการปฏิบัติงานกระทบสิทธิผู้ทำงาน ● ผู้นำไม่รักษาคำพูดกลับไปมาตามความพอใจ ไม่เป็นตัวอย่างที่ดีไม่ให้ความอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น ยึดมั่นมั่นใจในความคิดของตนแม้จะไม่ถูกต้อง
สถาบัน/ โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนงานโครงการที่ดีแต่ขาดผู้นำในกิจกรรมขาดแรงจูงใจในการทำ บุคลากรในกองไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรไม่มีวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันเช่น สงกรานต์ ปีใหม่ ● อยากให้องค์กรมีความรัก ความห่วงใยซึ่งกันและกันและกัยมากกว่านี้ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ให้ความเข้าใจและเห็นใจข้าราชการชั้นผู้น้อยหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง มีความเป็นธรรม ไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง ● ควรมีการปรับแผนงานให้องค์กรเกิดความผูกพันกับงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นทำงานด้วยใจมากกว่าการมุ่งหวังแต่ผลตอบแทน ค่าจ้างหรือรางวัล เช่น ผู้บริหารในแต่ละระดับพบปะบุคลากรทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะในจุดบริการที่เสี่ยงต่อการเกิดภาวะเครียดและเบื่อหน่ายในการทำงาน ● เพียงแค่กิจกรรม ไม่ได้ช่วยส่งเสริมเรื่องความผูกพัน การปฏิบัติตัวของผู้บริหาร โดยเฉพาะรองผอ.ทั้งหลาย ในการดูแลบุคลากร และการมีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรคพวก ไม่มีอคติ ● อยากเห็นการบริหารงานที่โปร่งใส มีความยุติธรรม ● สิ่งดียังไม่เกิด ถ้าระบบต่างๆยังมีหลายมาตรฐาน ตามความพอใจของผู้บริหารระดับต่างๆ ● ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ต้องมีภาวะผู้นำ (มีความยุติธรรม ไม่ถือเส้นสาย ไม่เอาความรู้สึกส่วนตัวมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา) ● ผู้บริหารทำตัวได้เป็นผู้ใหญ่ที่น่านับถือ มากกว่า ที่จะปึงจ้ายในการเสริมสร้างความผูกพัน ● ระดับบริหาร ควรใช้Mio ในการบริหารงานกับผู้ปฏิบัติกรในสายงาน เพื่อให้สมกับโครงการที่ยอมรับของหน่วยงานอื่นๆ และหัวหน้างานในบางคน ที่ควรมีมุมมองต่อผู้ร่วมงาน ในแง่หัวใจ เอื้ออาทร และมีความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ● ไม่มีความเป็นธรรมในการทำงาน ใครทำงานได้รับผิดชอบได้ก็รับงานเพิ่ม ใครทำไม่ได้ก็ไม่มีการพัฒนา ● หัวหน้างานไม่มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทำให้ไม่ผูกพันองค์กร ● ณ ปัจจุบันบุคลากรในโรงพยาบาลไม่ค่อยมีความผูกพันกัน เหมือนเมื่อก่อน เนื่องจากมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้บริหารบางงานไม่ยุติธรรมในการบริหารงานทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ การทำงานใน รพ.มีปัญหา

	<ul style="list-style-type: none"> ● ขอบที่ผู้บริหารมาตรวจเยี่ยมตามจุดบริการ เพราะทำให้เห็นสภาพการทำงานจริงๆ ● ในการแต่งตั้งผู้ที่มารับผิดชอบงานหรือหัวหน้างานควรเสาะหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆ ไม่ใช่มาแล้วไม่ทำอะไรเลย ● การเสริมสร้างความผูกพัน การใส่บาตร ผอ.พบบุคลากร เป็นกิจกรรมที่ดีสร้างความผูกพันกันในองค์กรที่ดีให้มากขึ้นและจะดีถ้ามีกิจกรรมเช่นนี้ต่อไป ● เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนผู้อำนวยการท่านใหม่มีนโยบายที่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงหลายๆด้านที่เร่งรีบเกินไป สมควรปรับเปลี่ยนแบบค่อยเป็นค่อยไปหลายหน่วยงานปรับตัวตามไม่ทันกับนโยบายที่มอบหมายสู่การปฏิบัติ ● การทำงานเป็นทีมสำคัญที่สุดสำหรับผู้ปฏิบัติแต่ระดับหัวหน้างานควรลงมาทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติให้มากไม่ควรแบ่งว่านี่ลูกน้องนี่หัวหน้า อยากเห็นการอยู่ร่วมกันแบบที่แบบน้อง ร่วมรับผิดชอบร่วมกัน คอยกันด้วยเหตุและผล จึงจะประสบความสำเร็จ ● ผู้บริหารควรเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานบ้าง ● ผู้บริหารระดับสูงขาดความใส่ใจ ขาดการคำนึงถึงความผาสุกของบุคลากรระดับล่าง สนใจแต่การทำกิจกรรมเพื่อตอบตัวชีวิตแต่ไม่สนใจว่ากิจกรรมที่ดำเนินการ ที่นำไปใช้ตอบตัวชีวิตนั้น ให้ผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ● ผู้บริหารควรเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันมากกว่านี้ ทุกคนน่ารักแต่เหนื่อยใจทุกวัน ค่ะ อยากพัฒนาดังนั้นควร Empowerment กันมากๆ ค่ะ ● ต้องการให้บรรยากาศการทำงานเหมือนในอดีตที่ผู้อำนวยการมีการรับฟังข้อเสนอความคิดเห็นผู้ปฏิบัติ มีการลงมาสัมผัส รับรู้ข้อเท็จจริงหน้างานเป็นประจำ ใกล้ชิดบุคลากร รับรู้ทุกข์สุข และเอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ● ในการปฏิบัติงานหน้างาน ไม่สามารถปฏิบัติเท่าที่กำหนดในภารกิจ เพราะการทำงานในโรงพยาบาล โดยเฉพาะจิตเวช คนทำงานต้องมีความสุข ต้องช่วยกัน มีความเอื้ออาทรกัน เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรหลากหลายระดับ แต่ละคนแต่ละอย่าง ผู้ป่วยแต่ละคนแต่ละปัญหา ไม่ได้เหมือนทำงานในโรงงานหรือทำงานกับเครื่องจักรแคใส่โปรแกรมทำตามโปรแกรมนั้นได้ ที่ผ่านมาหลังจากปรับภารกิจ แต่ละคนยังทำงานเหมือนเดิมไม่ได้ปรับเปลี่ยนไปตามที่กำหนดไว้ใหม่ เนื่องจากทุกคนห่วงผู้ป่วยและความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน ขอเสนอแนะผู้บังคับบัญชาให้ลงมาดูหน้างานจริง ปัญหาที่แท้จริง ความรู้สึกของบุคลากรส่วนใหญ่ หรือเสนอให้จัดประชุม ประชุมมติเพื่อให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น เพราะพวกเราต้องทำงานร่วมกันจนกว่าเกษียณไม่ได้อยู่แค่1-2 ปี ● ภาระงานมากเกินไป คนทำก็ทำมากขึ้น คนไม่ทำก็ไม่ต้องทำอะไร โดยเฉพาะงานโสตฯ หน้าที่มีแต่ไม่ทำก็ไม่มีความรู้หรือทำอะไรได้แม้แต่ผู้บริหารระดับสูงคนที่ทำงานก็รู้สึกเหนื่อยมาก และท้อแท้ ไม่มีความยุติธรรมในองค์กร
<p>ศูนย์ สุขภาพจิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ต้องพัฒนาระบบบริหารให้มีคุณธรรมและความเหมาะสมก่อน และสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรก่อน ถึงจะไปสร้างความผูกพันในองค์กร ● ขอให้ผู้นาองค์กร นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ● ผู้บริหารระดับกรม ควรจะ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ให้มากกว่านี้ จะรู้ได้อย่างไร ว่า จนท.มีความสุขกับการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า มองไม่เห็นเลย

7.4 ประเด็นด้านวัฒนธรรมในองค์กร

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
หน่วยงานส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นโครงการที่มีประโยชน์มาก ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้ ทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรค เพื่อนำมาแก้ไขและวางแผนการทำงานในปีต่อไป รวมทั้งสร้างเสริมความผูกพันในองค์กรด้วย ● อยากให้มีการเสนอกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันองค์กร หรือส่งโครงการต่างๆ ประกวดและมีรางวัลให้ผู้เสนอโครงการ ● ควรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพจิตของคนในองค์กร และมีการประเมินภาวะ ความเครียดและภาวะซึมเศร้า
สถาบัน/โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● ยังไม่เห็นภาพความผูกพันของบุคลากรที่เด่นชัด เหมือนต่างคนต่างอยู่ ยังไม่เห็น พลังขององค์กรที่จะขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมาย ● บุคลากรหลายส่วน ยังไม่รู้จักคำว่า ทรัพยากรบุคคล ว่ามีหน้าที่อะไร เขาทำประโยชน์ ให้ตัวบุคลากรอย่างไร และการที่ HR ให้ทำแบบประเมินต่างๆ นั้นมีประโยชน์ต่อ ตนเองและหน่วยงานเพียงใด หาก HR นำเสนอบทบาทที่ชัดเจนต่อบุคลากรแล้ว น่าจะได้รับความร่วมมือและความสนใจจากบุคลากรมากขึ้น ● โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรเป็นวัฒนธรรมที่ดี แต่ควรปรับปรุงกระบวนการคัดสรร บุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ● อยากให้มีโรงอาหาร อยากให้มี OD อยากให้มี กีฬาสีทุกปี ● การทำบุญตักบาตรขอให้มีจุดเดียวในวันนั้นๆ ไม่ควรมีอีกจุดเพิ่ม เช่นในแผนก ซึ่ง หน่วยงานเดียวกันมันจะเป็นการสร้างความลำบากให้แก่ผู้ปฏิบัติไม่เกิดกุศล ● ควรมีการพิจารณาความดีความชอบให้ทั่วถึงทุกหน่วยงานอย่างเป็นธรรม ● ยังคงอยากให้มีการจัดงานปีใหม่บ้าง รพ.เราไม่เคยจัดเลย มีแต่การจัดงานเลี้ยงเฉพาะ กลุ่ม เฉพาะโอกาส แต่ปีใหม่ไม่เคยมี ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ จัดในรพ.นี้ แหะละไม่ต้องไปถึงรร.หรือก เอาแบบง่ายๆ จัดอาหารให้บ้าง อดแต่ละทีใครเอาอะไรมา เองบ้าง มาพบปะพูดคุยกันบ้าง น่าจะดี สิ่งนี้หายไปเป็น10ปีแล้ว คุณกะหลายๆคนเค้า ก็คิดเหมือนกัน อยากให้มี จัดที่เดอะค๊ะ ปีหน้านะคะ จะรอคะท่านผู้บริหาร ● อยากให้ทางโรงพยาบาลจัดกีฬาภายในครั้งวันเช้าและช่วงเย็นของสิ้นปีควรมีงานจัด เลี้ยงให้บุคลากรทุกคนทุกหน่วยงานทุกเวรได้มาพบเจอมีความผูกพันกันเหมือนสมัย สิบกว่าปีก่อนที่จัดเลี้ยงในโรงพยาบาลจะดีที่สุดดีกว่าจัดในโรงแรมคนอยู่เวรคนไม่มีรถ ก็ไม่ได้ไปร่วมเป็นการไม่เท่าเทียมค่าสถานที่ที่ไม่ต้องจ่ายเพราะจ่ายแต่อาหารขนาด โรงบาลสุราษฎร์ยังมีจัดในโรงบาลมีคูปองคนอยู่เวรยังได้สลับกันไปร่วมหรือโรงบาล ศรีธัญญาก็ยังจัดในโรงบาลเพื่อเป็นฝันและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนคิดว่าน่าจะ ได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารนะค่ะ ● ควรมีกิจกรรมต่างๆให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมเพื่อเป็นการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ● มีบางหน่วยงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ครบถ้วน

	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรสร้างความรักและความผูกพันที่มีในองค์กรให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่อย่างต่อเนื่อง ● การจัดกิจกรรมภายในโรงพยาบาลควรได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ● ควรจัดงานเพื่อสร้างความผูกพัน รัก สามัคคีในองค์กร เช่น กีฬาสี(ต้องการมาก จัดเลยนะค่ะ) การทำODบุคลากร ● ไม่มีงานกิจกรรมปีใหม่ที่ได้ร่วมสนุกหรือรับรางวัลใดๆ ไม่มีสวัสดิการหรือวัฒนธรรมขาดแรงจูงใจในการรักองค์กร ● ควรมีการจัดกิจกรรมความผูกพันขององค์กรนอกสถานที่มั่งโดยให้บุคลากรทุกระดับชั้นได้หมุนกันไปทำกิจกรรมอย่างน้อยปีละครั้ง ● ควรจัดให้บุคลากรทุกระดับในโรงพยาบาลไปทำกิจกรรมนอกสถานที่เกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรให้ครบทุกคนโดยหมุนเวียนกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ● อยากให้มีกิจกรรม OD กีฬาประจำปี ● ควรจัดให้มีโครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร นอกสถานที่ทุกปี ● อยากให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ และความผูกพันภายในองค์กรมากขึ้น อย่างน้อยปีละครั้ง หรือ ทุกๆ 2 - 3 ปี หรือตามความเหมาะสม ● ทุกคนรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแต่ยังทำงานกันคนละส่วน ยังไม่เห็นภาพความเป็นปึกแผ่นขององค์กร ● อยากให้มีกิจกรรมเข้าคอร์สกิจกรรมฝึกสติแบบ 5 วัน ● ความผูกพันกันน้อยมาก บางคนอยู่ใกล้กันก็ไม่ค่อยได้คุยกัน ทักทายกัน ได้แค่อุ้มแล้วก็ผ่านไป ● ควรเพิ่มการสื่อสารและแลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน และทีมสหวิชาชีพให้มากขึ้น ● ความผูกพันของบุคลากรจะดี ถ้ามีหัวหน้าดี ● โครงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรจะเป็นกิจกรรมที่ทำให้ทุกหน่วยงานมีโอกาสเข้าร่วมได้ง่าย ไม่กระทบงานประจำที่รับผิดชอบ
ศูนย์สุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> ● เพิ่มช่องทางการสื่อสาร ● ควรยืดหยุ่นซึ่งกันและกัน ● ควรเพิ่มระยะเวลาการจัดกิจกรรม od จาก3 เป็น 5 วัน ● โอกาสต่อไปควรพัฒนาเรื่องการปรับทัศนคติในการทำงานร่วมกัน

7.5 ประเด็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
หน่วยงานส่วนกลาง	-
สถาบัน/โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ควรมีการติดตามผู้มีปัญหาต่อทุกๆ 3 เดือน ● อยากให้มีการจัดอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคน ในเรื่องจิตวิทยาบำบัด เพื่อใช้ได้ในทุกคน ● โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ควรมีการเพิ่ม Lab ที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ หรือพันธุกรรม รายบุคคล เช่น CEA (มะเร็งลำไส้) ● เมื่อบุคลากรเจ็บป่วยไม่สบาย ควรมีห้องสุขภาพสำหรับบุคลากรมาตรวจได้ เมื่อเจ็บป่วยหรือรับยาเดิม เพื่อลดการแทรกการตรวจกับผู้ป่วย ● ควรมีพระศรีฯ market จริง ๆ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง บริเวณโรงจอดรถติดกับโรงอาหาร 06.00 - 14.00 น. บุคลากรหรือญาติสามารถนำสินค้าที่ปลูกเอง หรือผลิตเองที่มีคุณภาพมาจำหน่ายเพื่อสนับสนุนด้านสัมพันธภาพในองค์กรและสิ่งเสริมรายได้บุคลากร ● สร้างสวัสดิการให้พอส. เงินเดือน เสื้อผ้า โรงรถดีกฟรีเมียม ● เพิ่มเงินเดือนพนักงานและสิทธิต่างๆมากขึ้นประมาณ 15,000 บาทต่อเดือน ● สวัสดิการบ้านพักไม่เพียงพอ อยากให้มีร้านค้าสวัสดิการขายของ ● จัดระบบบ้านพักเจ้าหน้าที่ในรพ. และมีการบำรุงรักษาต่อเนื่อง ● อยากให้ช่วยปรับปรุงในเรื่องการมีพื้นที่ในการออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่ให้มากกว่านี้ ในเรื่องเครื่องออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่ ห้องออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ หรือมีเครื่องออกกำลังกายที่ไม่ปะปนกับผู้ป่วย เพราะจะเล่นเมื่อไหร่ก็จะถูกจำกัดในการเล่น เพราะเป็นของผู้ป่วยต้องระวังขำรุค หรือห้ามเล่น เพราะเครื่องมีน้อย ● การกำหนดเกณฑ์เดินทางไปราชการโดยเครื่องบิน ผู้มีคุณสมบัติตามระเบียบราชการควรได้รับตามสิทธิ แต่ใช้การกำหนดจำนวนครั้ง หรือจำนวนเงิน เพื่อเป็นการช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพราะการให้บุคลากรได้สิทธิที่มีตามควรเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย ● การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจไม่ค่อยมี เช่นกรณีเรียกตามขึ้นเวรฉุกเฉินส่วนใหญ่มักให้เป็นวันหยุด ทั้งๆที่เป็นการเสียสละมาให้ ในขณะที่รพ.อื่นจะจ่ายเป็น OT กรณีฉุกเฉินจะมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้ด้วย ● สร้างขวัญและกำลังใจให้เนื่องจากการเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทนอื่นๆน้อยๆบางคนต้องหางานพิเศษเพิ่มเพื่อให้พอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน(จัดให้มีการทำกิจกรรมอดของทุกๆตึกเพราะบางคนก็ไม่มีรู้จักกันปีนี้ได้เจอครั้งเพื่อผ่อนคลายหลังจากการทำงานตลอด1ปี) ● บ้านพักไม่เพียงพอ คนต่างจังหวัดต้องเช่าบ้านพักอาศัย คนในพื้นที่มีบ้านเป็นของตนเอง และมีบ้านพักใน รพ.เกิดความเหลื่อมล้ำ ทำให้มีความอึดอัดใจ คับข้องใจ ไม่มีความยุติธรรม ● ทำไมค่าตอบแทนp4pแต่มีเท่ากันได้เงินไม่เท่ากันอยากทราบ ● อยากให้ดูแลสวัสดิการกลุ่มล่าง (พนักงานต่างๆ ลูกจ้าง) ให้ดีกว่านี้ ทุกวันนี้ค่าครองชีพสูงช่วยขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสม ● ทำงานมา 20 ปีเงินเดือน 13,000 ควรจะพึงพอใจหรือไม่ช่วยพิจารณาที่ครับ

<p>สถาบัน/โรงพยาบาล (ต่อ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ควรที่จะดีกว่านี้ควรจะมีการเยียวยาการรักษาและควรมีสวัสดิการเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยแบบดอกเบี้ยต่ำสำหรับบุคลากร รพ ● สวัสดิการและที่อยู่อาศัยควรจะมีการปรับปรุง ● มุ่งแต่ให้ทำงาน แต่ไม่ค่อยส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ และไม่มีเงินสวัสดิการตอบแทนใดเพื่อเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ● ส่วนในเรื่องของการตรวจร่างกาย เมื่อตรวจได้ผลมาแล้ว อยากให้มีการให้ความรู้อย่างจริงจังในเรื่องสุขภาพ การกิน การออกกำลังกาย ซึ่งถ้ามีคนมาให้ความรู้ในสิ่งที่ควรทำ ไม่ควรทำอะไรช่วยให้ตระหนักในเรื่องการดูแลสุขภาพมากขึ้น ● จ่าย P4P ซ้ำข้ามปีตลอด ผู้ช่วยเหลือน้อยเกิน รับผิดชอบเงินเดือนน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ เลยไม่มีใครมาสมัครการบริหารงานแยะ ● สวัสดิการ เช่น การเอื้ออำนวยในจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ค่าความยากของงานในแต่ละวิชาชีพ / สวัสดิการควรครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ลดความแบ่งแยกในการปฏิบัติงานจะได้ไม่เป็นการลดทอนคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ● อยากให้มีสวัสดิการ เรื่อง ชุด ปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น ● เพิ่มสวัสดิการแก่พนักงานกระทรวงให้มากกว่านี้ ● อยากได้สนามเบตมินตันในที่ร่ม ● เสริมสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่มากกว่านี้ เนื่องจากมีรายได้น้อย ค่าใช้จ่ายสูง ● ส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มากกว่าปัจจุบันนี้ ขวัญและกำลังใจมีน้อยมาก ● เพิ่มสวัสดิการกับเจ้าหน้าที่ ● เพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน งานมาก รายได้น้อย ค่าใช้จ่ายสูง ● สวัสดิการขั้นผู้น้อยมีน้อยมาก ● เพิ่มสวัสดิการหอพักให้กับเจ้าหน้าที่เสียเหลืออง ปรับปรุงหอพักใหม่เป็นของจนท.เสียเหลือองโดยเฉพาะ เพราะเงินเดือนน้อยรายจ่ายสูงทางครอบครัว บ้านก็ต้องเช่า ● อยากให้มีการจัดงานวันเกิดสำหรับบุคลากรในแต่ละเดือนเพื่อสร้างความผูกพันเหมือนที่เคยจัด ● ขอให้ดูแลสุขภาพสภาพจิตและการเจ็บป่วยของบุคลากรให้มากกว่าที่เป็นอยู่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ● ควรใส่ใจดูแลนักวิชาชีพด้านสวัสดิการและการพัฒนาเพื่อเป็น Excellent center ไม่ใช่อยากเป็น Excellence ระดับ Asian แต่ขังนักวิชาชีพเอาไว้ ให้ทำงานอย่างหนักและไม่ดูแล แถมยังมาดูถูกว่าทำแต่สิ่งที่ใคร ๆ เขาก็ทำกันทั้งประเทศ ในขณะที่ไม่เคยให้โอกาสหรือสนับสนุนการไปเผยแพร่ผลงานวิชาการ การไปศึกษาดูงานหรือการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติเลย ● ส่งเสริมให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี (ฟรี)
<p>ศูนย์สุขภาพจิต</p>	<p>-</p>

7.6 ประเด็นด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
หน่วยงานส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาความรู้ ทักษะ ต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทุกคนและตรงสายวิชาชีพ ● จัดอบรม Word Excel PowerPoint ทุกปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ● ความมั่นคงในอาชีพไม่ชัดเจน
สถาบัน/โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งสายงานให้เกณฑ์อะไรคุณวุฒิ-วิทยุฒิหรือความรู้อะไร ● ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพคนให้เท่าเทียม/ครอบคลุม ทุกสาขาวิชาชีพทั้งสายงานหลัก สายงานสนับสนุน ● ไม่มีความเป็นธรรมในการสอบบรรจุพนักงานราชการ คนทำงานท้อ คนไม่ทำงานอยู่สบาย ● การผลักดันให้ผู้ปฏิบัติหน้างานได้เข้าอบรมทั้งในและนอกสถานที่บ้าง เพื่อการเรียนรู้ มีประสบการณ์บ้าง เพราะบางครั้งเรามองไม่เห็นภาพ เรื่องที่อบรมทำให้ลดความสำคัญของความรู้นั้นๆ ● การเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ค่อยสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงเวลาประเมินขั้นประเมินปรับเงินส่วนมากจะอ้างอิงคนเดิมเป็นหลักไม่อิงจากผลงานการปฏิบัติงานจริงๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกิดความท้อถอยและไม่กล้าที่จะแสดงความสามารถออกมาและหาความมั่นคงยากในองค์กร ● อยากให้มีการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไปบรรจุเป็นพนักงานราชการ เพื่อความมั่นคงในการทำงานในเบื้องต้น และการเกษียณอายุราชการในบั้นปลาย ● ไม่มีความสุขกับการทำงานเพราะมองไม่เห็นถึงความก้าวหน้า เกิดความไม่เสมอภาคในการทำงานและตำแหน่งงาน ● ควรมีการบรรจุตำแหน่งลูกจ้างประจำสำหรับคนที่ทำงานมานานกว่า20ปี ● มีการปรับวุฒิให้ตรงกับสายงาน ● อยากให้มีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ● ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่สายงานสนับสนุนบ้าง มิใช่ส่งเสริมเฉพาะสายงานหลัก ● ควรจะมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ● การอบรมเพื่อพัฒนางานวิจัยสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษควรเปิดให้บุคลากรผู้สนใจทั่วไป ไม่ควรระบุเฉพาะกลุ่มเพราะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ● ควรมีการอบรมบุคลากรครบถ้วนเท่าเทียมทุกระดับ ● การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การผลักดันให้ ระดับหัวหน้างานทำงาน ไม่ใช่ใกล้จะเกษียณก็ไม่ทำอะไรแล้ว ปล่อยปัญหาทิ้งไว้ให้รุ่นต่อไป ● ควรเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลนานๆ ที่ยังไม่ได้บรรจุ ได้รับโอกาสบ้าง ● อยากได้รับความรู้ การอบรมเกี่ยวกับด้านภาษา

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
ศูนย์สุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> มีโครงการแต่ไม่ได้พัฒนาบุคลากรของศูนย์ให้เป็นไปในทางที่ดี ความก้าวหน้าของสายวิชาชีพไม่มี ไม่รู้ว่าต้องดำเนินการอย่างไรให้สายวิชาชีพมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น

7.7 ประเด็นด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
หน่วยงานส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มกิจกรรมออกกำลังกายเบรคประชุม 5-10 นาที
สถาบัน/โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> อยากให้ปรับเรื่องเวลาการทำงานกับคุณภาพชีวิต เช่น ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายให้มากยิ่งขึ้น มีกิจกรรมและรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ อยากให้ภาครัฐทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์ เพื่อคุณภาพชีวิตดีขึ้น ควรจัดให้มีสถานที่ค้าขายของบุคลากรทุก ๆ วันศุกร์ เป็นตลาดนัดรพ.พระศรีฯ อยากให้จัดสถานที่สำหรับ Market online วางของสำหรับขายเป็นศูนย์รวมเพื่อให้สมาชิกเดินซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้ากัน อยากให้มีห้องฟิตเนส บุคลากรต่องานที่ต้องรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานหลักมากเกินไป ทำให้บุคลากรมีภาระงานที่มาก ใช้ชีวิตไม่สมดุล การจัดสรรหาเครื่องออกกำลังกาย ปัจจุบันที่มีนั้นมีการชำรุด บางอันใช้งานได้ บางอันใช้งานไม่ได้ การออกกำลังกายควรจัดทุกสัปดาห์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปปฏิบัติธรรมปีละ 1 ครั้ง ขอความผูกพันในเรื่องการทำบุญใส่บาตรที่มีอย่างต่อเนื่อง อัตรากำลังไม่เพียงพอในสายงานหลัก ทำให้มีปัญหาการจัดการกับอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสม ควรจะมีการแข่งขันกีฬาต่างๆปีละกิจกรรมออกกำลังกายควรให้มีส่วนร่วมทุกคน ควรจะมีการผ่อนปรนให้ทีมการปฏิบัติงานได้ผ่อนคลายที่อยู่ที่พักเวรได้บ้างเพื่อเป็นการส่งเสริมการคลายความเครียดและการมีสุขภาพจิตที่ดี
ศูนย์สุขภาพจิต	-

7.8 ประเด็นอื่นๆ

หน่วยงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา
หน่วยงานส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ● อยากให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่กองจัดให้มากๆ ● เพิ่มการสื่อสารในวงกว้างเพราะจำนวนบุคลากรเยอะ ในบางกิจกรรมต้องการความชัดเจนในการเตรียมตัว/วางแผนการเดินทาง เช่น แจ้งในไลน์กลุ่ม ● รู้สึกว่าบางกิจกรรมขึ้นอยู่กับปฏิบัติที่จริงจังมากกว่า จึงจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ● กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันควรจัดทุกปี เพราะการสร้างควมผูกพันสร้างภายใน 3 วันไม่ได้ ● ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานมาก ควรสนับสนุนให้มีในองค์กร
สถาบัน/โรงพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรจะเน้นคุณค่าของคนทำงานมากกว่าคนที่เน้นเน้นหน้าการ ● ขอบคุนโครงการดีๆของ รพ.สวนสราญรมย์ ● มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ● โครงการดีแต่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและตรงกับวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ● การทำกิจกรรมของรพ.ไม่ว่าจะกิจกรรมอะไรอยากให้ทำสม่ำเสมอหรือทุกปี ไม่ใช่ปีนี้ทำ ปีหน้าไม่ทำ ● ฟังพอใจและภูมิใจในองค์กรมากที่สุด ● การเสริมสร้างความผูกพันเป็นกิจกรรมที่ดีมีผลต่อบุคลากรในบางกลุ่ม และเป็นกิจกรรมลูปหน้าปะจุมกเท่านั้น แคเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น ปัญหาที่จริงจังและเข้าใจในการปฏิบัติของบุคลากรในระดับลาดหญ้า ในหอผู้ป่วยใน ที่ยืนอยู่ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานที่อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับผู้รับบริการ ● บางกิจกรรมทำบ่อยจนรบกวนการปฏิบัติงานหลัก ● เป็นการเสริมสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันเป็นการปลูกจิตใต้สำนึกให้บุคลากรยึดมั่นทำความดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรเพื่อต่อยอดในการพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้นไป ● การจัดกิจกรรมทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและทำความรู้จัก เพิ่มความสามัคคีในหมู่คณะมากยิ่งขึ้น ● มีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะมีความผูกพันเป็นทุนเดิม ● ทุกกิจกรรมจัดเพื่อ ดูแลกายและใจของบุคลากร เอื้อต่อบุคลากร ทุกระดับ
ศูนย์สุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> ● ความผูกพันที่แท้จริงมาจากความปรารถนาดีต่อกันด้วยความจริงใจ รวมไปถึงการสื่อสารเชิงบวก การเลือกมองสิ่งที่ดีของเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกัน และการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมการทานอาหารร่วมกันเป็นกิจกรรมที่ดีกิจกรรมหนึ่ง และควรเพิ่มกิจกรรมให้หลากหลาย เช่น ทำบุญร่วมกัน การบันทึกความดีของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เนื่องจากบุคลากรกรมสุขภาพจิตควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการมีสุขภาพจิตที่ดีต่อประชาชนและหน่วยงานอื่นๆ

แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงานส่วนกลาง

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>1. ด้านงานในความรับผิดชอบ</p>	<p>1.1 การสื่อสารดำเนินงาน (คณะทำงาน HR.) ในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร/ประชุมเจ้าหน้าที่</p> <p>1.2 ประชุมคณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (คณะทำงาน HR)</p> <p>1.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับตัวชี้วัด HR ปีงบประมาณ</p> <p>1.4 สืบสวนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (ออนไลน์)</p> <p>1.5 ประเมินคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร (ออนไลน์)</p> <p>1.6 การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจ</p> <p>1.7 การปรับปรุงกระบวนการที่มอบหมายและการถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล</p> <p>1.8 หมุนเวียนทีมผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกิจกรรม</p>
<p>2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>2.1 การจัดทำพื้นที่ทำงานภายในหน่วยงาน</p> <p>2.2 กิจกรรมทำความสะอาด 5ส</p> <p>2.3 การจัดวางโต๊ะทำงานตามกลุ่มงาน/ฝ่าย</p> <p>2.4 การจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (External hard disk) ให้กับกลุ่มงาน/ฝ่าย</p> <p>2.5 การจ้างเหมาเครื่องถ่ายเอกสารสำหรับ (แบบไม่มีพนักงานถ่ายเอกสารประจำเครื่องถ่าย)</p> <p>2.6 การจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา โดยใช้บัสสถิติการของหน่วยงาน</p> <p>2.7 การติดตั้งกล่องวงจรปิดหน้าประตูทางเข้าออกของหน่วยงาน</p> <p>2.8 กิจกรรมสถานที่ทำงานน้อย/Big Cleaning Day</p> <p>2.9 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปรับภูมิทัศน์ในการทำงาน โดยการเปลี่ยนพื้นที่สถานที่ทำงาน</p> <p>2.10 ทบทวนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>2.11 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การป้องกันอัคคีภัย กรมสุขภาพจิต</p> <p>2.12 การบำรุงรักษาสถานที่ทำงาน โดยการฉีดพ่น แผลง และกำจัดหนู</p> <p>2.13 การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ด้านแสงสว่างและเสียงรบกวน)</p> <p>2.14 การสำรวจความต้องการและจัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้รองรับต่อการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม</p> <p>2.15 จัดหาลิขสิทธิ์ (License) การใช้งานสำหรับอุปกรณ์ระบบเครือข่าย และระบบการป้องกันไวรัส</p>

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.1 การกำหนดนโยบาย/แนวทางการปฏิบัติงาน(เพื่อเป็นทิศทางหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร) 3.2 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน 3.3 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการพัฒนาองค์กร 3.4 การสื่อสารนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปีและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร 3.5 การสร้างและพัฒนาสื่อ/ช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร 3.6 การประชุมประจำปีขององค์กร 3.7 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี (เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และระหว่างทีมงานต่างๆ) 3.8 การประชุมคณะกรรมการบริหารภายในองค์กร (อย่างน้อยปีละ 10 ครั้ง) 3.9 "Open Mind" เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเปิดใจรับการปรึกษากับผู้อำนวยการได้ตลอดเวลา
ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	4.16 การแสดงความยินดีกับวาระพิเศษของบุคลากร เช่น กิจกรรม Happy birthday ข้าราชการดีเด่นและพนักงานราชการดีเด่นประจำปี 4.17 การจัดกิจกรรมการทำบุญเลี้ยงพระ ในวาระขึ้นปีใหม่ 4.18 การบริจาค ให้กับผู้ด้อยโอกาส การจัดกิจกรรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตร่วมบริจาค เงิน / สิ่งของ
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5.1 การตรวจสุขภาพประจำปี 5.2 การจัดซื้อเสื้อโพลี ปักสัญลักษณ์ประจำหน่วยงาน 5.3 การจัดมุมเครื่องดื่ม (กาแฟ/โอวัลติน/น้ำชง) ภายในหน่วย 5.4 จัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานแก่บุคลากรผู้สมัครใจเป็นสมาชิก (กระเช้าเยี่ยมไข้, งานมงคล, เงินช่วยงานอวมงคล, ลาออก ย้าย/โอนองค์กร) 5.5 การแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการภายในองค์กร เพื่อบริหารเงินและการจัดเก็บเงินสวัสดิการรายเดือน 5.6 การเก็บค่าสมาชิกรายเดือนตามอัตราที่กำหนด 5.7 การปันผลเงินสวัสดิการในทุกๆ ต้นปี 5.8 ประชาสัมพันธ์การเข้ารับวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลประจำปีแก่บุคลากร 5.9 ส่งเสริมการบำบัดรักษาด้วยการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 5.10 การเยี่ยมเจ้าหน้าที่ หมายถึง เจ้าหน้าที่ในสำนักยุทธศาสตร์สุขภาพจิตที่เจ็บป่วย ในกรณีต้องนอนพักรักษาตัวใน รพ.ในที่นี่ให้รวมถึงบุคคลในครอบครัว ได้แก่ สามี/ภรรยา บุตร 5.11 ช่วยเหลืองานฉาบปกิจ เจ้าหน้าที่ บิดา มารดา สามี ภรรยาบุตร ของเจ้าหน้าที่ ในฐานะเจ้าภาพ 3,000 บาท

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>6.ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร</p>	<p>6.1การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของกรมสุขภาพจิต</p> <p>6.2 การให้ความรู้เรื่อง Succession plan แก่บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>6.3 การพัฒนาตนเองตามหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (HRD e-learning)</p> <p>6.4 การจัดอบรมเรื่อง ระบบการพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>6.5 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้โปรแกรม Microsoft Excel</p> <p>6.6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกัน (เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมสำหรับการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและสอบเข้ารับราชการ</p> <p>6.7 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในความก้าวหน้าทางอาชีพ</p> <p>6.8 สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูงเพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างความต่อเนื่องทางการบริหารและวิชาการ</p> <p>6.9 สนับสนุนบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุข (ผบต./ผบก.)</p> <p>6.10 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ด้านการบริหารจัดการองค์กร</p> <p>6.11 ส่งเสริมให้ข้าราชการที่มีศักยภาพโดยเด่นได้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรเฉพาะต่างๆ</p> <p>6.12 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต ด้านการวิจัยในมิติส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต</p> <p>6.13 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ทางสุขภาพจิต (Mental Health Literacy)</p> <p>6.14 โครงการอบรมการสร้างนวัตกรรมงานส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต</p> <p>6.15 ประชาสัมพันธ์/แจ้งเวียน เช่น การสอบภาค ก, หลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง</p> <p>6.16 ส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับการอบรมความรู้และทักษะการซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์และแก้ไขปัญหาขัดข้องของระบบเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>7. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p>	<p>7.1 การออกกำลังกายทุกวันพุธของสัปดาห์ ช่วงเวลา 15.00 น. 7.2 การทำบุญเลี้ยงพระประจำปี ปีละ 1 ครั้ง 7.3 การรณรงค์เพื่อขอพรผู้ใหญ่เนื่องในวันสงกรานต์ 7.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานสู่ผลสัมฤทธิ์ 7.5 กิจกรรมการออกกำลังกาย 7.6 การจัดบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลาราชการ 7.7 การทบทวนภาระงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรตามความเหมาะสม 7.8 เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเลือกรอบการทำงานเองได้ (เวลาตามระเบียบกำหนด) 7.9เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีบุตรสามารถนำบุตรมาดูแลระหว่างการทำงาน และการประชุมนอกสถานที่ได้ 7.10 กิจกรรมยืดเหยียดเพื่อสุขภาพทุกวันจันทร์ พุธและศุกร์ เวลา 14.30 น. 7.11 กิจกรรมทำสมาธิก่อน และหลังการประชุม</p>

แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของสถาบัน/โรงพยาบาล

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>1. ด้านงานในความรับผิดชอบ</p>	<p>1.1 กิจกรรมนิเทศบุคลากรและปลูกจิตสำนึกสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>1.2 ทบทวนการจัดทำโครงสร้างสายการบังคับบัญชาการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ</p> <p>1.3 โครงการรับฟังการชี้แจงยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของโรงพยาบาล</p> <p>1.4 โครงการมหกรรมพัฒนางานคุณภาพและความปลอดภัย</p> <p>1.5 โครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลศรีธัญญา ปีงบประมาณ 2561</p> <p>1.6 ประชุมเชิงปฏิบัติการการสร้างความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ บทบาทภารกิจของหัวหน้า รองหัวหน้า ตามโครงสร้างอัตรากำลังใหม่</p>
<p>2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>2.1 กิจกรรมการประหยัดพลังงาน รักโลก ลดร้อน</p> <p>2.2 กิจกรรม 5ส รักโลก ลดขยะ</p> <p>2.3 สำรวจความต้องการของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง อุปกรณ์และเครื่องมือดูแลรักษาความปลอดภัย</p> <p>2.4 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อบริหารจัดการระบบ</p> <p>2.5 คณะกรรมการบ้านพักสถาบันพัฒนาการเด็กราชชนรินทร์ เพื่อบริหารจัดการบ้านพักของบุคลากรให้เหมาะสมและปลอดภัย</p> <p>2.6 ปรับปรุงพื้นที่ให้บริการตามแผนการดำเนินงาน</p> <p>2.7 การปรับปรุงและพัฒนาหน่วยบริการอาคาร</p> <p>2.8 กิจกรรมประชาสังคมที่สร้างความปลอดภัยในชุมชน</p> <p>2.9 กิจกรรม "ครอบครัวสุขสันต์ วันคริสต์มาส"</p> <p>2.10 โครงการพัฒนาศักยภาพ (Capacity Building) ของบุคลากร</p> <p>2.11 กิจกรรมปลอดภัย</p> <p>2.12 การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่และปรับภูมิทัศน์เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการให้บริการ</p> <p>2.13 กิจกรรม Big Cleaning Day</p> <p>2.14 โครงการสร้างขวัญกำลังใจและการทำงานเป็นทีม</p> <p>2.15 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการรักษารักษาสิ่งแวดล้อมและปลูกต้นไม้เพื่อลดภาวะโลกร้อน</p>

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.1 กิจกรรมผู้อำนวยการพบบุคลากร 3.2 เสนอรายชื่อข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกหลักสูตรการอบรมผู้บริหาร สาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง 3.3 จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3.4 ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง/ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS 3.5 ผู้อำนวยการพบประชาคม
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	4.1 โครงการสร้างเสริมความผูกพันองค์กร 4.2 กิจกรรมตักบาตรทำบุญทุกวันพุธ ของต้นเดือน 4.3 กิจกรรมสัปดาห์ผู้สูงอายุแห่งชาติ 4.4 กิจกรรมสร้างความผูกพันพี่น้องร่วมกันแสดงมุทิตาจิต 4.5 คัดเลือกคนดีศรีราชา 4.6 กิจกรรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร MIO 4.7 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรมในองค์กร/การฟังบรรยายธรรมะ 4.8 โครงการคนดีศรีจิตเวช 4.9 โครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการด้านกิจกรรม MIO 4.10 กิจกรรมจิตอาสา/ปันกัน 4.11 โครงการคนสำราญงานสำเร็จ 4.12 กิจกรรมวันเกิดโรงพยาบาล 4.13 กิจกรรมร่วมกับจังหวัด/ชุมชน 4.14 กิจกรรม MIO ก่อนทำงาน/ประชุม 4.15 กิจกรรมยกย่องชื่นชมคนดี 4.16 พิธีทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งเนื่องในโอกาสครบรอบวันก่อตั้ง โรงพยาบาล และวันสำคัญต่างๆ 4.17 การคัดเลือกขวัญใจในโรงพยาบาล 4.18 โครงการทำบุญตักบาตรประจำเดือน 4.19 โครงการทำบุญเลี้ยงพระ 4.20 โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร 4.21 กิจกรรมปีใหม่ รดน้ำขอพรผู้ใหญ่ 4.22 รางวัลพ่อ-แม่ดีเด่น โดยชมรมจริยธรรม 4.23 ร่วมรักษาไว้ ดำหัว ขอปอน จุ่มสะหลี ปาเวณีปีใหม่เมือง 4.24 กิจกรรมการแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ 4.25 โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างความประทับใจในการให้บริการของ หน่วยงานสนับสนุน 4.26 โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารความขัดแย้งในองค์กร

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	<p>5.1 กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพบุคลากรประจำปี</p> <p>5.2 ช่วยเหลือสวัสดิการสงเคราะห์สำหรับบุคลากร</p> <p>5.3 สวัสดิการเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษา</p> <p>5.4 ร้านค่าสวัสดิการ (ร้านเพื่อน)</p> <p>5.5 การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างชัดเจน</p> <p>5.6 การปรับค่าจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่ค่าจ้างยังไม่ถึงขั้นต่ำ ตามบัญชีค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง</p> <p>5.7 การจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ</p> <p>5.8 การปรับค่าตอบแทนสำหรับสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจาก ชั่วโมงละ 80 บาท เป็น ชั่วโมงละ 100 บาท</p> <p>5.9 มอบเสื้อและของขวัญของรางวัลประจำปี</p> <p>5.10 กิจกรรมดูแลสุขภาพบุคลากรกลุ่มที่มีปัญหาจากผลการตรวจสุขภาพ</p> <p>5.11 มอบเงินสวัสดิการเยี่ยมไข้เฉพาะบุคคลากร รายละเอียด 500 บาท (กรณีบุคลากร admit) ปีละ 1 ครั้ง</p> <p>5.12 มอบเงินสวัสดิการและอื่นๆ รายละเอียด 2,000 บาท (งานฌาปนกิจ)</p> <p>5.13 มอบเงินสวัสดิการของเยี่ยมไข้เฉพาะบุคลากรรายละเอียดไม่เกิน 500บาท (กรณีบุคลากร admit) ต่อ 1 ครั้ง</p> <p>5.14 มอบเงินค่าทำขวัญ กรณีคลอดบุตรโดยพิจารณาเป็นรายๆ วันละ 200 บาท ไม่เกิน 1,000 บาท</p> <p>5.15 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการโรงพยาบาลจิตเวชนครพนมราชนครินทร์</p> <p>5.16 การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร</p> <p>5.17 การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรเจ้าหน้าที่</p> <p>5.18 เงินสงเคราะห์บุคลากรผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ</p> <p>5.19 ค่าของขวัญและของเยี่ยมบุคลากรกรณีเจ็บป่วยเข้ารับรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล/คลอดบุตร</p> <p>5.20 เงินสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>5.21 โครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา</p> <p>5.22 โครงการอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิประกันสังคมแก่พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>5.23 โครงการก่อสร้างบ้านพักเจ้าหน้าที่ 72 ยูนิต</p> <p>5.24 โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านวิจัย วิชาการสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>5.25 ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการพยาบาลเฉพาะทางสาขาจิตเวชฯ</p> <p>5.26 การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อระดับปริญญาโททางการพยาบาล</p> <p>5.27 การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง</p>

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>6. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร</p>	<p>6.1 ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง กรมสุขภาพจิต</p> <p>6.2 สนับสนุนให้ข้าราชการสมัครเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>6.3 สนับสนุนให้ข้าราชการสมัครเพื่อเข้าสู่ระบบ Talent Management System และระบบ Succession Planning System กรมสุขภาพจิต</p> <p>6.4 นำบุคลากร กลุ่ม Gen x-y เข้ามามีส่วนร่วมในงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพ โดยวิธีการ On The Job Training เป็นการฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อสร้างผู้นำ</p> <p>6.5 ครอบเครื่องเรื่องความรู้จากทีมสนับสนุน</p> <p>6.6 สัมมนาพัฒนาบุคลากรส่งเสริมการสร้างสรรค์ทีมงานและนวัตกรรมมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (OD)</p> <p>6.7 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี</p> <p>6.8 ส่งเสริมบุคลากรสอบคัดเลือกได้ทำงานในวุฒิสูงขึ้น</p> <p>6.9 ส่งบุคลากรเข้าประชุมการทบทวนแผนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเส้นทางการฝึกอบรมข้าราชการ (Training Roadmap)</p> <p>6.10 โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์</p> <p>6.11 ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง</p> <p>6.12 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนานักปฏิบัติ the Recovery Star</p> <p>6.13 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสหวิชาชีพด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตเวชตามกรอบแนวคิดการคืนสู่สุขภาพะทั้งภายในและเครือข่าย</p> <p>6.14 โครงการสโมสรวิชาการ</p> <p>6.15 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ</p> <p>6.16 โครงการพัฒนางานวิจัยโรงพยาบาลศรีธัญญา</p> <p>6.17 .อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพระบบบริการพยาบาลเพื่อผู้ป่วยปลอดภัย กิจกรรมที่ ๑ : พยาบาลวิชาชีพ</p> <p>6.18 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการออกแบบสื่อ Info graphic ระดับพื้นฐาน</p> <p>6.19 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการรับรองแขกต่างประเทศ</p> <p>6.20 โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการรักษาด้วยไฟฟ้าและการฟื้นคืนชีพ</p> <p>6.21 โครงการพัฒนาคุณภาพบริหารความเสี่ยง</p>

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>7. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p>	<p>7.1 โครงการสานสายใยร้อยดวงใจศรีกัลยาณ์</p> <p>7.2 โครงการรวมพลังสร้างเสริมสุขภาพป้องกัน (ด้านการออกกำลังกาย)</p> <p>7.3 กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตบุคลากร (ธรรมะสัญจร, พัฒนาสติ)</p> <p>7.4 กิจกรรมวันสำคัญประจำปี</p> <p>7.5 กิจกรรมสัมมนาส่งเสริมสุขภาพจิตบุคลากรเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในยุค Thailand 4.0</p> <p>7.6 อบรมให้ความรู้การดูแลส่งเสริมสุขภาพแบบยั่งยืนต่อเนื่อง (อาหารเพื่อสุขภาพ, ผ่านคลายสุขภาพ, ออกกำลังกายในศาสตร์ต่างๆ)</p> <p>7.7 โครงการสง่าท่าเปลี่ยนสุขภาพดีเกิดจากแรงบันดาลใจ</p> <p>7.8 กิจกรรมออกกำลังกาย</p> <p>7.9 รณรงค์อาหารปลอดภัย/อาหารสุขภาพ</p> <p>7.10 โครงการกีฬาสามัคคีนำสู่ภาวะสุขภาพดี</p> <p>7.11 กิจกรรมวันสงกรานต์/ปีใหม่</p> <p>7.12 กิจกรรมตักบาตรทุกเดือน</p> <p>7.13 กิจกรรมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เวลา 15.30 น. - 16.30 น.</p> <p>7.14 จัดหาเครื่องออกกำลังกายให้แก่บุคลากร</p> <p>7.15 โครงการโรงพยาบาลคุณธรรมและพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ</p> <p>7.16 ชาวพระศรีรวมใจ สานสายใยเพื่อสุขภาพ</p> <p>7.17 กิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธ (เต้นแอโรบิค, โยคะ)</p> <p>7.18 โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่</p> <p>7.19 โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา</p> <p>7.20 โครงการส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร โรงพยาบาลศรีธัญญา ประจำปี 2561</p> <p>7.21 กิจกรรมงานวันสงกรานต์</p> <p>7.22 กิจกรรมแจกหนังสือและซีดีธรรมะเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา</p>

แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของศูนย์สุขภาพจิต

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
1. ด้านงานในความรับผิดชอบ	1.1 มีแผนปฏิบัติการศูนย์สุขภาพจิต 1.2 มี Flowchart ขั้นตอน/ มีแผนการสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมของหน่วยงาน 1.3 กิจกรรมทำความสะอาด 5ส 1.4 ทบทวนโครงสร้างสายการบังคับบัญชาในภาพรวมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ของหน่วยงาน 1.5 กิจกรรมประชุมประจำเดือน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.1 แผนการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน 2.2 ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ กำจัดปลวก จำหน่ายครุภัณฑ์ชำรุดและปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม 2.3 ปรับปรุงผนังและพื้นสำนักงาน 2.4 จัดหาครุภัณฑ์ เครื่องโทรสาร คอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ 2.5 บำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ ถังดับเพลิง รถโม่บាយ รถสี่ประตูลและรถตู้เช่า 2.6 กิจกรรมซ่อมอค์ศึภย 2.7 กิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในและภายนอกอาคารและจิตอาสา 2.8 ปรับปรุงสำนักงาน (จัดสถานที่ เพิ่มแสงสว่างให้เพียงพอให้ทำงาน/ปรับปรุงสถานที่ให้เป็นอัตลักษณ์ของหน่วยงาน)
3. ด้านภาวะผู้นำ	ผู้อำนวยการพบบุคลากรเพื่อซักถามปัญหาในการทำงานทุกสัปดาห์
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	4.1 กิจกรรมแสดงความยินดีกับบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งใหม่ 4.2 กิจกรรม Morning Talk ของกลุ่มงาน/ฝ่าย 4.3 กิจกรรมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (OD) 4.4 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการทำงานที่เปี่ยมสุข 4.5 ทำบุญตักบาตรเนื่องในโอกาสครบรอบวันเปิดศูนย์ที่ย้ายมาตั้งในพื้นที่ 4.6 การเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4.7 การไหว้เพื่อทักทายกันในองค์กร 4.8 โครงการทีมศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 ยุค 4.0 ปรับตัวได้ ใจเป็นสุข สนุกไม่เครียด 4.9 กิจกรรมปั่นโต เพื่อลดขยะพลาสติก 4.10 กิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติดีปฏิบัติดี ทั้งในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต 4.11 กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (สงฆ์น้ำพระพุทธรูป/รดน้ำผู้ใหญ่) 4.12 การแต่งกายในการปฏิบัติราชการ 4.13 หิ้วปิ่นโตเข้าวัดทุกวันพระขึ้น 15 ค่ำของเดือน 4.14 การทำ MIO ทำสมาธิก่อนการประชุม

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5.1 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงระดับบุคคล 5.2 จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร เช่น การมอบของขวัญวันเกิด / วันแต่งงาน/ คลอดบุตร / ช่วยงานศพญาติ 5.3 กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกัน 5.4 การตรวจสุขภาพประจำปี 5.5 จัดหาเครื่องออกกำลังกาย 5.6 จัดหาเสื้อให้กับพนักงาน 5.7 การจัดมุมเครื่องดื่ม ชา กาแฟ 5.8 ปรับเพิ่มรายการกองทุนสวัสดิการ:ธรรมเนียมธนาคาร 5.9 กิจกรรมเยี่ยมบุคลากรหรือบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ
6. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	6.1 แผนการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร (IDP) 6.2 อบรมพัฒนาศักยภาพตามวิชาชีพ 6.3 ส่งข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มศักยภาพสูงเข้ารับการอบรม 6.4 ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเพื่อทบทวนแผนส่งเสริมความก้าวหน้า (Career Path) 6.5 จัดอบรมการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน 6.5 จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ในการนำเสนอ Info graphic สร้างสุขในการทำงาน ด้วยสติ และ Happy8 และการทำงานเป็นทีม 6.7 ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน ระหว่างศูนย์สุขภาพจิต 6.8 กิจกรรมการให้ความรู้ด้านการดูแลส่งเสริมสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องต่างๆ 6.9 จัดทำแผนเพื่อพัฒนางานตามสายวิชาชีพ
7. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	7.1 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมจริยธรรม ความสุขผูกพันของบุคลากร 7.2 กิจกรรมทำเจริญสติ/พัฒนาสติก่อนเริ่มการประชุมประจำเดือน 7.3 จัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกายไว้ในสำนักงานเพื่อให้บริการแก่บุคลากร 7.4 จัดมุมออกกำลังกายในวันพุธ และทุกวันหลังเลิกงาน 7.5 กิจกรรมออกกำลังกาย 7.6 กิจกรรมวันสำคัญ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ 7.7 กิจกรรมสร้างวินัยในการออม 7.8 กิจกรรมนันทนาการ



กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล