



กรมสุขภาพจิต
Department of Mental Health

สรุปผลการสำรวจ

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ
เพื่อเสริมสร้างคุณภาพพันธของบุคลากรต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสุขภาพจิต

สรุปผลการสำรวจ

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ
เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ประจำปีงบประมาณ 2563

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

สารบัญ

เรื่อง	หน้าที่
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	1
วิธีดำเนินการ/ระยะเวลาดำเนินการ	2
กลุ่มตัวอย่าง	2
การวิเคราะห์ข้อมูล	3
ผลการสำรวจความพึงใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ภาพรวมกรมสุขภาพจิต)	4
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (หน่วยงานส่วนกลาง)	8
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (สถาบัน/โรงพยาบาล)	10
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ศูนย์สุขภาพจิต)	12
ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา	14
แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงานส่วนกลาง	26
แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของสถาบัน/โรงพยาบาล	30
แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของศูนย์สุขภาพจิต	35

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

สืบเนื่องจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 – 2558 และ ปี พ.ศ. 2559 – 2563 มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การดำรงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Retention Plan) เป้าประสงค์ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน / โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน ต้นสังกัด โดยจะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการเสริมสร้างความผูกพันของแต่ละหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีมิติที่ 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 2562 – 31 กรกฎาคม 2563

- กรมสุขภาพจิตให้บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตทุกหน่วยงาน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ประเมินความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของแต่ละหน่วยงาน ผ่านแบบประเมินความพึงพอใจฯ ตามที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด ระยะเวลาการทำแบบประเมินออนไลน์ตั้งแต่วันที่ 24 สิงหาคม – 18 กันยายน 2563 ตามหนังสือกรมสุขภาพจิต ด่วนที่สุด ที่ สธ 0803.4/ว4336 ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2563

- 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/ว4336 ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2563 เรื่องขอความร่วมมือบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต ตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 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 46 หน่วยงาน จำนวน 5,478 คน คิดเป็นร้อยละ 80.56 ของจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในสังกัดกรมสุขภาพจิต (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2563 มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวนรวมทั้งสิ้น 6,800 คน) โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้ ประมาณ 2 ใน 3 ของผู้ตอบแบบประเมินฯ เป็น เพศหญิง

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

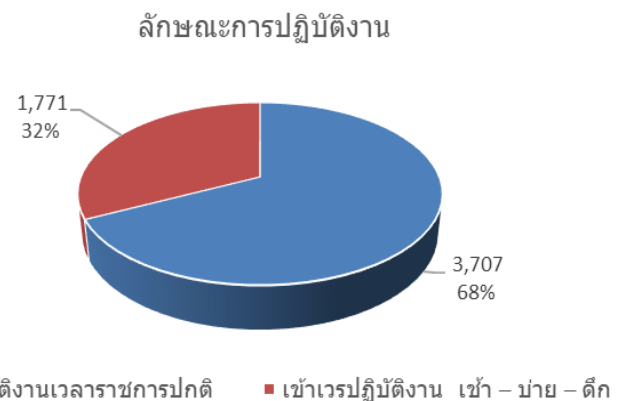
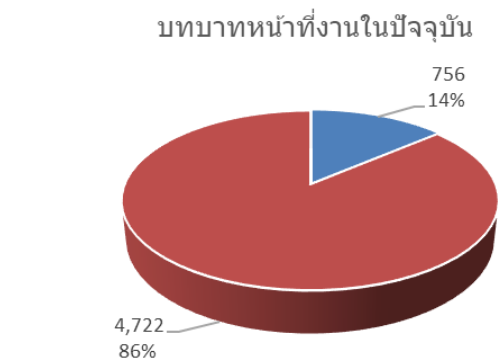
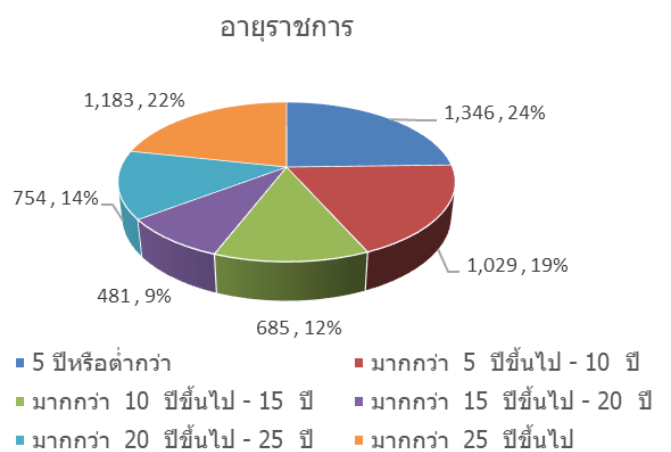
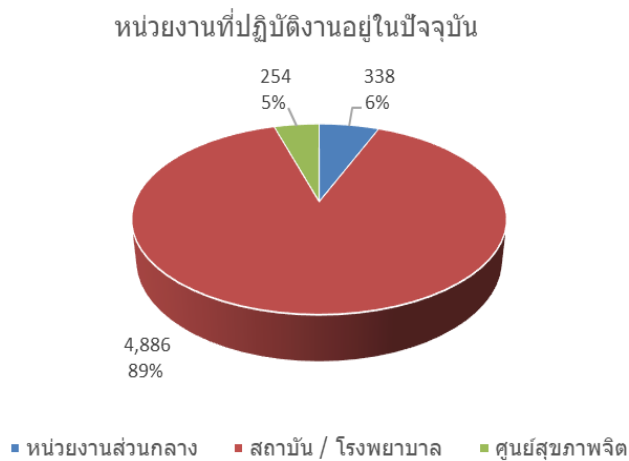
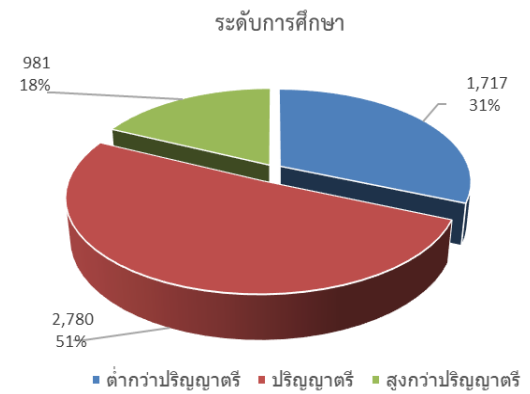
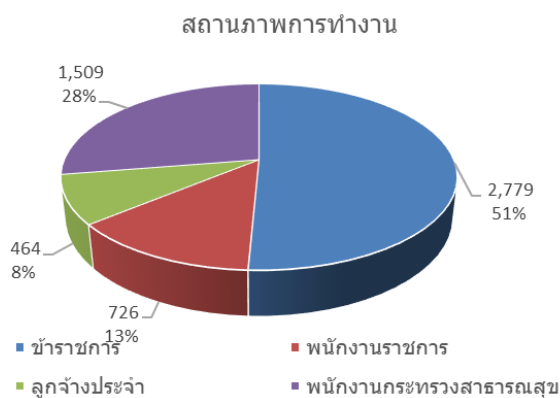
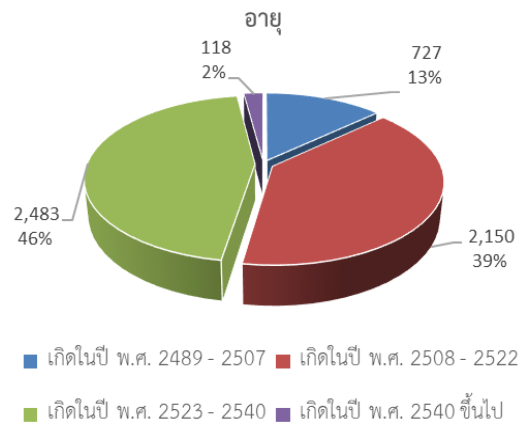
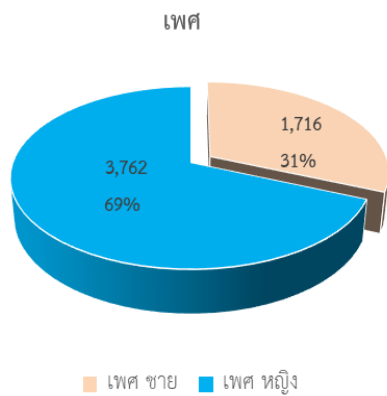
ดังแสดงในตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

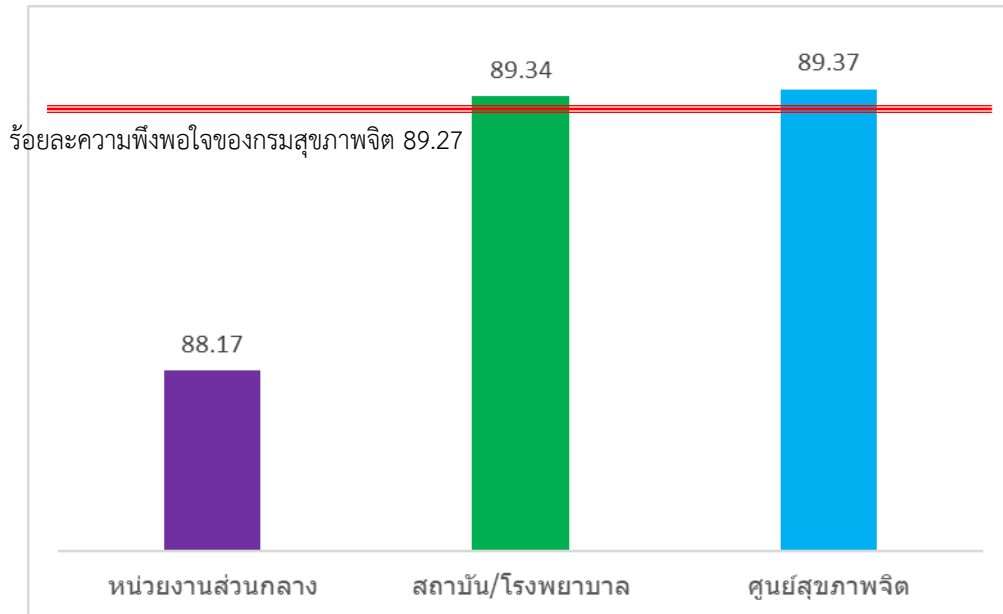
ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(ภาพรวมกรมสุขภาพจิต)

ตารางที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ
เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

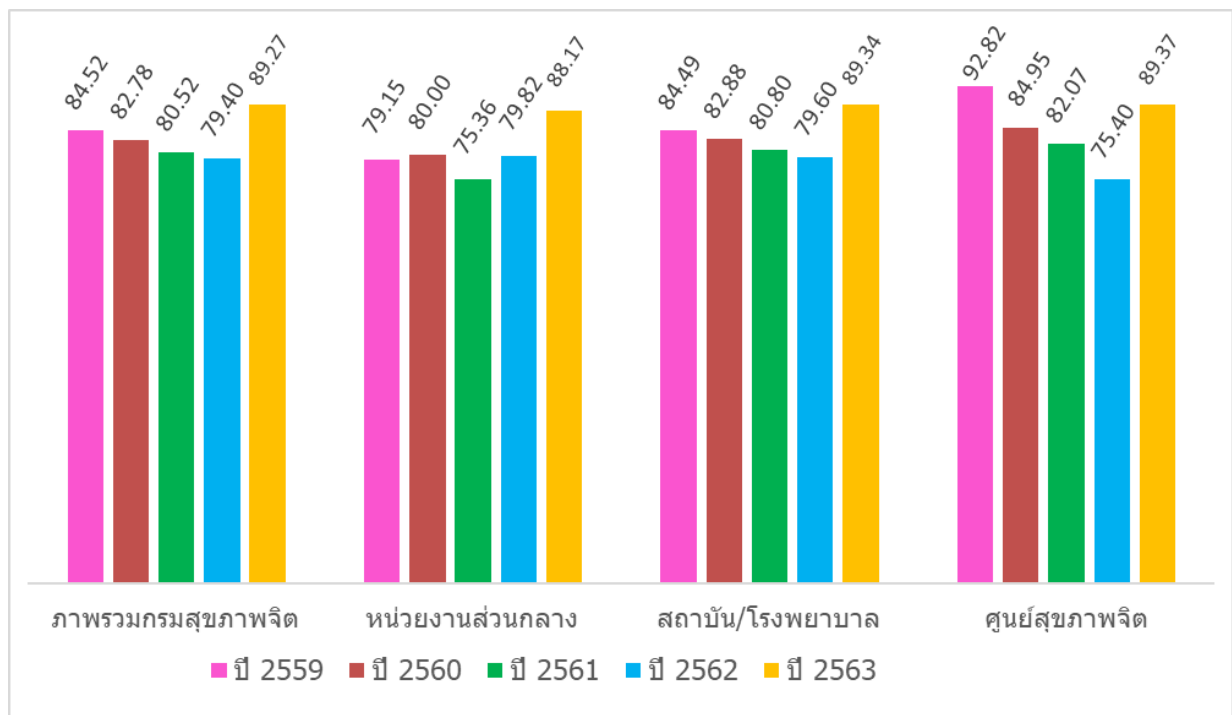
ประเด็น		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	1716	31.33%
	หญิง	3762	68.67%
อายุ	เกิดในปี พ.ศ. 2489 - 2507	727	13.27%
	เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2522	2150	39.25%
	เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540	2483	45.33%
	เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	118	2.15%
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1717	31.34%
	ปริญญาตรี	2780	50.75%
	สูงกว่าปริญญาตรี	981	17.91%
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	2779	50.73%
	พนักงานราชการ	726	13.25%
	ลูกจ้างประจำ	464	8.47%
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1509	27.55%
หน่วยงาน	หน่วยงานส่วนกลาง	338	6.17%
	ศูนย์สุขภาพจิต	4886	89.19%
	สถาบัน / โรงพยาบาล	254	4.64%
อายุงานในหน่วยงาน	5 ปีหรือต่ำกว่า	1594	29.10%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	1120	20.45%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	725	13.23%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	463	8.45%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	649	11.85%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	927	16.92%
อายุราชการ	5 ปีหรือต่ำกว่า	1346	24.57%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	1029	18.78%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	685	12.50%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	481	8.78%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	754	13.76%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	1183	21.60%
บทบาทหน้าที่	หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน	756	13.80%
	ผู้ปฏิบัติงาน	4722	86.20%
เวลาการทำงาน	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	3707	67.67%
	เข้าเวรปฏิบัติงาน	1771	32.33%

แผนภูมิแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน





กราฟที่ 1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร



กราฟที่ 3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรภาพรวมกรมสุขภาพจิต ตั้งแต่ ปี 2559 – 2563

จากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรพบว่า บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการในภาพรวมกรมสุขภาพจิต 89.27 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของปี 2562 พบว่ามีค่าร้อยละความพึงพอใจภาพรวมกรมสุขภาพจิต เพิ่มขึ้นจากเดิม ทั้งนี้ หน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิตทั้ง 46 หน่วยงาน มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

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

โดยพบว่าหน่วยงานส่วนกลาง และศูนย์สุขภาพจิตมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรมากที่สุด และสถาบัน/โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในด้านวัฒนธรรมในองค์กรและด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามบริบทของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม หน่วยงานส่วนกลาง สถาบัน/โรงพยาบาล และศูนย์สุขภาพจิต พบว่า

- บริบทหน่วยงานส่วนกลาง มีร้อยละความพึงพอใจ 88.17 ซึ่งสูงกว่าผลการสำรวจในปี 2562 จากร้อยละความพึงพอใจ 79.82 นอกจากนี้ จากการจัดทำแผนงาน/โครงการฯ ของหน่วยงานส่วนกลางทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นแผนงาน/โครงการฯ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ในขณะที่ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของปี 2563 พบว่า บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ถ้าได้รับการเสริมสร้างในด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

- บริบทของสถาบัน/โรงพยาบาล มีร้อยละความพึงพอใจ 89.34 ซึ่งสูงกว่าผลการสำรวจในปี 2562 จากร้อยละ 79.60 นอกจากนี้ จากการจัดทำแผนงาน/โครงการฯ ของสถาบัน/โรงพยาบาลทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นแผนงาน/โครงการฯ ด้านวัฒนธรรมในองค์กรและด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ในขณะที่ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของปี 2563 พบว่า บุคลากรในสถาบัน/โรงพยาบาลจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ถ้าได้รับการเสริมสร้างในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- บริบทของศูนย์สุขภาพจิต มีร้อยละความพึงพอใจ 89.37 ซึ่งสูงกว่าผลการสำรวจในปี 2562 จากร้อยละ 75.40 นอกจากนี้ จากการจัดทำแผนงาน/โครงการฯ ของศูนย์สุขภาพจิตทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นแผนงาน/โครงการฯ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ในขณะที่ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของปี 2563 พบว่าบุคลากรในศูนย์สุขภาพจิตจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ถ้าได้รับการเสริมสร้างในด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

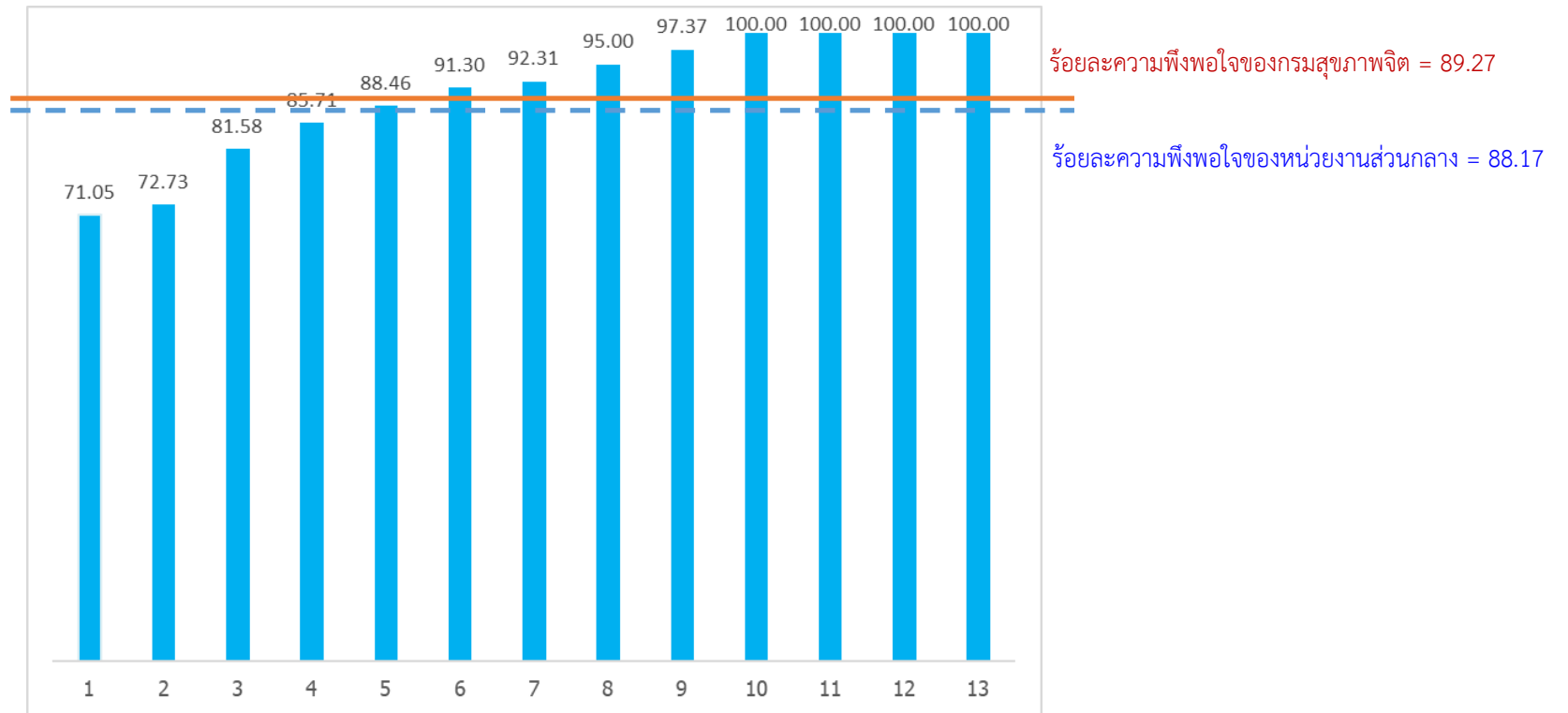
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(หน่วยงานส่วนกลาง)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ประเด็น		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	95	28.11%
	หญิง	243	71.89%
อายุ	เกิดในปี พ.ศ. 2489 - 2507	30	8.88%
	เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2522	124	36.69%
	เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540	182	53.85%
	เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	2	0.59%
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	11.24%
	ปริญญาตรี	210	62.13%
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	26.63%
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	168	49.70%
	พนักงานราชการ	155	45.86%
	ลูกจ้างประจำ	14	4.14%
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1	0.30%
หน่วยงาน	หน่วยงานส่วนกลาง	338	100.00%
	ศูนย์สุขภาพจิต	0	0.00%
	สถาบัน / โรงพยาบาล	0	0.00%
อายุงานในหน่วยงาน	5 ปีหรือต่ำกว่า	137	40.53%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	98	28.99%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	31	9.17%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	23	6.80%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	31	9.17%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	18	5.33%
อายุราชการ	5 ปีหรือต่ำกว่า	106	31.36%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	93	27.51%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	43	12.72%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	17	5.03%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	29	8.58%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	50	14.79%
บทบาทหน้าที่	หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน	59	17.46%
	ผู้ปฏิบัติงาน	279	82.54%
เวลาการทำงาน	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	338	100.00%
	เข้าเวรปฏิบัติงาน	0	0.00%

ส่วนคำถามความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของหน่วยงานส่วนกลาง

ประเด็น		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		ไม่พึงพอใจมากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	เฉยๆ	พึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด		
ความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม	จำนวน	1	3	36	183	115	4.21	88.17%
	ร้อยละ	0.30%	0.89%	10.65%	54.14%	34.02%		



กราฟที่ 3 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการของหน่วยงานส่วนกลาง

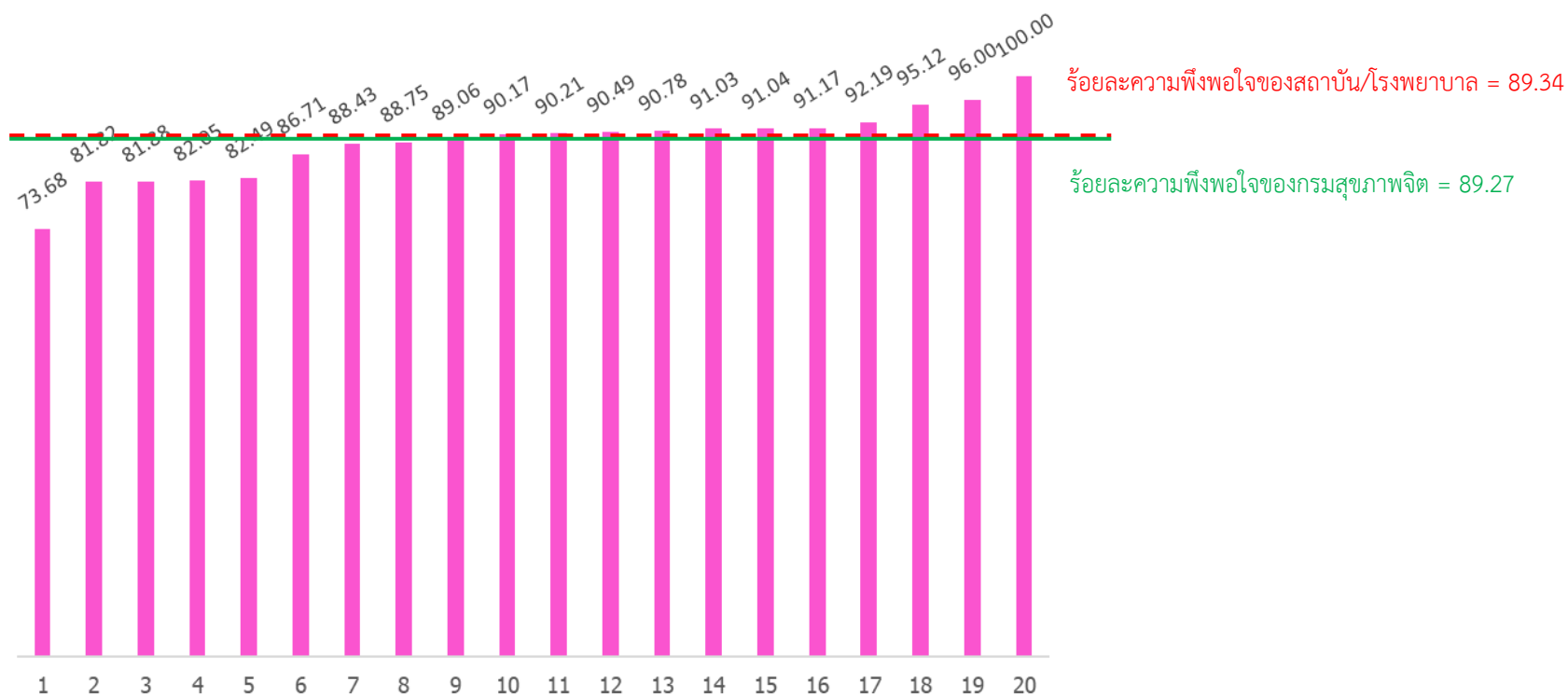
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(สถาบัน/โรงพยาบาล)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้าง
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ประเด็น		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	1542	31.56%
	หญิง	3344	68.44%
อายุ	เกิดในปี พ.ศ. 2489 - 2507	684	14.00%
	เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2522	1953	39.97%
	เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540	2137	43.74%
	เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	112	2.29%
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1649	33.75%
	ปริญญาตรี	2399	49.10%
	สูงกว่าปริญญาตรี	838	17.15%
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	2448	50.10%
	พนักงานราชการ	491	10.05%
	ลูกจ้างประจำ	440	9.01%
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1507	30.84%
หน่วยงาน	หน่วยงานส่วนกลาง	0	0.00%
	ศูนย์สุขภาพจิต	4886	100.00%
	สถาบัน / โรงพยาบาล	0	0.00%
อายุงานในหน่วยงาน	5 ปีหรือต่ำกว่า	1324	27.10%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	947	19.38%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	675	13.81%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	433	8.86%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	602	12.32%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	905	18.52%
อายุราชการ	5 ปีหรือต่ำกว่า	1128	23.09%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	878	17.97%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	618	12.65%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	454	9.29%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	708	14.49%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	1100	22.51%
บทบาทหน้าที่	หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน	655	13.41%
	ผู้ปฏิบัติงาน	4231	86.59%
เวลาการทำงาน	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	3119	63.84%
	เข้าเวรปฏิบัติงาน	1767	36.16%

ส่วนคำถามความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของสถาบัน/โรงพยาบาล

ประเด็น		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		ไม่พึงพอใจมากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	เฉยๆ	พึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด		
ความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม	จำนวน	11	63	447	2986	1379	4.16	89.34%
	ร้อยละ	0.23%	1.29%	9.15%	61.11%	28.22%		



กราฟที่ 4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการของสถาบัน/โรงพยาบาล

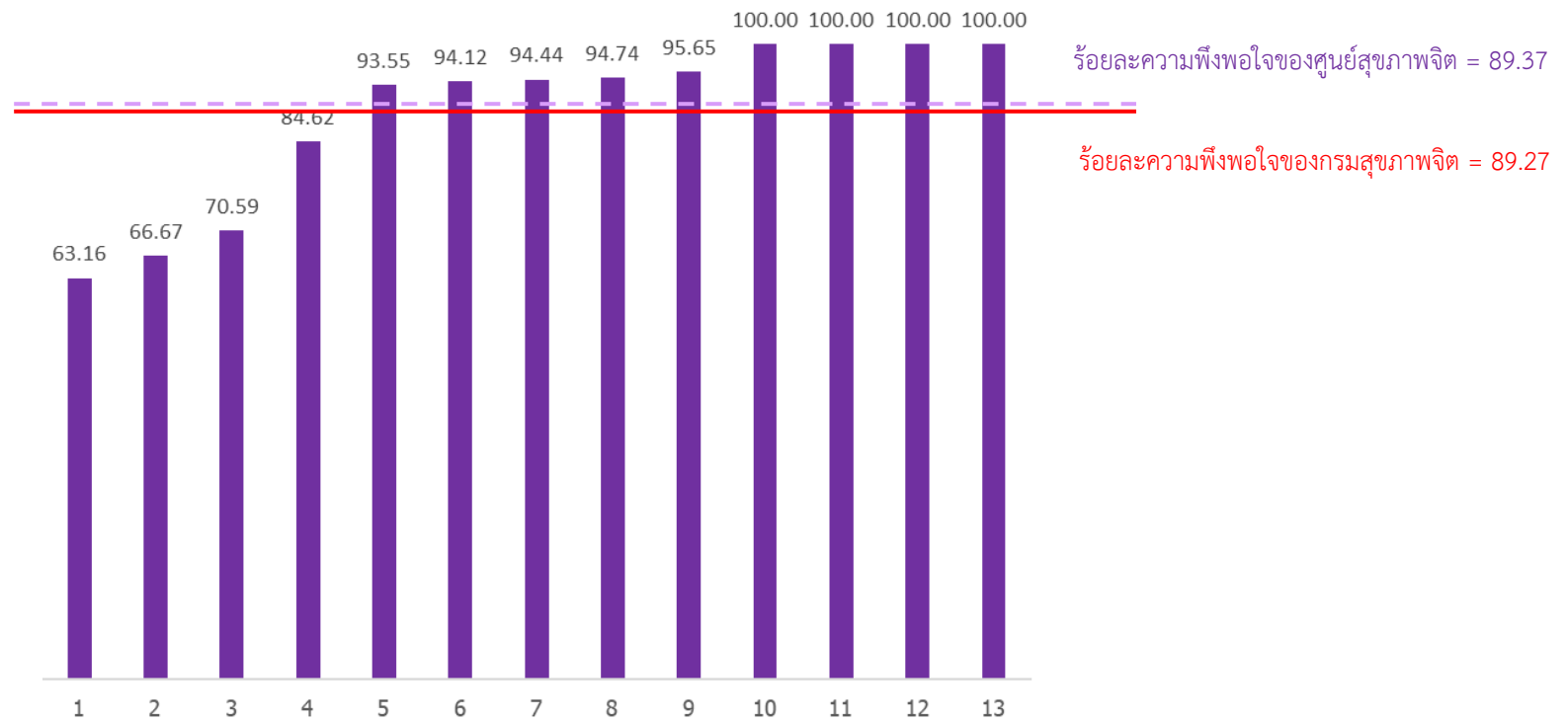
ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
(ศูนย์สุขภาพจิต)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้าง
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ประเด็น		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	79	31.10%
	หญิง	175	68.90%
อายุ	เกิดในปี พ.ศ. 2489 - 2507	13	5.12%
	เกิดในปี พ.ศ. 2508 - 2522	73	28.74%
	เกิดในปี พ.ศ. 2523 - 2540	164	64.57%
	เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	4	1.57%
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	11.81%
	ปริญญาตรี	171	67.32%
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	20.87%
สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	163	64.17%
	พนักงานราชการ	80	31.50%
	ลูกจ้างประจำ	10	3.94%
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1	0.39%
หน่วยงาน	หน่วยงานส่วนกลาง	0	0.00%
	ศูนย์สุขภาพจิต	0	0.00%
	สถาบัน / โรงพยาบาล	254	100.00%
อายุงานในหน่วยงาน	5 ปีหรือต่ำกว่า	133	52.36%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	75	29.53%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	19	7.48%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	7	2.76%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	16	6.30%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	4	1.57%
อายุราชการ	5 ปีหรือต่ำกว่า	112	44.09%
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	58	22.83%
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	24	9.45%
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	10	3.94%
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	17	6.69%
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	33	12.99%
บทบาทหน้าที่	หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงาน	42	16.54%
	ผู้ปฏิบัติงาน	212	83.46%
เวลาการทำงาน	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	254	100.00%
	เข้าเวรปฏิบัติงาน	0	0.00%

ส่วนคำถามความพึงพอใจต่อแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของศูนย์สุขภาพจิต

ประเด็น		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
		ไม่พึงพอใจมากที่สุด	ไม่พึงพอใจ	เฉยๆ	พึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด		
ความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม	จำนวน	2	1	24	129	98	4.26	89.37%
	ร้อยละ	0.79%	0.39%	9.45%	50.79%	38.58%		



กราฟที่ 5 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการของศูนย์สุขภาพจิต

7. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

เมื่อได้ผลจากการวิเคราะห์ระดับร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแล้ว จึงนำข้อมูลมารวมกันแล้ววิเคราะห์โดยแบ่งตามบริบทของหน่วยงาน โดยแบ่งตามประเด็น 7 ประเด็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพื่อการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป ดังนี้

7.1 ประเด็นด้านงานในความรับผิดชอบ

หน่วยงานส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- ควรมีการกำหนดภารกิจของแต่ละกลุ่มงานให้เหมาะสม

สถาบัน/โรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนตามหน้าที่
- ควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำงานปัจจุบัน
- ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน
- พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจและรักงาน และรับผิดชอบ เพื่อศักยภาพขององค์กรในอนาคต
- อยากได้บุคลากรเพิ่มให้เหมาะสมกับการดูแลผู้ป่วย
- อัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าภาระงานจริง
- บุคลากร ควรมีส่วนร่วมและมีการแสดงความคิดเห็นมากกว่านี้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
- หน่วยงานยังไม่มี ความชัดเจน ในลักษณะงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสับสนกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ยังมีบุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ

ศูนย์สุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- ความไม่เพียงพอของอัตรากำลัง เสนอให้มีการเกลี้ยอัตรากำลังจาก รพ.ขนาดใหญ่ ที่ปริมาณผู้ป่วยไม่ได้มากเกินไป รพ.ขนาดกลาง แต่อัตรากำลังต่างกันมาก
- ไม่มีการกระจายงาน บุคลากรหนึ่งคนต้องรับผิดชอบตัวชี้วัดหลายตัว
- อยากให้องค์กรมีกำลังคนปฏิบัติงานให้มากขึ้นกว่าเดิม จะได้มีเวลาทำในสิ่งที่ต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่

7.2 ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- อยากให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆร่วมกันเป็นทีม ขอให้ผู้รับผิดชอบเน้นการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้- ต้องการให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโต๊ะทำงาน อุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้เอื้อต่อสุขภาพของพนักงาน- เพิ่มงบจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงาน

สถาบัน/โรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- พัฒนาเครื่องมือแพทย์ให้ดีกว่านี้- สถาบันฯ ควรให้ความสำคัญการทำงานเป็นทีมมากกว่านี้- อยากให้องค์กรเล็งเห็นความสำคัญภาพรวมความผูกพันในทีมมากกว่านี้- การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องใช้ระยะเวลานาน เพราะต้องมีการบรรจุในแผนเงินบำรุงหรือเงินงบประมาณ ในขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระเบียบต้องใช้ระยะค่อนข้างนาน ทำให้ผู้ที่มีความประสงค์หรือความต้องการ อาจจะไม่พอใจในระยะเวลาการรอคอยที่นานเป็นปีๆ- การจัดสรรครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน- ย้ายสำนักงานมาเกือบหนึ่งปี และย้ายของมาสองสามรอบ แต่ว่าสำนักงานใหม่หรือห้องพักไม่เหมาะสมแสงไม่พอ มีรา ไม่มีแอร์ ยังไม่ได้รับการแก้ไข- อยากให้องค์กรขับเคลื่อนด้วยการสร้างความสุข สร้างความสามัคคีในองค์กร มากกว่าการสร้างแค่ผลงาน- ต้องการให้มีกิจกรรมสำหรับบุคลากรทำร่วมกัน แบบเป็นทีม- ควรปรับเปลี่ยนสภาพภูมิทัศน์และอุปกรณ์ในการทำงาน- อยากให้มีน้ำดื่มสะอาดฟรีและมีอาหารสำหรับบุคลากรที่อยู่เวร- ห้องในการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยส่งผลกระทบต่อความตึงเครียด เนื่องจากห้องไม่เพียงพอ ต้องรอคิวใช้ห้องหรือเดินหาห้องอื่นๆใช้แก้ขัด และบรรยากาศในห้องทำงานไม่ผ่อนคลาย- ควรปรับปรุงระบบITให้มีความเร็วและทันสมัย ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนให้ข้อมูลต่างๆ link กันได้- เครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อตอบสนอง รพ. ดิจิตอลยังไม่เพียงพอ- อยากให้มีการพัฒนาถนนและ ป้ายบอกทางในรพ. ป้ายชื่อตึกเก่าๆที่ยุบไปแล้ว ไม่เป็นปัจจุบัน บางครั้งญาติผู้ป่วยขับรถวนหาตึกยกยาลำบาก และเสี่ยงอุบัติเหตุ- ควรซ่อมแซมปรับปรุงตึกให้พร้อมก่อนมีคำสั่งให้ย้ายตึกเพราะผู้ให้และผู้รับบริการต้องเครียดกับเสียง แสง กลิ่นจากการทำงานของช่าง- เครื่องมือและอุปกรณ์ต้องทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน และระบบต้องรองรับการใช้งานด้วย

ศูนย์สุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- อยากให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริงระหว่างทีมสหวิชาชีพ ไม่ใช่การแบ่งพรรคพวกระหว่างอาชีพ ทุกคนควรปรับทัศนคติเพื่อทำงานร่วมกับบุคคลอื่นให้ได้

7.3 ด้านภาวะผู้นำ

หน่วยงานส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่านี้
- ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นบุคลากร ไม่ยึดมั่นเฉพาะความคิดเห็นตนเอง
- อยากให้ผู้บริหารและบุคลากรสืบทอดค่านิยมขององค์กร
- ผู้นำควรมีธรรมาภิบาล มีใจเป็นกลาง ไม่อคติ ไม่ลำเอียง
- การประเมิน ควรให้มีการประเมินจากล่างขึ้นบนด้วย ไม่ควรประเมินจากบนลงล่างอย่างเดียว เพราะ ผู้อำนวยการควรได้รับทราบผลการบริหารงานของตนเองจากผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้อำนวยการควรควบคุมอารมณ์ของตน ไม่ใช่อำนาจคำตอผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่นและในที่ประชุม

สถาบัน/โรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- ผู้บริหารหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้บริหารควรให้บุคลากรมีเวลาหยุดพักบ้างในวันหยุดและนอกเวลาราชการหรือ ถ้าจะวานให้ช่วยเหลืองานการใดๆนอกเวลาควรจะมีค่าพุดที่เป็นมธุสวาจามีค่าพุดคำจาที่เป็นมิตรจะได้รับ ความร่วมมือจากบุคลากรระดับชั้นปฏิบัติด้วยความเต็มใจจะได้งานที่มีคุณภาพและได้ใจบุคลากรเพราะใน ปัจจุบันนี้ที่ได้รับคำสั่งผสมผสานกับคำต่าและคำพุดดูถูกดูแคลนหยาบคาย ถ้ามีเหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้น ต่อไปเรื่อยๆความผูกพันและความสามัคคีในองค์กรคงเสื่อมลงไปเรื่อยๆ
- ไม่พึงพอใจในการบริหารงานของหัวหน้างานทุกระดับของสถาบัน ไม่เป็นธรรมเล่นพรรคเล่นพวกในการ เสนอขึ้นปรับเงินเดือนและเสนอดีเด่นประจำปี
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารจากส่วนบนลงข้างล่างน้อยมาก
- ไม่แน่ใจว่างานแต่ละอย่างผู้บริการระดับสูงของสถาบันฯส่งลงมาเองโดยตรงหรือผู้ใกล้ชิดใช้ชื่อแอบอ้างทำ ให้การปฏิบัติงานปั่นป่วนวุ่นวายไม่มีกระบวนการที่ดีที่เป็นขั้นตอน มีการเปลี่ยนแปลงรายวัน ใช้คนไม่ถูก ไม่เหมาะกับงาน พุดจาไม่สุภาพ ใครขัดใจจะถูกกดดันและกลั่นแกล้งทำให้ขาดความสามัคคีในองค์กร การพัฒนาคงไม่มีทางเป็นไปได้อย่างแน่นอนนอกจากจะเอามาตกแต่งข้อเสนอแนะกันเองในที่ที่ระดับ ปฏิบัติไม่สามารถเข้าถึงได้

สถาบัน/โรงพยาบาล (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา

- เปลี่ยน ผอ, เปลี่ยนเลขา, เปลี่ยนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ออกไปจากหน่วยงานแล้วทุกอย่างจะค่อยๆฟื้นตัวกลับสู่สภาวะปกติ ทุกๆอย่างไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่มีขวัญและกำลังใจ ทั้งดูต่ำกว่ากล่าวบริหารงานโดยเลขาแย่มากๆ
- ไม่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผอ.คนปัจจุบันเพราะเลขาทำหน้าที่ล้ำเส้นก้าวเข้าไปทุกงาน ดำกราดไปทุกคนไม่เคยมีใครติ ถ่ายรูปส่งฟ้อง ผอ.ถือว่าตนเองมีอำนาจ ส่วนหัวหน้างานบริหารทั่วไปไม่มีความรู้ไม่จริงไม่มีประสบการณ์ทำงานไม่ทัน ทำงานผิดพลาด แต่ก็อวยกันไม่ต้องมาถามหาแนวทางและโอกาสในการจะทำแผนพัฒนา ในปัจจุบันนี้พวกเราไม่มีใจให้ค่ะ ทำงานก็โดนเขาตำว่า คนไม่มีคนไม่พออธิบายให้ฟังก็โดนตำว่าเสียงทำงานลำบากมากมากมายกว่าจะผ่านแต่ละวันได้หนักกว่าโควิดอีก
- ควรให้ผู้นำองค์กรเปลี่ยนความคิดในการบริหารและควรมองความจริงที่หน้างานกับผู้ปฏิบัติ ไม่ควรนั่งเทียนฟังคนอื่นบรรยายให้ฟัง เพราะคนที่ไปรายงานที่ห้องไม่ได้อยู่หน้างานจริง แค่มาดูถ่ายภาพส่งๆไปทั้งเข้าสายบายเย็น คนอื่นช่วยหมดดีแค่ตัวคนฟ้องเอง ทำให้เกิดการแตกแยกในองค์กร บุคลากรขาดความสามัคคีเป็นอย่างมากที่สุดตั้งแต่ทำงานที่หน่วยงานมา ซึ่งไม่สามารถที่จะทำให้องค์กรเกิดความสุขและความสามัคคีได้ในอนาคตอันใกล้นี้ ต้องขออภัยที่ตอบตามความเป็นจริง
- ถ้าไม่เปลี่ยนผอ. เลขาและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ความสามัคคีไม่มีทางเกิดขึ้นแน่นอน แต่งตั้งพวกฟ้องตัวเองขึ้นมาเหยียบย่ำฝั่งที่ตัวเองไม่ชอบ ไม่เอื้ออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เลขาเป็นใหญ่พูดจาไม่สุภาพตำว่าคนอื่น ทำตัวใหญ่คับโรงพยาบาล หน่วยงานถึงคราวล่มสลาย อย่าถามหาความร่วมมือหรือโครงการที่จะแสดงพลังด้วยความเต็มใจ ทำไปถูกตำไปร้ายชั่วโม่ง อ่างนายสั่ง ถ่ายรูปส่งฟ้อง ผอ.บริหารงานกันแย่มากมาย อย่าหวังจะได้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา เขาแคร่อวันระเบิดเท่านั้นเองชักวันคงได้เห็น
- การทำงานที่มีขวัญกำลังใจที่ดีจากผู้บัญชาก็จะมีความสุข
- เพิ่มบทบาทหน้าที่บุคคลชำนาญการให้เต็มประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ. เพิ่มค่าตอบแทนและมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานมากกว่านี้
- เห็นควรให้ยุบองค์กร หรือปรับให้มีการบริหารหน่วยงานและคนใหม่โดยทีมบริหารที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในด้านต่างๆทุกระบบของรพ.มาวางแผนและควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนี้
- แนะนำไปก็คงเหมือนเดิม เพราะปัญหาไม่ได้อยู่ที่ผู้ปฏิบัติ
- องค์กรนี้จะไม่เป็นองค์กรแห่งความสุข หากผู้บริหาร(ผอ.) ยังเป็นคนเดิม
- การใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน ใช้อำนาจในการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมและถูกต้อง โดยไม่ต้องรอบุคคลอื่นที่มีอำนาจน้อยกว่าในการตัดสินใจ เพื่อลดเวลาและขั้นตอนในการดำเนินงาน มีความยุติธรรมโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการจัดการบุคคลที่ไม่สามารถทำงานได้ให้มีประสิทธิภาพ

สถาบัน/โรงพยาบาล (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- ผู้บริหารควรติดตามพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลพร้อมสนับสนุนรับฟังรับรู้ทุกอย่างเกี่ยวกับการทำงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช่อคติไม่ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา บัญชาชี้แจงลงเวลาเข้าเวรไปนอนเวรที่บ้าน ลงเวลาทำงานแต่ไม่อยู่ในที่ทำงาน ผิดระเบียบขององค์กร ถือปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อย่าปล่อยให้ลูกน้องใช้วาทะเข้าครอบงำจิตใจ จนองค์กรและผู้บังคับบัญชารวมไปถึงพนักงานต้องเสียหาย เหมือนที่เห็นๆกันมาอย่างไม่จบไม่สิ้น- หัวหน้าและรอง ไม่สร้างความผูกพันให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน- หัวหน้าสร้างแต่ความแตกแยกในหน่วยงาน เฉพาะในหน่วยงานก็ไม่เกิดความผูกพัน- อยากให้องค์กรและหัวหน้างานคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มากกว่านี้ ควรมีการรับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และร่วมแก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง มีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรคพวก และให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน- ผู้บริหารระดับสูงมีเยอะเกินไปทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติงาน- อยากให้ผู้มีอำนาจหน้าที่เข้าใจและเห็นใจผู้ปฏิบัติงานรอกหญ้าให้มากๆ- นโยบายที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติระดับล่าง ในประเด็นที่มีการปรับเปลี่ยนระบบงาน ไม่ควรถือเอาแต่ความคิดของผู้บังคับบัญชา มาสั่งโดยไม่คำนึงถึงความสุขในการทำงาน แล้วมาสำรวจความพึงพอใจ ควรย้อนกลับประเด็นที่ผ่านมา- ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ยอดเยี่ยมจะนำองค์กรด้วยความสุขและสติ อย่างต่อเนื่อง

ศูนย์สุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- ควรพิจารณาการใช้อำนาจของรองผู้อำนวยการ- รู้สึกท้อแท้จากทีมผู้บริหารในเรื่องการมองและการส่งเสริมเฉพาะคนรุ่นใหม่ ทำให้คนทำงานอายุ 20 ปีขึ้นไปหมดโอกาส ขาดความก้าวหน้า ทำงานไปให้หมดวันหมดเดือน

7.4 ประเด็นด้านวัฒนธรรมในองค์กร

หน่วยงานส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- ควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง อยากให้มีการจัดกีฬาสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในกรม- อยากให้มีการจัด OD ระดับกรม- ควรมีการติดตามผลความพึงพอใจทุกกิจกรรมเพื่อจะได้นำความต้องการของบุคลากรภายในกองมาปรับใช้ได้- อยากให้กรมสุขภาพจิต มีแนวทาง และการดำเนินกิจกรรมที่สร้างความผูกพันในหน่วยงานมากกว่านี้

สถาบัน/โรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- อยากได้บรรยากาศการทำงานที่ว่า งานสำเร็จ คนเป็นสุข- อยากให้มีการจัดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ปีละ 2 ครั้ง- อยากให้ทำกิจกรรมดีๆ เช่น ทำบุญวันเกิดบุคลากรที่เกิดเดือนเดียวกัน- ปีที่ผ่านมาไม่ค่อยได้จัดกิจกรรมเท่าที่ควร- ควรมีงานกีฬาเสริมสร้างความผูกพัน- อยากให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ประจำปี- มีเวที journal club เดือนละ 1 ครั้ง- กำหนดกิจกรรมสร้างความผูกพันทุกปี โดยจัดงบประมาณสำหรับทุกหน่วยให้วางแผนส่งกรมก่อน แล้วสนับสนุนวิทยากรจากส่วนกลาง ให้ส่วนกลางได้มีโอกาสทำความรู้จักหน่วยมากขึ้นและช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้งานบุคคลที่ยังใหม่ได้เรียนรู้ร่วมกัน- อยากให้มีโครงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เอาหลักธรรมเข้ามายึดเหนี่ยวในการทำงาน- อยากให้มีการสร้างความรักและสามัคคี- ควรมีกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ- ควรมีแผนงาน/โครงการที่สร้างความผูกพันอย่างแท้จริง ,มีความโปร่งใสการประเมินผลปฏิบัติที่มีส่วนร่วม ,เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมโดยหัวหน้าต้องมีภาวะผู้นำ- เห็นแต่ดูแลบุคคลภายนอกอยากให้ดูแลบุคคลภายในด้วย- มีรางวัลคนดีให้มาก เพิ่มสวัสดิการ- อยากให้มีการส่งเสริมความผูกพันในทุกตำแหน่งงาน- หน่วยงานควรให้ความสำคัญของโครงการ / แผนงานที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น- สำหรับงานกีฬา คิดว่าควรเป็นวันเสาร์/อาทิตย์ จะทำให้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มากขึ้น หรือถ้าหากเป็นวันทำการปกติ ก็ควรวางแผนล่วงหน้า เช่น นัดคนไข้ให้น้อยลง เป็นต้น

สถาบัน/โรงพยาบาล (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - น่าจะมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานมากกว่านี้ ตลอดปีมีแค่ งานกีฬาเพียงอย่างเดียว และในการจัดงานควรมีการประชาสัมพันธ์ และถามความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ - ควรมีกิจกรรมมากกว่านี้ โรงพยาบาลมุ่งเน้นแต่ตัวชีวิต การเร่งรัดงานนอกเหนือจากงานประจำ ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด - ควรจัดงานกีฬาสัปดาห์ - ต้องการให้จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างหอผู้ป่วย - ยังมีความเหลื่อมล้ำสำหรับผู้ปฏิบัติงานชั้นผู้น้อยในการได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในแต่ละหน่วยงาน ไม่ได้ยึดความรู้ความสามารถเป็นหลักและการเสนอให้ได้รับความดีความชอบก็ไม่ค่อยทั่วถึง เป็นธรรม - มีกิจกรรมให้บุคลากรได้เสวนาน้อยมากๆ - ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับเท่าเทียมกันและควรให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากรระดับปฏิบัติงาน

ศูนย์สุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีกิจกรรมสนทนาการและOD - อยากให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และช่วยในการผ่อนคลายความเครียดในงานเพิ่มขึ้น - น่าจะมีการจัดโครงการเพื่อเสริมพลังใจอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ - อยากให้ทำอาหารเลี้ยงบุคลากร อาทิตย์ละครั้ง เพื่อสานสายใยในองค์กร ความรัก ความผูกพันในองค์กรดูแลกันเหมือนพี่น้อง - การสร้างความผูกพันมีองค์ประกอบหลายมิติ หากทำได้ครอบคลุมจะช่วยเสริมสร้างพลังบวกได้มาก

7.5 ประเด็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

หน่วยงานส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีโปร่งใส ไม่มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับหน่วยงานลงไปสู่ระดับบุคคล เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้เรื่องการทำตัวชี้วัดระดับบุคคล - ต้องการให้มีการดูแลสวัสดิการของข้าราชการ พนักงานราชการระดับล่างบ้าง เช่น เรื่องที่จอดรถ โรงอาหาร ไม่ใช่ดูแลเฉพาะระดับสูง ที่จอดรถเดิมน้อยอยู่แล้ว ยังมีการกั้นที่ไว้ให้ข้าราชการระดับสูง ข้าราชการเกษียณ ผู้มาเข้าร่วมประชุม จนบุคลากรไม่มีที่จอดรถเลย สวัสดิการเหล่านี้ควรเท่าเทียมกัน - การประเมินค่าตอบแทนไม่มีความเป็นธรรม

สถาบัน/โรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - อยากให้เพิ่มค่าตอบแทนมากขึ้นสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคนในสายงาน - อยากให้การประเมินนำไปสู่การทำได้จริงและยั่งยืน - การดูแลบุคลากรระดับล่างไม่ได้รับการดูแลสวัสดิการ.ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ - ควรมีสวัสดิการต่างๆเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานของบุคลากร - อยากให้มีการออมเงินอีกในปีต่อไป - อยากให้เพิ่มค่าตอบแทนให้.พนักงาน/ลูกจ้าง - ควรปรับค่าเวรป่วย/ตึกค่ะ - อยากให้ดูแลบุคลากรให้ดีกว่าเดิม - เพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น - เงินเดือนน้อยมาก - อยากให้มีค่าครองชีพในส่วนของลูกจ้างบ้างอย่างน้อยๆเดือนละ200-300ครับ - อยากให้มีสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่เจ็บป่วย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ - ไมโอเค สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี หน่วยงานก็ไม่มีค่าเวร 200 บาท รพ.จิตเวชที่อื่น 240 - ขอ OT ยาก - ทำงานมานานน่าจะมีสวัสดิการให้ครับ - อยากให้มีโอทีค่ะ - ขอค่าเวรเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือคนไข้ - อยากให้เพิ่มสวัสดิการพนักงานราชการ - สวัสดิการด้านการส่งเสริมการศึกษา

ศูนย์สุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ

7.6 ประเด็นด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ

หน่วยงานส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- อยากพัฒนาทักษะภาษาที่ 3- ต้องการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์- อยากให้มีการอบรมเรื่องการเลื่อนระดับ เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับความก้าวหน้าในแต่ละสายงานให้ชัดเจน

สถาบัน/โรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- ขอให้มียูวีซีดี c8 โดยไม่ต้องทำวิจัย เพราะ หน่วยงานบริการ งานกรรมสุขภาพจิต งานจร งานในเขตสุขภาพ และ อื่นๆ เข้ามามาก และบ่อยจนไม่มีเวลาทำ รวมถึงหน่วยงานบริหาร ที่ต้องไปมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย หมดเวลาทำซีแปด ควรมียูวีซีดีพิจารณาด้วย เกณฑ์ใหม่ หรือเกณฑ์อื่นๆ ได้แล้ว ตามภาระงานที่มอบหมาย ตามความยากง่ายหนักเบาของงานที่ทำ- ควรมีการส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากรมากกว่านี้ค่ะ เช่น การศึกษาต่อ อบรมต่างประเทศ- บุคลากรทุกคนควรได้รับการก้าวถึงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นผลลัพธ์ของหัวหน้างาน เพื่อความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน- ความก้าวหน้าของสายงาน จำนวนบุคลากรกับงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน- พัฒนางานอย่างต่อเนื่องทั้งองค์กรไม่เลือกปฏิบัติ- ควรมีการนำเรื่องMIOมาใช้ในการพัฒนาคน งาน องค์กร- ควรจัดสรรบุคลากรเข้าอบรมตามสัดส่วนจำนวนตามวิชาชีพด้วยครับ จะได้เกิดการพัฒนาอย่างทั่วถึง- มีการพัฒนาบุคลากรด้าน ไอที อย่างทั่วถึง- อยากให้มีการจัดอบรมฟื้นฟูความรู้ทุกๆปีคะ- ควรมีแผนงานโครงการที่ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้เข้ารับการพัฒนา อย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี- การพัฒนางานควรควบคู่ไปกับการพัฒนาทีมงาน จะช่วยให้ได้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น- ขอโอกาสในการทำงานที่เป็นวิชาชีพกว่านี้ ส่วนมากจะถูกปิดกั้นทางความคิดและอำนาจ

ศูนย์สุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none">- เสนอปรับตำแหน่งขรก.ระดับชำนาญงานที่มีอายุราชการตั้งแต่25ปีขึ้นไป ให้เป็นระดับอาวุโสเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ- อยากจะให้ช่วยหาบุคลากรมาพัฒนาการกลุ่มงานให้มีประสิทธิภาพ

7.7 ประเด็นด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

หน่วยงานส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- ตามมาตรฐานวิชาชีพและอัตรากำลังต้องใช้เภสัชกร 6-6.5คน แต่ว่าปัจจุบันมีเพียง3คนและparttimeอีกครึ่งวัน ทำให้หากวันไหนเภสัชกรติดประชุมหรือลาจะทำให้ไม่สามารถให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพได้เลย ต้องตัดออกให้เจ้าพนักงานเภสัชหรือผู้ช่วยทำแทน หมายความว่าคนไข้จะเกิดความเสี่ยงทันทีเพราะว่าได้รับยาโดยไม่ผ่านเภสัชกร ทุกวันนี้เวลาทานข้าวเที่ยงไม่ค่อยมีเลยคุณภาพชีวิตแย่มาก

สถาบัน/โรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- อยากจะให้มีการจัดหาคูคณากรเพิ่มให้ครบถ้วนตามที่แต่ละตึกได้ร้องขอเอาไว้เพราะจะทำให้คนขึ้นเวรไม่หนักและเหนื่อยมากครับ
- คนไข้เยอะ ปริมาณงานมากกว่าคนทำงาน มีงานแทรกเข้ามาซึ่งบางครั้งเกินหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้ไม่มีเวลาให้ครอบครัว

ศูนย์สุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- ควรมีกิจกรรมออกกำลังกาย จันทร์ถึงศุกร์ หลังเลิกงาน

7.8 ประเด็นอื่นๆ

สถาบัน/โรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
- เสนอเรื่องการหาบุคลากรทดแทนเกษียณราชการ
- ระบบบุคลากรทดแทนช้ามาก
- ควรเน้นคนสำราญกายใจ ไป พร้อมกับงานสำเร็จ มิใช่มุ่งหวังแต่ผลสำเร็จจนละเลยคนที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน
- โครงการต่างๆเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรบางโครงการล่าช้ามากเกินไป
- คนส่วนใหญ่พึงพอใจ แต่อย่าลืมเสียงส่วนน้อย
- อาจมีกิจกรรมที่ต้องเข้าร่วมกันเป็นรายเดือนมากขึ้นเช่น การไปออกหน่วยบริการนอกสถานที่หรือทัศนศึกษา
- การทำแผนสร้างความผูกพันในองค์กรไม่ได้ทำให้คนในองค์กรผูกพันกันมากขึ้น แต่ตอบตัวชี้วัดเท่านั้น นอกจากนี้ยังเป็นเวทีให้ผู้บริหารตำหนิผู้ปฏิบัติงานต่อหน้าเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

สถาบัน/โรงพยาบาล (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - ในฐานะของข้าราชการที่ได้โอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น และรับราชการในกรมสุขภาพจิตมานานกว่า 20 ปี มีมุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับหน่วยงาน ดังนี้ 1.วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรพบว่าไม่มีความเสียสละต่อองค์กรและรัฐ 2.บุคลากรไม่คำนึงถึงเสถียรภาพความอยู่รอดขององค์กรตนเอง มุ่งทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลักและใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่าในการลงทุน 3.สร้างพรรคพวกและอิทธิพลในหน่วยงานนำมาสู่การต่อต้านนโยบาย คำสั่งของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร 4.ขาดความเคารพและไม่ให้เกียรติผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร 5.บุคลากรในหน่วยงานภาพรวมขาดความสามัคคี ส่งผลให้จิตใจของผู้ปฏิบัติงานบางส่วนมีภาวะ Burn out จากการทำงาน จากปัญหาดังที่กล่าวมาเห็นควรให้มีการ reform องค์กรใหม่ทั้งระบบ รวมถึง reform บุคลากรที่มีอยู่เดิม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อองค์กรและรัฐต่อไปอีก - 1.ควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนเสริมสร้างความผูกพันจริงๆ เพราะจัดที่ไร ก็เป็นการสรุปแผนงานโครงการวิชาการล้วนๆ ไม่มีกิจกรรมสันตนาการอะไร มีแต่ความเครียด 2.ผู้นำสูงสุดขององค์กรไม่ผู้นำในการสร้างความผูกพันองค์กร มีแต่คำพูดลบล้างทำให้องค์กรระแวงซึ่งกันและกัน 3.หัวหน้ากลุ่มอำนวยความสะดวกปากร้าย ต่ำทอ พูดจากระทบกระแทก ว่าเสียงดังลอยๆ อยู่เสมอ ไม่ก่อให้เกิดความผูกพัน 4.เด็กรุ่นใหม่ ไม่มีความเคารพในรุ่นพี่ ไม่มีสัมมาคารวะ 5.ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร 6.ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรขอย้ายหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้ทุกๆ 3 ปี อาจช่วยได้บ้าง - ถ้ามไปก็ไม่ได้เอาไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร - รักและภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน ณ องค์กรแห่งนี้ - อยากให้เพิ่มบุคลากร - ยศและฐานันดรศักดิ์ ถูกสะสมมาแต่อดีตทั้ขบถเป็นเวลานาน เกิดความหนาเป็นกำแพงกั้นกลางระหว่างความผูกพันของคนในองค์กร เมื่อเลือกที่จะพากันชอบยกหูชูหาง กำแพงนี้ก็จะยิ่งสูงขึ้นๆ ได้ยินแค่เสียงอยู่ใกล้ๆ แต่หากคนจริงใจไม่เจอ - ถ้าหากนำแบบสำรวจนี้ไปวิเคราะห์ ปรับปรุงอย่างจริงจังจึงน่าจะเป็นผลดี - ให้มีความยุติธรรมในองค์กร ต้องดูที่ผลงาน - โรคโควิด 19 ทำให้ความผูกพัน กิจกรรมร่วมกันน้อยลง - ไม่ได้มีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมโครงการ โดยตรง ส่วนใหญ่จะเป็นตัวแทนหรือรูปคณะกรรมการไม่ได้ขยายต่อ - ควรมีความต่อเนื่องของกิจกรรมและรูปแบบกิจกรรมที่เข้ายุคทันสมัยโดยการใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ในช่วง new normal - อยากให้มีการจัดระบบการทำงานให้มีศักยภาพมากกว่านี้ - ลดการใช้คนอื่นในเรื่องส่วนตัวได้จะดีมาก

สถาบัน/โรงพยาบาล (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำโครงการอย่างเป็นรูปธรรม รู้สึกความผูกพันองค์กรลดลง อยากลาออกถ้าเป็นไปได้ ไม่มีความสุขกับการทำงานในยุคปัจจุบันเท่าที่ควร - ให้อบรมนอกสถานที่บ้าง - ขอย้ายหน่วยงานแต่ไม่ได้ตามที่ขอ - มีการยุบและย้ายหน่วยงานทุกปี ทำให้จนท.ไม่ค่อยมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเท่าที่ควร - รู้สึกเครียดกับระบบโรงพยาบาลคุณภาพ - ไม่ควรมีการโยกย้ายตึกบ่อยๆ - จัดโครงการต่างๆควรจะทำต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วม - การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ดีค่ะ อยากให้มีการพัฒนาไม่หยุดนิ่ง - ยังมีบุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนางาน - การปรับเปลี่ยนต่างๆควรค่อยเป็นค่อยไปเพื่อให้บุคลากรเตรียมตัวก่อน - เห็นถึงความก้าวหน้าและพัฒนาของโรงพยาบาลขอเป็นพันธมิตรกับคนหนึ่งที่ช่วยให้โรงพยาบาลไปสู่โรงพยาบาลแบบ smart hospital ค่ะ - ที่ได้มีความยุติธรรมโปร่งใสที่นั่นมีความรักความผูกพันความสุขที่แท้จริง - อยากให้เห็นใจพนักงานช่วยเหลือคนไข้ให้มากกว่านี้ - ควรทำโครงการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการและบุคลากร โดยยึดถือความยั่งยืนและเศรษฐกิจพอเพียง

ศูนย์สุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - รักองค์กรและมีความสุขในการทำงาน - อยากได้อายุราชการคืนและอยากได้รับการเยียวยา (เป็นพนักงานของรัฐพ.ศ.2543) - คนที่ขึ้นเวรไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมอะไรเลย

แผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงานส่วนกลาง

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
1. ด้านงานในความรับผิดชอบ	<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 สํารวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (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>
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>2.1 การจัดทำพื้นที่ทำงานภายในหน่วยงาน</p> <p>2.2 กิจกรรมทำความสะอาด 5ส</p> <p>2.3 การจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (External hard disk) ให้กับกลุ่มงาน/ฝ่าย</p> <p>2.4 การจ้างเหมาเครื่องถ่ายเอกสารสำหรับ (แบบไม่มีพนักงานถ่ายเอกสารประจำเครื่องถ่าย)</p> <p>2.5 การจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา โดยใช้งบสวัสดิการของหน่วยงาน</p> <p>2.6 การติดตั้งกล่องวงจรปิดหน้าประตูทางเข้าออกของหน่วยงาน</p> <p>2.7 กิจกรรมสถานที่ทำงานน่าอยู่/Big Cleaning Day</p> <p>2.8 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปรับภูมิทัศน์ในการทำงาน โดยการเปลี่ยนพื้นที่สถานที่ทำงาน</p> <p>2.9 ทบทวนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>2.10 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การป้องกันอัคคีภัย กรมสุขภาพจิต</p> <p>2.11 การบำรุงรักษาสถานที่ทำงาน โดยการฉีดพ่นยา แมลง และกำจัดหนู</p> <p>2.12 การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ด้านแสงสว่างและเสียงรบกวน)</p> <p>2.13 การสำรวจความต้องการและจัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้รองรับต่อการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม</p> <p>2.14 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" เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเปิดใจขอรับการปรึกษากับผู้อำนวยการได้ตลอดเวลา
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 การตรวจสอบสุขภาพประจำปี 5.2 การจัดซื้อเสื้อโปโล ปกสัญลักษณ์ประจำหน่วยงาน 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

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>6.ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร</p>	<p>6.1 การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางของกรมสุขภาพจิต</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 (เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมสำหรับการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และสอบเข้ารับราชการ</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 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิตด้านการวิจัยในมิติส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันปัญหาสุขภาพจิต</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.</p> <p>7.2 การทำบุญเลี้ยงพระประจำปี ปีละ 1 ครั้ง</p> <p>7.3 การรดน้ำเพื่อขอพรผู้ใหญ่เนื่องในวันสงกรานต์</p> <p>7.4 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานสู่ผลสัมฤทธิ์</p> <p>7.5 กิจกรรมการออกกำลังกาย</p> <p>7.6 การจัดบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลาราชการ</p> <p>7.7 การทบทวนภาระงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรตามความเหมาะสม</p> <p>7.8 เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเลือกรอบการทำงานเองได้ (เวลาตามระเบียบกำหนด)</p> <p>7.9 เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีบุตรสามารถนำบุตรมาดูแลระหว่างการทำงาน และการประชุมนอกสถานที่ได้</p> <p>7.10 กิจกรรมยืดเหยียดเพื่อสุขภาพ ทุกวันจันทร์ พุธ และศุกร์ เวลา 14.30 น.</p> <p>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 รักษ์โลก ลดร้อน</p> <p>2.2 กิจกรรม 5ส รักษ์โลก ลดขยะ</p> <p>2.3 สำรวจความต้องการของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง อุปกรณ์และเครื่องมือดูแลรักษาความปลอดภัย</p> <p>2.4 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อบริหารจัดการระบบ</p> <p>2.5 คณะกรรมการบ้านพักสถาบันพัฒนาการเด็กราชชนครินทร์ 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 กิจกรรมปลอดโฟม</p> <p>2.12 การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่และปรับภูมิทัศน์เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเอื้อต่อการให้บริการ</p> <p>2.13 กิจกรรม Big Cleaning Day</p> <p>2.14 โครงการสร้างขวัญกำลังใจและการทำงานเป็นทีม</p> <p>2.15 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการรักษารักษ์สิ่งแวดล้อมและปลูกต้นไม้เพื่อลดภาวะโลกร้อน</p>

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.1 กิจกรรมผู้อำนวยการพบบุคลากร 3.2 เสนอรายชื่อข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกหลักสูตรการอบรมผู้บริหาร สาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง 3.3 จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรรองผู้อำนวยการฝ่ายการ พยาบาล และรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3.4 ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง/ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS 3.5 ผู้อำนวยการพบประชาคม
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	4.1 โครงการสร้างเสริมความผูกพันองค์กร 4.2 กิจกรรมตักบาตรทำบุญทุกวันพุธ ของต้นเดือน 4.3 กิจกรรมสัปดาห์ผู้สูงอายุแห่งชาติ 4.4 กิจกรรมสร้างความผูกพันพี่น้องร่วมกันแสดงมุขิตาจิต 4.5 คัดเลือกคนดีศรีราชา 4.6 กิจกรรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร MIO 4.7 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรมในองค์กร/การพึงบรยายธรรมะ 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 ฮ่วมรักษาไว้ ดำหัว ขอปอน จุ่มสะหลี ปาเวณีปีใหม่เมือง

ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</p>	<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 การปรับค่าตอบแทนสำหรับสหวิชาชีพที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจาก ชั่วโมงละ 80 บาท เป็น ชั่วโมงละ 100 บาท</p> <p>5.9 มอบเสื้อและของขวัญของรางวัลประจำปี</p> <p>5.10 กิจกรรมดูแลสุขภาพบุคลากรกลุ่มที่มีปัญหาจากผลการตรวจสุขภาพ</p> <p>5.11 มอบเงินสวัสดิการเยี่ยมไข้เฉพาะบุคลากร รายละเอียด 500 บาท (กรณีบุคลากร admit) ปีละ 1 ครั้ง</p> <p>5.12 มอบเงินสวัสดิการและอื่นๆ รายละเอียด 2,000 บาท (งานฉาปนกิจ)</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 การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อระดับปริญญาโททางการพยาบาล</p>

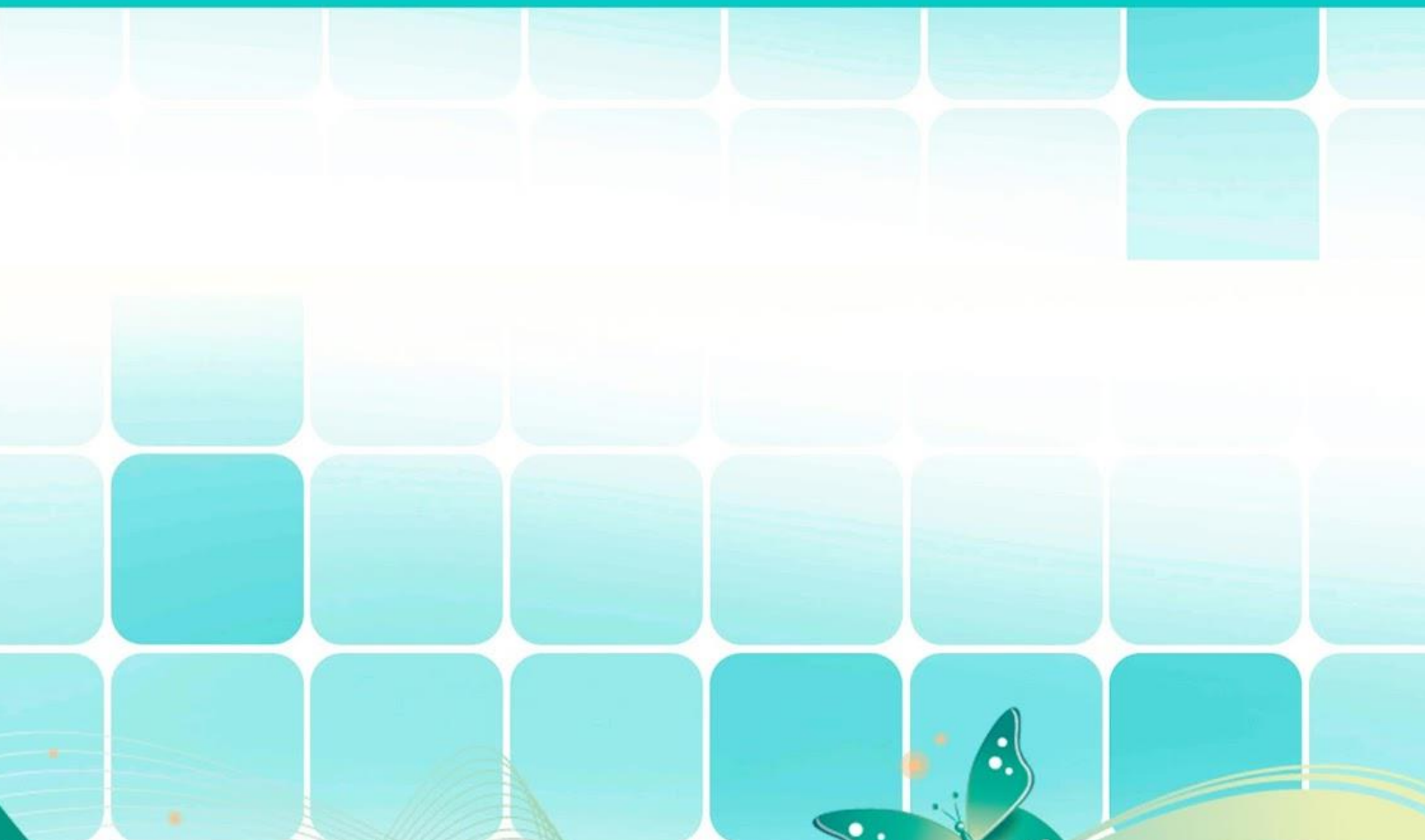
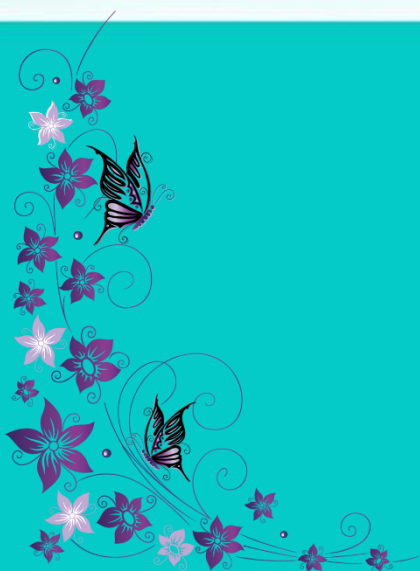
ประเด็น	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
<p>6. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร</p>	<p>6.1 ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง กรมสุขภาพจิต</p> <p>6.2 สนับสนุนให้ข้าราชการสมัครเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สำนักงาน ก.พ.</p> <p>6.3 สนับสนุนให้ข้าราชการสมัครเพื่อเข้าสู่ระบบ Talent Management System และระบบ Succession Planning System กรมสุขภาพจิต</p> <p>6.4 นำบุคลากร กลุ่ม Gen x-y เข้ามามีส่วนในงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ โดยวิธีการ On The Job Training เป็นการฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อสร้างผู้นำ</p> <p>6.5 ครบเครื่องเรื่องความรู้จากทีมสนับสนุน</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 โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์</p> <p>6.11 ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง</p> <p>6.12 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนานักปฏิบัติ the Recovery Star</p> <p>6.13 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสหวิชาชีพด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตเวชตามกรอบแนวคิดการคืนสู่สุขภาวะทั้งภายในและเครือข่าย</p> <p>6.14 โครงการสโมสรวิชาการ</p> <p>6.15 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ</p> <p>6.16 โครงการพัฒนางานวิจัยโรงพยาบาลศรีธัญญา</p> <p>6.17 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการออกแบบสื่อ Info graphic ระดับพื้นฐาน</p> <p>6.18 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 รมรงค์อาหารปลอดภัย/อาหารสุขภาพ</p> <p>7.10 โครงการกีฬาสามสร้างสามัคคีนำสู่ภาวะสุขภาพดี</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 รถโมบาย รถสี่ประตู รถตู้เช่า 2.6 กิจกรรมซ่อมอค์คิภัย 2.7 กิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในและภายนอกอาคารและจิตอาสา 2.8 ปรับปรุงสำนักงาน (จัดสถานที่ เพิ่มแสงสว่างให้เพียงพอให้ที่ทำงาน/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 หัวปิ่นโตเข้าวัดทุกวันพระขึ้น 15 ค่ำของเดือน 4.7 การทำ MIO ทำสมาธิก่อนการประชุม 4.8 โครงการทีมศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 ยุค 4.0 ปรับตัวได้ ใจเป็นสุข สนุกไม่เครียด 4.9 กิจกรรมปิ่นโต เพื่อลดขยะพลาสติก 4.10 กิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติดีทั้งในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต 4.11 กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร (สร่งน้ำพระพุทธรูป/รดน้ำผู้ใหญ่)

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 สร้างสุขในการทำงานด้วยสติ 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

