

สรุปและรายงานผล

- การสำรวจความผูกพัน
 - ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
 - ความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ
- ของกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

ปีงบประมาณ 2553

จัดทำโดย กลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

สรุปและรายงานผล



- การสำรวจความผูกพัน
- ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
- ความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ
ของกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

ปีงบประมาณ 2553

จัดทำโดย กลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1

- รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 1 - 22

ส่วนที่ 2

- รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร 23 - 34

ส่วนที่ 3

- รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการ
ของกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์ 35 - 46

ห้องสมุด โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์	
เลขทะเบียน	002271
วันที่	- 9 ก.พ. 2555
เลขเรียกหนังสือ	ก.พ. 2555
	99982.6 2555

ส่วนที่ 1

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ปีงบประมาณ 2553

รายงานผลการสำรวจความผูกพันองค์กร

โดยกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

ในปีงบประมาณ 2553 กรมสุขภาพจิตมีตัวชี้วัดเพิ่มขึ้นคือ ระดับความสำเร็จในการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ กลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์ จึงดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กรขึ้นเพื่อสำรวจอารมณ์ ความรู้สึก และเจตนาธรรมของบุคลากรที่จะอุทิศตน และใช้สติปัญญาอย่างเต็มที่ เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร บรรลุผล ซึ่งจะสังเกตได้จากการมีส่วนร่วม และความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำงานได้ผลดีกว่าบุคลากรที่แค่จำเป็นต้องอยู่ในองค์กร การสำรวจความผูกพันองค์กร จะประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่

- 1) งานในความรับผิดชอบ
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร
- 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 5) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
- 6) คุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ซึ่งจากผลการสำรวจสรุป ดังนี้

สรุปผลการดำเนินงานในโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ 2553

1. เหตุผลความจำเป็นในการดำเนินงาน

สืบเนื่องจากนโยบายกรมสุขภาพจิตกำหนดให้หน่วยงานสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในมิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวางแผน พัฒนาคุณภาพและเป็นหลักประกันคุณภาพโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐาน อย่างต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้มีความสุขและมีความพึงพอใจต่อไป

2. กระบวนการในการดำเนินงาน

1. การสุ่มตัวอย่าง

1.1 สำรวจ จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ โดยจำแนกตามตำแหน่ง จำนวน 153 คน โดยสุ่มจากเลขที่ตำแหน่ง จ.18 (ตามคู่มือการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ของกรมสุขภาพจิต)

1.2 จัดทำตารางกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสำรวจโดยจำแนกตามกลุ่มงาน / ฝ่าย / งาน เพื่อเป็นบัญชีการควบคุมรายละเอียดการส่งแบบสำรวจ

2. การเก็บแบบสำรวจ รวบรวมแบบสำรวจโดย จัดเก็บเป็นความลับโดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่

3. การบันทึกและการวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกข้อ และบันทึกข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้ครบทุกแบบสำรวจ

3. ผลการสำรวจโดยรวม

จากผลการประเมิน สามารถสรุปผลความสุขของบุคลากรในปัจจุบัน พบว่า สุขมากกว่าคนทั่วไป 69 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 สุขเท่ากับคนทั่วไป 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 และสุขน้อยกว่าคนทั่วไป 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50

การประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 : ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

ลำดับที่	หัวข้อ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	60	39.22
	หญิง	93	60.78
	รวม	153	100
2	อายุ		
	20 ปีหรือต่ำกว่า	0	0
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป – 29 ปี	6	3.92
	มากกว่า 29 ปีขึ้นไป – 39 ปี	39	25.49
	มากกว่า 39 ปีขึ้นไป – 49 ปี	52	33.99
	มากกว่า 49 ปีขึ้นไป – 59 ปี	55	35.95
	มากกว่า 59 ปีขึ้นไป	1	0.65
	รวม	153	100
3	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	37.25
	ปริญญาตรี	61	39.87
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	22.88
	รวม	153	100
4	สถานภาพการทำงาน		
	ข้าราชการ	105	68.63
	พนักงานราชการ	8	5.23
	ลูกจ้างประจำ	40	26.14
	รวม	153	100
5	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน		
	หน่วยงานส่วนกลาง	0	0
	สถาบัน หรือ โรงพยาบาล	151	98.69
	ศูนย์สุขภาพจิต	2	1.31
	รวม	153	100

ลำดับที่	หัวข้อ	ความถี่	ร้อยละ
6	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน		
	5 ปี หรือต่ำกว่า	17	11.11
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป -10 ปี	21	13.73
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป -15 ปี	29	18.95
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป -20 ปี	16	10.46
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป -25 ปี	22	14.38
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	48	31.37
	รวม	153	100
7	อายุราชการ		
	5 ปี หรือต่ำกว่า	9	5.88
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป -10 ปี	14	9.15
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป -15 ปี	27	17.65
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป -20 ปี	13	8.50
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป -25 ปี	31	20.26
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	59	38.56
	รวม	153	100
8	ตำแหน่ง		
	ตำแหน่งในสายงานหลัก	92	60.13
	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	61	39.87
	รวม	153	100
9	บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน		
	หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา	43	28.10
	ผู้ปฏิบัติงาน	110	71.90
	รวม	153	100
10	ลักษณะการปฏิบัติงาน		
	ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	123	80.39
	เข้าเวรปฏิบัติงานเช้า บ่าย ดึก	30	19.61
	รวม	153	100

รายงานผลการสำรวจความผูกพันบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ในปีงบประมาณ 2553

โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน (ข้าราชการ 105 คน ลูกจ้างประจำ 40 คน พนักงานราชการ 8 คน) เป็นเพศหญิงร้อยละ 60.78 ส่วนใหญ่อายุ 40-49 ปีร้อยละ 35.95 จบการศึกษาดำรงปริญญาตรีร้อยละ 37.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.75 เป็นระดับผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 71.90

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจเปรียบเทียบกับกรมสุขภาพจิต

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาพรวมความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของกรมสุขภาพจิต และของโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	ค่าเฉลี่ย		
	กรมสุขภาพจิต ปีงบประมาณ 2552	โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์	
		ปีงบประมาณ 2552	ปีงบประมาณ 2553
1. งานในความรับผิดชอบ	4.92	5.42	5.25
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.85	5.40	5.20
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร	4.93	5.40	5.14
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.27	4.19	4.84
5. โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพของ องค์กร	4.53	4.72	4.97
6. การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.71	5.24	5.52
7. ความพึงพอใจในภาพรวม	5.18	5.73	5.60

3. ระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของระดับความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

สรุปผลความสุขในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
สุขน้อยกว่าคนทั่วไป	13	8.50
สุขเท่ากับคนทั่วไป	71	46.40
สุขมากกว่าคนทั่วไป	69	45.10
รวม	153	100

สำหรับรายละเอียด ผลการศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ ปัจจุบัน 5.25 GAP 0.58

สิ่งที่อยากให้เป็น 5.83

หัวข้อ		ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยบ้าง	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย
		1	2	3	4	5	6	7		
1. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม	ปัจจุบัน	ความถี่	0	11	15	39	51	11	153	4.90
		ร้อยละ	0	7.19	9.80	16.99	33.33	7.19	100	
	สิ่งที่อยากให้เป็น	ความถี่	0	1	3	17	60	28	153	5.59
		ร้อยละ	0	0.65	1.96	11.11	39.22	18.30	100	
2. งานของข้าพเจ้ามีความท้าทาย	ปัจจุบัน	ความถี่	1	3	7	30	50	20	153	5.22
		ร้อยละ	0.65	1.96	4.58	19.61	32.68	13.07	100	
	สิ่งที่อยากให้เป็น	ความถี่	2	1	2	24	57	36	153	5.59
		ร้อยละ	1.31	0.65	1.31	15.69	37.25	23.53	100	
3. งานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	ปัจจุบัน	ความถี่	0	2	12	17	47	34	153	5.44
		ร้อยละ	0	1.31	7.84	11.11	30.72	22.22	100	
	สิ่งที่อยากให้เป็น	ความถี่	0	1	4	6	54	61	153	6.04
		ร้อยละ	0	0.65	2.61	3.92	35.29	39.87	100	

หมายเหตุ : ค่า GAP (หมายถึงสิ่งที่อยากให้เป็น – ปัจจุบัน ถ้า GAP ในข้อใดมาก หมายถึง ข้อนั้นมีปัญหาควพิจารณาปรับปรุงแก้ไข)

ในข้อ1,2,3 เท่ากับ 0.69, 0.60 ตามลำดับ

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย	
	1	2	3	4	5	6	7				
4.ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อ ความสำเร็จในงาน	3	4	19	33	35	45	14		153	4.86	743
	1.96	2.61	12.42	21.57	22.88	29.41	9.15		100		
	1	1	4	18	30	63	36		1532	5.67	867
	0.65	0.65	2.61	11.76	19.61	41.18	23.53		100		
5. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความสามารถ	0	4	5	16	42	60	26		153	5.48	839
	0	2.61	3.28	10.46	27.45	39.22	16.99		100		
	0	1	2	10	23	76	41		153	5.92	906
	0	0.65	1.31	6.54	15.03	49.67	26.80		100		
6.หัวหน้างานรับรู้ขอบเขตความ รับผิดชอบงานของข้าพเจ้า	1	3	3	20	38	60	28		153	5.50	842
	0.65	1.96	1.96	13.07	24.84	39.22	18.30		100		
	0	0	2	10	26	63	52		153	6.00	918
	0	0	1.31	6.54	16.99	41.18	33.99		100		
7.เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความ รับผิดชอบงานของข้าพเจ้า	0	6	6	21	34	65	21		153	5.37	821
	0	3.92	3.92	13.73	22.22	42.48	13.73		100		
	0	1	3	9	21	71	48		153	5.97	914
	0	0.65	1.96	5.88	13.73	46.41	31.37		100		

หมายเหตุ : GAP ในข้อ 4,5,6,7 เท่ากับ 0.81, 0.44, 0.50, 0.60 ตามลำดับ

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจุบัน

5.20 GAP 0.71

สิ่งที่อยากให้เป็น

5.91

หัวข้อ		ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย	
		1	2	3	4	5	6	7			
1. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	ปัจจุบัน	1	7	11	23	49	46	16	153	5.05	773
		0.65	4.75	7.19	15.03	32.03	30.06	10.46	100		
	สิ่งที่อยากให้เป็น	0	1	2	10	17	59	64	153	6.11	935
		0	0.65	1.31	6.54	11.11	38.56	41.83	100		
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้อต่อการทำงาน	ปัจจุบัน	4	10	23	21	36	40	19	153	4.77	730
		2.61	6.54	15.03	13.73	23.53	26.14	12.42	100		
	สิ่งที่อยากให้เป็น	0	1	2	6	17	60	67	153	6.18	618
		0	0.65	1.31	3.92	11.11	39.22	43.79	100		
3. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน	ปัจจุบัน	3	9	14	30	40	41	16	153	4.84	741
		1.96	5.88	9.15	19.61	26.14	26.80	10.45	100		
	สิ่งที่อยากให้เป็น	0	0	0	10	24	61	58	153	6.09	932
		0	0	0	6.54	15.69	39.87	37.91	100		
4. เมื่อเกิดปัญหา ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	ปัจจุบัน	3	3	7	19	49	55	17	153	5.23	800
		1.96	1.96	4.58	12.42	32.03	35.95	11.11	100		
	สิ่งที่อยากให้เป็น	0	0	0	8	29	58	58	153	6.08	931
		0	0	0	5.23	18.95	37.91	37.91	100		

หมายเหตุ : GAP ข้อ 1,2,3,4 เท่ากับ 1.06, 1.41, 1.25, 0.85 ตามลำดับ

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย	
5. ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5	6	7		
	ความดี								
	ร้อยละ	0.65	1.96	6.54	7.19	26.14	16.99	5.46	835
	ความดี	0	0	2	5	24	60	6.13	938
6. ทีมงานของข้าพเจ้ามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	0	0	1.31	3.27	15.69	40.52	39.22		
	ความดี								
	ร้อยละ	0	9	4	20	42	25	5.13	813
	ความดี	0	5.88	2.61	13.07	27.45	16.34	6.10	934
7. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	0	2	1	6	27	51	66		
	ความดี								
	ร้อยละ	0	1.31	0.65	3.92	17.65	43.14	5.24	801
	ความดี	3	4	8	23	41	25	6.13	943
8. บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันเช่น กีฬาสีปีใหม่ เป็นต้น	1.96	2.61	5.23	15.03	26.80	32.03	16.34		
	ความดี								
	ร้อยละ	0	0.65	0.65	3.27	12.42	39.87	5.55	849
	ความดี	0	3	5	22	37	39	6.25	956
	ร้อยละ	0	1.96	3.27	14.79	24.18	25.49		
	ความดี	1	0	1	9	16	80		
	ร้อยละ	0.65	0	0.65	5.88	10.46	52.29		
	ความดี								

หมายเหตุ : GAP ข้อ 5, 6, 7, 8 เท่ากับ 0.67, 0.79, 0.92, 0.70 ตามลำดับ

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย	
9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานทั้งด้านสถานที่และการให้บริการ	1	2	3	4	5	6	7		
	1	7	8	15	45	49	28	5.32	814
	ร้อยละ	0.65	5.23	9.80	29.41	32.03	18.30		
	สิ่งที่อยากให้เป็น	0	2	6	13	56	74	6.23	953
		ร้อยละ	1.31	3.92	8.50	36.60	48.37		

หมายเหตุ : GAP ข้อ 9 เท่ากับ 0.91

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าในปัจจุบัน

1. ขอติดตั้งเครื่องปรับอากาศ โดยเฉพาะในตึกผู้ป่วย ควรติดแอร์ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อจะได้ลดความเครียดของเจ้าหน้าที่ได้ด้วย
บ้านพักควรซ่อมแซมให้เหมือนกันเพราะถ้าฝนตกน้ำก็จะท่วม
2. สนามหลังตึกผู้ป่วยนอกไม่น่าสร้างห้องน้ำใหม่ แต่ควรปรับปรุงห้องน้ำเก่าให้ดี
3. ตึกอำนวยการจัดทำเป็นร้านอาหาร หรือเป็นร้านสะดวกซื้อก็ได้
4. ต้นไม้ไม่ควรจะตัดลงมากเพราะจะทำให้สิ่งแวดล้อมเสียหายและตัดแล้วข้างตึก ECT ก็ไม่คงไว้เต็ม
5. ตึกที่ไม่ได้ใช้งานเดิมที่ ควรให้ประมูลร้านขายอาหารที่มีคุณภาพ สะอาด ให้ได้เลือกรับประทานอาหารที่เหมาะสม และมีร้านค้าของชำสัก 1 ร้านเพื่อให้มีทางเลือกและมีความสุขในที่ทำงาน
6. มีที่จอดรถให้เจ้าหน้าที่ มั่นคง ปลอดภัย เหมือนโรงพยาบาลศูนย์ ขอนแก่น
7. ควรมีสถานที่จอดรถสำหรับบุคลากรเป็นสัดส่วน มีหลังคาบังแดด ฝุ่น ลม เพราะเนื้อที่มีมากอยู่แล้ว

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

3.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ปัจจุบัน 4.96 GAP 1.29

สิ่งที่อยากให้เป็น 6.25

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	6	7	
1.การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม	1	10	16	24	37	47	153	4.95
	0.65	6.54	10.46	15.69	24.18	30.72	100	758
	0	1	1	9	23	56	153	6.10
	0	0.65	0.65	5.88	15.33	36.60	100	933
2.ผู้อำนวยการสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับอื่นๆ	2	11	19	27	35	44	153	4.79
	1.31	7.19	12.42	17.65	22.88	28.76	100	733
	0	0	0	11	15	46	153	6.29
	0	0	0	0.72	9.80	30.07	100	962
3.ผู้อำนวยการสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	4	7	18	22	35	47	153	4.95
	2.61	4.58	11.76	14.38	22.88	30.72	100	757
	0	0	1	10	7	50	153	6.36
	0	0	0.65	6.54	4.58	32.68	100	973

หมายเหตุ : GAP ข้อ 1, 2, 3 เท่ากับ 1.15, 1.50, 1.41 ตามลำดับ

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย	
	1	2	3	4	5	6	7		
4. ผู้อำนวยการมีการมอบหมายอำนาจตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน	5	6	12	20	43	41	153	5.07	776
	3.27	3.92	7.84	13.07	28.10	26.80	100		
	0	0	3	13	16	53	153	6.11	935
	0	0	1.96	8.50	10.46	34.64	100		
5. ผู้อำนวยการมีการส่งเสริมกระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร	2	7	9	17	50	40	153	5.21	797
	1.31	4.58	5.88	11.11	32.68	26.14	100		
	0	0	1	8	11	52	153	6.33	969
	0	0	0.65	5.23	7.19	33.99	100		
6. ผู้อำนวยการมีการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	3	10	8	20	46	49	153	5.03	770
	1.96	6.54	5.23	13.07	30.07	32.03	100		
	0	2	0	9	13	53	153	6.24	955
	0	1.31	0	5.88	8.50	34.64	100		
7. ผู้อำนวยการมีการบริหารทรัพยากร (คน เงิน สิ่งของ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8	11	10	26	50	32	153	4.69	718
	5.23	7.19	6.54	16.99	32.68	20.91	100		
	0	1	1	7	14	47	153	6.31	966
	0	0.65	0.65	4.58	9.15	30.72	100		

หมายเหตุ : GAP ข้อ 4, 5, 6, 7 เท่ากับ 1.04, 1.12, 1.21, 1.62 ตามลำดับ

3.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจุบัน 5.31 GAP 0.83

สิ่งที่อยากให้เป็น

6.14

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	6	7	
1.หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า	1	3	8	21	48	56	153	5.25
	0.65	1.96	5.23	13.73	31.37	36.60	100	803
	0	1	2	8	21	63	153	929
	0	0.65	1.31	5.23	13.73	41.18	100	6.07
2.หัวหน้างานเอาใจใส่ในการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆให้กับข้าพเจ้า	3	1	8	15	42	59	153	5.41
	1.96	0.65	5.23	9.80	27.45	38.56	100	828
	0	3	1	6	14	68	153	938
	0	1.96	0.65	3.92	9.15	44.44	100	6.13
3.หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2	3	5	18	43	61	153	5.38
	1.31	1.96	3.27	11.76	28.10	39.87	100	823
	1	1	0	6	14	65	153	949
	0.65	0.65	0	3.92	9.15	42.48	100	6.20
4.หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	1	4	8	18	55	45	153	5.25
	0.65	2.61	5.23	11.76	35.95	29.41	100	804
	1	0	1	7	21	61	153	937
	0.65	0	0.65	4.58	13.73	39.87	100	6.12

หมายเหตุ : GAP ข้อ 1, 2, 3, 4 เท่ากับ 0.82, 0.72, 0.82, 0.87 ตามลำดับ

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยบ้าง	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย	
5. หน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากร ภายในหน่วยงาน	1	2	3	4	5	6	7			
	1	2	9	22	38	55	26	153	5.37	822
	0.65	1.31	5.88	14.38	24.84	35.95	16.99	100		
	1	0	1	8	20	57	66	153	6.14	940
6. มีการชื่นชมเจ้าหน้าที่ผู้นำเสนอความคิด ใหม่ๆ	0.65	0	0.65	5.23	13.07	37.25	43.14	100		
	2	2	1	24	47	56	21	153	5.38	823
	1.31	1.31	0.65	15.69	30.72	36.60	13.73	100		
	1	1	0	4	18	67	62	153	6.18	945
7. หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ	0.65	0.65	0	2.61	11.76	43.79	40.52	100		
	0	4	8	22	41	52	26	153	5.35	819
	0	2.61	5.23	14.38	26.80	33.99	16.99	100		
	0	1	3	9	13	61	66	153	6.14	940
8. บุคลากรในหน่วยงานยึดแนวทางการร่วม คิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	0	0.65	1.96	5.88	8.50	39.87	43.14	100		
	2	2	16	25	42	45	21	153	5.10	781
	1.31	1.31	10.46	16.34	27.45	29.12	13.73	100		
	0	1	3	9	15	55	70	153	6.16	942
	0	0.65	1.96	5.88	9.80	35.95	45.75	100		

หมายเหตุ : GAP ข้อ 5, 6, 7, 8 เท่ากับ 0.77, 0.80, 0.79, 1.06 ตามลำดับ

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย
5. ข้าพเจ้ามีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	1	2	3	4	5	6	7		
	ความดี	6	7	32	43	45	16	153	
	ร้อยละ	3.92	4.58	20.92	28.10	29.41	10.46	100	4.98
	สิ่งที่อยากให้เป็น	2	0	9	24	57	59	153	
	ร้อยละ	1.31	0	5.88	15.69	37.25	38.56	100	6.01
รวม									
919									

หมายเหตุ : GAP ข้อ 5 เท่ากับ 1.03

สวัสดิการที่ท่านปรารถนาที่สุดและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดให้คืออะไร

1. ขอให้เพิ่มสวัสดิการของพยาบาลในกรณีคนไข้เกิน 50 คน และควรมี OT เพิ่มมากขึ้น
2. ยอกให้บุคลากรระดับอาวุโสได้ศึกษางานที่ต่างประเทศ
3. เสือ 5 ส. ควรจะเปลี่ยนทุก 2 ปี และอยากทราบเรื่องชุดพยาบาลที่เคยมีแจก เดียวนี้ไม่ได้เลย
4. บ้านพักควรซ่อมแซมให้เหมือนกันเพราะถ้าฝนตกน้ำก็จะท่วม
5. การพิจารณาความดีความชอบขอให้มีความจริงใจให้กับน้องบ้าง อย่างน้อยเป็นขวัญกำลังใจ
6. การจัดงานก็ควรจัดให้เต็มวันและทุกระดับควรจะมีรางวัลด้วย
7. เจ้าหน้าที่ที่ไม่สบาย / มีโรคประจำตัวควรจะให้ทำงานที่ไม่หนักจนสุขภาพของเขามากมายนักเพราะจะเป็นการให้ความเอื้ออาทรต่อกัน
8. พยาบาลที่ทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยควรได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมือนแพทย์ เพราะการดูแลผู้ป่วยเป็นการดูแลที่ยากลำบาก ไม่น่าอภิมรย์ และมีความเสี่ยงสูงในการดูแลโอกาสที่จะถูกผู้ป่วยทำร้ายมีมาก และเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่ไม่เหมือนกับดูแลผู้ป่วย ทางกาย
9. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพพยาบาลควรมีมากกว่านี้ ระดับชำนาญการพิเศษ ควรมีมากขึ้น
10. หัวหน้าตึกควรได้ชำนาญการพิเศษ เพราะถ้าเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ แล้วทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในหน่วยงาน

11. อยากให้จัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ มากกว่านี้
12. อยากให้ภาครัฐส่วนกลางขอเพิ่มเพดานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างเพื่อให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
13. ควรมีสวัสดิการอาหารกลางวันให้เจ้าหน้าที่
14. อยากให้องค์กรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ที่เรียนต่อและเลื่อนตำแหน่ง
15. การจัดสรรเงินให้หน่วยงานสำหรับขึ้นค่าตอบแทนแก่บุคลากร ไม่ควรมีการกันเงินไว้ที่ส่วนกลางมากเกินไป ควรจะกันไว้ไม่เกิน 0.1% เพราะคนที่มีผลงานทำงานให้กรมดีเด่นจะได้รับพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนจากหน่วยงานอยู่แล้ว
16. การจัดสรรโควตาบุคลากรที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนในระดับดีเด่น แก่หน่วยงานที่เช่นเดียวกันควรจะกันไว้ที่กรมประมาณ 0.5%
17. การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของกรมควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทำงานในส่วนภูมิภาคบ้าง
18. อยากให้กรมสุขภาพจิตดูแลความยุติธรรม การขึ้นเงินเดือนของบุคลากรเพราะมีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยและข้าราชการ
19. ควรจัดสวัสดิการ เช่น OT ในวันธรรมดาและวันหยุดนักขัตฤกษ์ให้มากกว่านี้ เพื่อจะเป็นขวัญกำลังใจสำหรับพยาบาลผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานอย่างเสียสละ
20. ควรจะอำนวยความสะดวกในการรับสินเชื่อกิจการธนาคารต่างๆ มาให้เจ้าหน้าที่ทำสัญญา

3.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

ปัจจุบัน 4.97 GAP 0.97

สิ่งที่อยากให้เป็น

5.94

หัวข้อ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	ก่อนข้างไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ก่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	6	7		
1.ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	4	5	17	35	40	38	14	153	4.78
	2.61	3.27	11.11	22.88	26.14	24.84	9.15	100	
	1	2	0	15	25	64	46	153	
	0.65	1.31	0	9.80	16.34	41.83	30.07	100	5.86
2.ข้าพเจ้ามีโอกาสดูแลใช้ความรู้และความสามารถในการพัฒนางาน	1	3	6	22	47	51	23	153	815
	0.65	1.96	3.92	14.38	30.72	33.33	15.03	100	
	1	1	1	9	28	54	59	153	
	0.65	0.65	0.65	5.88	18.30	35.29	38.56	100	6.01
3.ข้าพเจ้ามีโอกาสดูแลรับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน	1	5	12	27	37	49	22	153	788
	0.65	3.27	7.84	17.65	24.18	32.03	14.38	100	
	0	2	3	8	23	58	59	153	
	0	1.31	1.96	5.23	15.03	37.91	38.56	100	6.02
4.เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน	10	9	17	27	31	49	10	153	706
	6.54	5.88	11.11	17.65	20.26	32.03	6.54	100	
	1	1	6	13	22	51	59	153	
	0.65	0.65	3.92	8.50	14.38	33.33	38.56	100	5.90

หมายเหตุ : GAP ข้อ 1, 2, 3, 4 เท่ากับ 1.08, 0.68, 0.87, 1.29

ส่วนที่ 4 ส่วนคำถามความพึงพอใจต่อการทำงานโดยรวม

หัวข้อ				ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ย	
				ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยมากที่สุด			
ความพึงพอใจในการทำงานในปัจจุบัน	ปัจจุบัน	ปัจจุบัน	ความดี	1	2	4	5	6	7	153	5.60	857
		สิ่งที่อยากให้เป็น	ร้อยละ	0.65	1.31	7.84	27.45	45.75	15.69	100		

ส่วนที่ 2

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ 2553

บทสรุปผลการดำเนินงานในการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

1. เหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2553

ด้วยในปีงบประมาณ 2553 โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1.1 กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยทีมบริหาร
- 1.2 ประชุมชี้แจงและแจ้งเวียนให้ฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ (หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติงาน) ดำเนินการประเมินความต้องการในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาภาพรวมของฝ่าย / กลุ่มงาน แล้วจึงจัดทำแผน IDP ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยการจัดทำแผนทั้งหมด ต้องพัฒนาตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ตลอดจนสมรรถนะต่างๆที่เกี่ยวข้องและจำเป็นในการปฏิบัติงานสอดคล้องตามแผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career path) และ Training road map รวมทั้งทบทวนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ในระหว่างปีงบประมาณ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด
- 1.4 หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์ ดูแลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรทุก 6 เดือน
- 1.5 กลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายของกรมสุขภาพจิต ตามตัวชี้วัดที่ 50.4 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนและขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อสำรวจความพึงพอใจ

เดือนกรกฎาคม 2553

- 2.1 ประชาสัมพันธ์และจัดทำหนังสือแจ้งเวียน
- 2.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายตามที่กรมสุขภาพจิตกำหนด (ร้อยละ 50 ของข้าราชการทุกสายงานทั้งหมด รวม 91 คน)
- 2.3 ดำเนินการสำรวจตามแบบฟอร์มตามที่กรมสุขภาพจิตกำหนด

เดือนสิงหาคม 2553

- 2.4 รวบรวม ตรวจสอบ และบันทึกข้อมูล
- 2.5 สรุปผลการสำรวจ และรายงาน

3. ผลการสำรวจในภาพรวม ในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 (ตามเอกสารแนบ)

4. ผลการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาตามเกณฑ์ตัวชี้วัดระดับความพึงพอใจ
ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผลการดำเนินงานได้ ร้อยละ 60.44

5. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- 5.1 บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุดรวมกัน ร้อยละ 90.11 แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะส่วนใหญ่ที่แสดงความพึงพอใจต่อการพัฒนาจะอยู่ในระดับพึงพอใจมากและปานกลางรวมกัน ร้อยละ 82.42 การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด อาจต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งทางหน่วยงานมีงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถดำเนินการพิจารณาตามแผนได้ทุกเรื่อง
- 5.2 จากการสอบถามความเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่บอกว่า ต้องการให้การสำรวจครั้งนี้ เพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ แต่มีข้อว่าปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ไม่ดี และไม่สมควรนำไปเกี่ยวข้องกับการพิจารณาตามเกณฑ์ของตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับเงินตอบแทน
- 5.3 เป็นการสำรวจในช่วงที่มีการสำรวจความพึงพอใจหลายๆ เรื่อง ในช่วงเวลาเดียวกัน ทั้งหน่วยงานต่างๆภายในโรงพยาบาล / หน่วยงานต่างๆภายนอกโรงพยาบาล เช่น กองต่างๆของกรมสุขภาพจิต / สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น อาจทำให้บุคลากรรู้สึกทางลบในการตอบแบบสำรวจครั้งนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ส่วนที่ 1 : ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

ลำดับที่	หัวข้อ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	27	29.67
	- หญิง	64	70.33
	รวม	91	100.00
2	อายุ		
	- 20 ปีหรือต่ำกว่า	1	1.10
	- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 29 ปี	5	5.49
	- มากกว่า 29 ปีขึ้นไป - 39 ปี	39	42.86
	- มากกว่า 39 ปีขึ้นไป - 49 ปี	21	23.08
	- มากกว่า 49 ปีขึ้นไป - 59 ปี	24	26.37
	- มากกว่า 59 ปีขึ้นไป	1	1.10
	รวม	91	100.00
3	ระดับการศึกษา		
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	14.29
	- ปริญญาตรี	59	64.84
	- สูงกว่าปริญญาตรี	19	20.88
	รวม	91	100.00
4	สถานภาพการทำงาน		
	- ข้าราชการ	89	97.80
	- พนักงานราชการ	2	2.20
	- ลูกจ้างประจำ	0	-
	รวม	91	100.00
5	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน		
	- หน่วยงานส่วนกลาง	0	-
	- สถาบัน / โรงพยาบาล	91	100.00
	- ศูนย์สุขภาพจิต	0	-
	รวม	91	100.00

ลำดับที่	หัวข้อ	ความถี่	ร้อยละ
6	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน		
	- 5 ปีหรือต่ำกว่า	15	16.48
	- มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	10	10.99
	- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	27	29.67
	- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	7	7.69
	- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	15	16.48
	- มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	17	18.68
	รวม	91	100.00
7	อายุราชการ		
	- 5 ปีหรือต่ำกว่า	2	2.20
	- มากกว่า 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	13	14.29
	- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี	30	32.97
	- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป - 20 ปี	7	7.69
	- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป - 25 ปี	20	21.98
	- มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	19	20.88
	รวม	91	100.00
8	ตำแหน่ง		
	- ตำแหน่งในตำแหน่งหลัก	77	84.62
	- ตำแหน่งในตำแหน่งสนับสนุน	14	15.38
	รวม	91	100.00
9	บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบัน		
	- หัวหน้างาน / ฝ่าย / กลุ่มงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา	28	30.77
	- ผู้ปฏิบัติงาน	63	69.23
	รวม	91	100.00
10	ลักษณะการปฏิบัติงาน		
	- ปฏิบัติงานเวลาราชการปกติ	59	64.84
	- เข้าเวรปฏิบัติงาน เช้า – บ่าย – ค่ำ	32	35.16
	รวม	91	100.00

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ส่วนที่ 2 : ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา

หัวข้อ		พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	พึงพอใจปานกลาง (3)	พึงพอใจน้อย (2)	พึงพอใจน้อยที่สุด (1)	ไม่แสดงความคิดเห็น (0)	รวม	ค่าเฉลี่ย
1. ข้าพเจ้ามีโอกาสดูวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาร่วมกับผู้บังคับบัญชา	ความดี	8	38	24	14	5	2	91	
	ร้อยละ	8.79	41.76	26.37	15.38	5.49	2.20	100.00	3.26
2. ข้าพเจ้าได้มีการวางแผนพัฒนาตนเองโดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ความดี	10	43	22	10	4	1	90	
	ร้อยละ	11.11	47.78	24.44	11.11	4.44	1.11	100.00	3.47
3. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาศักยภาพสอดคล้องตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	ความดี	8	50	24	7	2	0	91	
	ร้อยละ	8.79	54.95	26.37	7.69	2.20	-	100.00	3.60
4. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	ความดี	6	36	37	9	3	0	91	
	ร้อยละ	6.59	39.56	40.66	9.89	3.30	-	100.00	3.36
5. ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจต่อหน่วยงานในการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ความดี	9	38	30	11	3	0	91	
	ร้อยละ	9.89	41.76	32.97	12.09	3.30	-	100.00	3.43
6. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	ความดี	8	43	34	2	4	0	91	
	ร้อยละ	8.79	47.25	37.36	2.20	4.40	-	100.00	3.54
7. ข้าพเจ้ามีโอกาสดูความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	ความดี	18	48	22	2	1	0	91	
	ร้อยละ	19.78	52.75	24.18	2.20	1.10	-	100.00	3.88
8. ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาในภาพรวม	ความดี	7	48	27	9	0	0	91	
	ร้อยละ	7.69	52.75	29.67	9.89	-	-	100.00	3.58
สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป (ระดับความพึงพอใจมาก) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		60.44							

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา

- ควรมีการดำเนินการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนางานล่วงหน้า อย่างน้อย 6-12 เดือน
- กลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์ ควรจะรวบรวมความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงานว่า ต้องการที่จะพัฒนาเรื่องอะไรบ้าง แล้วดำเนินการจัดกิจกรรมนั้นๆ ให้เลย
- เห็นด้วยในการวิเคราะห์งาน ควรมีการค้นหาปัญหาในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและส่งผลถึงความพึงพอใจ
- ควรมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา
- บุคลากรทุกคน ทุกระดับมีความจำเป็นในการพัฒนาร่วมกัน
- ควรพัฒนางานที่ปฏิบัติจริง
- ไม่เคยวิเคราะห์
- ปัจจุบันเกิดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบุคลากร และความรู้ที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคน นำไปสู่การพัฒนางานที่มีคุณภาพ
- ที่ผ่านมามีการวิเคราะห์ทั้งในการประชุมคณะกรรมการบริหาร และในกลุ่มงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา โดยเน้นไปที่นโยบายของกรมสุขภาพจิตและโรงพยาบาล (นโยบาย/เข็มมุ่งของโรงพยาบาล / Career Path / สมรรถนะที่จำเป็น)
- วิทยาการในปัจจุบันและอนาคตก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อปรับรูปแบบการทำงานและพัฒนาให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ
- หาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำมาพัฒนางานให้บริการในงานจุดนั้น
- คนไหนใกล้ชิดก็ส่งคนนั้นไปอบรม
- ผู้ที่ได้รับการพัฒนาควรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา
- มีการค้นหาความจำเป็น/ความต้องการการพัฒนา แต่ระบบนำมาสังเคราะห์ในภาพรวม มีระบบการพัฒนาอย่างชัดเจน ยังไม่ปรากฏชัดเจน
- ควรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล ซึ่งจะช่วยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยให้กระจายการวิเคราะห์ทั่วถึงทุกวิชาชีพ
- ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบก่อน
- เป็น好事 ทำให้มีเป้าหมายของการพัฒนาที่ตรงคนตรงงานที่รับผิดชอบ

- ให้ความสำคัญกับสิ่งจำเป็นพื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการของบุคลากร เช่น ยาจำเป็นพื้นฐานฝ่ายกาย เครื่องมือ / อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในตึกผู้ป่วย/ห้อง/อุปกรณ์ในการจัดกลุ่มบำบัด
- การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น แต่ถ้าขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาองค์กรได้
- ตามความถนัด ความสามารถของบุคลากรนั้นๆ
- ขาดความรู้เรื่องไหน / พัฒนาแล้วจะนำมาพัฒนาหรือใช้ด้านใด
- ให้ผู้ปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนา
- จัดบุคลากรให้เพียงพอต่องานบริการให้มากกว่านี้
- หน่วยงานควรมีเวทีวิเคราะห์ หาความจำเป็นในการพัฒนาร่วมกัน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณและผู้บริหารควรให้ความใส่ใจอย่างจริงจัง
- เสนอวิเคราะห์หาความจำเป็นตามความต้องการของพื้นที่จากผู้ปฏิบัติงานจากล่างขึ้นบนแต่ที่ผ่านมามีทำตามกรมสั่งจากบนลงล่าง วิเคราะห์ด้วยความเร่งรีบจึงได้ข้อมูล ไม่ครอบคลุม ไม่ทั่วถึงและไม่เป็นจริงควรประชุมวิเคราะห์ร่วมกันทุกคน
- ส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง ผู้ปฏิบัติมีหน้าที่ส่งข้อมูลที่จำเป็นในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2. การวางแผนและพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

- คืบมาก แต่ควรจะพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาในงานที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติจริงให้มากขึ้น
- เรื่องที่จะดำเนินการนั้น ต้องเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละวิชาชีพดีขึ้น
- ควรมีการประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคล และส่งอบรม ศึกษาดูงานเพื่อให้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน / ผู้รับบริการ
- การพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนาให้ตรงกับหน้าที่ / งานที่รับผิดชอบอยู่
- การส่งบุคลากรเข้าอบรม PG ควรจะเอาอายุราชการมาพิจารณาคด้วย ไม่ใช่เรียงลำดับเฉพาะการจบการศึกษา (คนอายุมากจะเกษียณก่อนไม่มีโอกาสอบรม)
- หัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรวางแผนร่วมกันก่อนทำแผนเพื่อให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ได้ฟังหัวหน้าคุยเป็นบางครั้ง

- วางแผนและพัฒนาตามวิชาชีพ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน
- นำข้อมูลทั้งหมดมาร่วมกันคิดวางแผน การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล รวบรวมไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานและรายบุคคล
- อบรมหรือปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และเก่า ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ให้ยอมรับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่พึงมีต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน/องค์กรและที่สำคัญยอมรับบทบาทผู้อื่นด้วย
- มีแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และปฏิบัติให้ตรงจุด
- ควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ
- แผนงานโครงการต่างๆ ที่เห็นชอบแล้วก็ควรให้บุคลากรเข้าอบรมครบทุกคน เช่น เรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- บุคคลที่จะพัฒนาต้องมีการแจ้งความประสงค์ว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใดก่อนแล้วจึงนำไปวางแผน
- ทำให้ชัดเจนมากขึ้น
- ไม่รับการพัฒนาตามแผน IDP
- แผนสอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ
- วางแผนแต่ไม่ทำตามแผน
- มีตารางแสดงให้เห็นเด่นชัดกว่า ใครยังขาดการอบรมเรื่องใดบ้าง
- ใครขาดคุณสมบัติข้อไหน ให้ไปอบรมเรื่องนั้น
- บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองและนำไปสู่แผนทั้งโรงพยาบาล
- ควรจัดให้ตรงต่อความถนัดของงาน
- หน่วยงานควรกำหนดเป็นนโยบาย เรื่องการพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP ว่าบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น อย่างน้อยก็ครั้งต่อปี
- เสนอให้ยึดหลักการพัฒนาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้และให้โอกาสกระจายไปถึงผู้ปฏิบัติงานจริงบ้าง เพราะที่ผ่านมาโอกาสได้พัฒนาจะมุ่งไปกลุ่มหัวหน้า รองหัวหน้าตึก กรรมการงานโครงการ เสนอทำแผนเป็น Database ที่ตรวจสอบเข้าถึงง่ายเปรียบเทียบได้ชัดเจนว่าโอกาสการพัฒนามีการกระจาย ไม่ใช่เฉพาะบางกลุ่มบางคณะ
- การส่งอบรมนอกสถานที่ควรจะให้บุคลากรที่ไม่เคยไปได้มีโอกาสไปบ้าง ส่วนมากจะมีแต่คนเดิมๆ
- ควรสร้างความตระหนักให้ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน ระดับผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมด้วย

- มีการให้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร แต่ขาดการติดตามอย่างเป็นระบบว่าแต่ละคนที่วางแผนพัฒนาตนเอง ในรอบปีงบประมาณมีผลการปฏิบัติงานอย่างไรในการพัฒนาบุคลากร

3. การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

- ควรเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคล ที่ไม่ได้รับการพัฒนาตามแผนในแต่ละปี เพื่อไม่ให้ปัดไป บุคลากรนั้น ขาดโอกาสในการพัฒนาอีก
- มีการให้กำหนดแผนพัฒนารายบุคคล แต่ขาดการติดตามอย่างเป็นระบบว่าแต่ละคนที่วางแผนพัฒนาตนเอง ในรอบปีงบประมาณ มีผลการปฏิบัติงานอย่างไรในการพัฒนาบุคลากร
- ควรเลือกแผนพัฒนาที่เป็นความรู้ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงให้มากกว่านี้หนึ่ง
- บุคลากรควรได้รับการพัฒนา โดยการประเมินรายบุคคลตามหน้าที่รับผิดชอบ
- แผนงานยังไม่ชัดเจน ไม่เป็นไปตามแผน
- หัวหน้าควรมีการตรวจสอบ ตามแผนที่วางไว้เป็นไตรมาส
- ได้พัฒนาคะ
- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตามแผนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงนอกแผนที่เป็นประโยชน์ต่องาน โดยให้ผู้ที่ปฏิบัติงานจริงได้รับการพัฒนา
- มีการพัฒนาแผนที่วางไว้ หากโครงการ/หลักสูตรใดไม่มีการเปิดสอน ก็จะใช้วิธีการสอนงานหน้างานแทน /การ Coaching/ การอ่านค้นคว้าความรู้จากเอกสาร /Internet เป็นต้น
- มีการประเมินผลตนเองและประเมินผลโดยหัวหน้างาน หรือผู้ได้รับการแต่งตั้ง
- ไม่มีการตรวจสอบว่าบุคลากรได้พัฒนาตามแผนหรือไม่
- บุคลากรสายวิชาชีพสนับสนุน ควรได้รับการพัฒนา อย่างเข้มตามสายอาชีพ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญ
- มีการวางแผนในการพัฒนารายบุคคลดี แต่ถ้าบุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองซึ่งไม่ได้วางแผนไว้ ก็น่าจะสนับสนุนเช่นกัน
- ไม่เท่าเทียมกัน
- ควรได้มีส่วนร่วมทุกคน/ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน
- มักพบว่า จะไม่ได้พัฒนาตามแผน หรือตามวิธีการที่ควรได้รับ จึงมีหลายเรื่องที่ต้องศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะไม่ได้ทำให้บรรลุตามที่คาดหวัง
- การพัฒนาภายในโรงพยาบาล ที่มีงบประมาณน้อยบางเรื่องเป็นเรื่องจำเป็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีการจัดอบรมในเรื่องนี้โดยกรมสุขภาพจิต

- ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ IDP และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตามที่วางแผนไว้ / Career path
- การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึงหากคนไม่มีโอกาสได้ร่วมประชุมวิชาการระดับประเทศ/นานาชาติเลย เนื่องจากไม่มีผลงานนำเสนอ เพราะฉะนั้นควรเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นๆ ได้มีโอกาสไปพัฒนาตนเองด้วย
- องค์ความรู้ควรได้รับการอบรม 100% ทุกคน
- หน่วยงานควรให้การสนับสนุนการพัฒนาตามแผน IDP อย่างจริงจังและต้องจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาให้เพียงพอ ตามสถานะการเงินของหน่วยงาน
- แผนพัฒนาไม่สอดคล้องและไม่ตอบสนองความต้องการบุคลากรที่ต้องพัฒนาเท่าที่ควร ความเจริญก้าวหน้าในงานล่าช้ามาก โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาล เมื่อเปรียบเทียบกับสายงานสนับสนุน จะได้รับการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าเร็วกว่า ทั้งที่โดยภาระงานสายวิชาชีพพยาบาลทำงานหนักมากกว่าสายสนับสนุน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
- บางท่านยังขาดการตระหนักเข้าร่วมการพัฒนาตามแผน IDP เพราะมีงานประจำมาก หัวหน้าควรให้โอกาสผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเข้าร่วมด้วย

4. การติดตามประเมินผลภายหลังการพัฒนา

- ยังขาดการนำผลการพัฒนา มาวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรอย่างทั่วถึง
- มีระบบการติดตามดีภายหลังการพัฒนา อาจประเมินหลังการพัฒนา 6 เดือน หรือ 1 ปี
- ควรมีการติดตามทุกระยะ โดยกำหนดตามความเหมาะสม
- ได้ค่ะ
- ควรติดตามประเมินผล สิ่งที่ได้รับการพัฒนาและควรมีการ Refresh เป็นระยะ
- หลังการพัฒนามีการประเมินผลหลังการพัฒนา 3 เดือน
- ในรูปแบบที่เปิดกว้างเข้าถึงข้อมูลได้ในระดับที่ไม่กระทบข้อมูลเชิงลึกหรือที่เป็นความลับของทางราชการ เช่น เปิด Web อาจจะให้มี pass word หรือเปิดกว้างกว่า (web มีแล้วแต่ virus เยอะมาก)
- ไม่นำความรู้ที่ได้พัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์
- ควรให้มีส่วนร่วมในการประเมินผล
- วิธีการบันทึกไม่ค่อยได้ผลตอบรับที่ดี ผู้ประเมินไม่ค่อยตาม ผู้ถูกประเมินก็ไม่ค่อยบันทึก แบบติดตามหลังการพัฒนาเนื้อหาวิชาชีพซ้อน หลายหัวข้อ ทำให้ไม่อยากเขียนซ้ำๆ ถ้าทำให้สั้นกระชับสะดวกต่อการบันทึกมากขึ้น

- ควรมีแบบฟอร์มที่สั้นกะทัดรัดมากกว่านี้ และประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นก็พอ เพราะระดับอื่นจะไม่ทราบ
- ไม่ทั่วถึง
- ผู้ถูกประเมินควรมีการเขียนผลงานตัวเองส่งหัวหน้างาน
- ควรมีการทดสอบบ้างเป็นบางครั้ง
- ควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลผลิต/ผลลัพธ์ของการพัฒนา
- เสนอให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังจากไปพัฒนามาแล้วเพราะที่ผ่านมามีบางกลุ่มบางงานที่มีแต่ไปแต่ไม่กลับมาพัฒนาต่อหรือถ่ายทอดบอกต่อ ไปเพื่อให้ได้สมรรถนะ ไปเพื่อพักผ่อนท่องเที่ยว ไม่เห็นใจคนที่ปฏิบัติงานแทนข้อเสนอหลังจากไปพัฒนากลับมาให้นำมาประยุกต์ใช้เป็นรูปธรรม มี Action เกิดงานตามมา ไม่ใช่ประเมินในกระดาษ
- ยังมีการติดตามในรูปแบบปริมาณ ควรมีการนิเทศ/ลงเยี่ยมเพื่อการพัฒนายิ่งขึ้น

5. การสื่อสารเพื่อการพัฒนาบุคลากร

- ควรแจ้งด้วยว่าหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องนั้นๆ มีบุคคลกลุ่มงานหรือหน่วยงานไหนบ้างที่เข้ามารับการอบรม เพราะบางครั้งผู้เข้าอบรมไม่สามารถรู้ได้ว่าจะมีการจัดประชุมเมื่อไรหรือมีการเลื่อนออกไปอย่างไร
- ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนมากขึ้น
- ควรมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนประมาณ 2-4 สัปดาห์ เพื่อประเมินความพร้อมของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา
- เพิ่มช่องทางการสื่อสารหลายๆด้าน ให้ทั่วถึงระดับผู้ปฏิบัติได้จะดีมาก
- การสื่อสารยังไม่ทั่วถึงและไม่เป็นแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร
- การให้ข้อมูลยังไม่เข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน
- ยังขาดการสื่อสารให้บุคลากรทราบทั้งองค์กร
- ปานกลางค่ะ
- ควรมีการเวียนให้บุคลากรได้ทราบเรื่องที่มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง
- มีการสื่อสารกันทุกครั้งที่ได้รับข้อมูล/ข่าวสารทันเหตุการณ์
- ขาดการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ
- อยากให้มีการสื่อสาร โครงการต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรให้ทราบอย่างทั่วถึง

- ควรสื่อสารให้บุคลากรทราบทุกเรื่อง แต่ถ้าติดขัดไม่พร้อม ส่งบุคลากรพัฒนาตนเองในเรื่องใดๆ ก็ชี้แจงเหตุผลให้ทราบ ไม่ใช่ไม่ส่งแล้วไม่แจ้งรายละเอียด หรือไม่สื่อสารข้อมูลนั้นๆเลย
- ควรมีการสื่อสารให้ครบถ้วนทุกหน่วยงาน เช่น ทุนการศึกษาควรเป็นหนังสือเวียน ไม่ควรเป็นประกาศเสียงตามสายเสียงอย่างเดียว
- การได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร บางครั้งไม่ทั่วถึง เนื่องจากใช้ช่องทางที่สื่อสารได้น้อย และคลาดเคลื่อนง่าย เช่น การประกาศเสียงตามสาย หรือการพิจารณาผู้เกี่ยวข้องหรือมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ที่อาจไม่ทั่วถึงทุกวิชาชีพ จึงควรใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากกว่านี้ เช่น เอกสารและการเซ็นทราบ หรือ Intranet และการ Response กลับ
- ควรมีการแจ้งเวียนและให้มีการสมัคร/รับทราบทุกคนก่อน
- มักทำให้เข้าใจผิดเสมอ จึงไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของการพัฒนา เช่น คิด GAP ไว้จะได้พัฒนา หรือได้รับการพัฒนามาตลอด แต่คิด GAP เป็นลบเยอะมาก ไม่สอดคล้องกัน หรือคิด GAP แล้วพัฒนาแล้วผ่านแล้วแต่กลับมาคิด GAP มากกว่าเดิมอีก
- การสื่อสารไม่ครอบคลุม
- บางครั้งก็ไม่ได้รับข่าวสาร เพราะต้องปฏิบัติงานเวรบาย-ดึก
- เมื่อมีเรื่องการอบรม ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบทั่วถึงกัน, ให้เวลา, สื่อสารทุกทาง
- ควรมีการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมระดับกรมหรือระดับใหญ่ๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีผลงานนำเสนอ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และกระตุ้นการพัฒนาของบุคคล
- ควรจัดเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ไปอบรมข้างนอกบ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเรียนรู้เทคนิคต่างๆที่จะนำมาพัฒนาต่อไป
- กรมฯ ควรรวบรวมแหล่งให้การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นแก่บุคลากร รวมทั้งสารสนเทศต่างๆ และเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ ทาง Website ของกรมฯต่อไป
- ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เสนอจัดให้มีการถ่ายทอด บอกรงาน สอนงาน แก่ผู้ไม่มีโอกาสได้พัฒนา มีตารางช่วยการสื่อสาร พัฒนางาน เช่นรับประเมินผลหลังสื่อสาร เพื่อการพัฒนาเป็นลายลักษณ์ เพราะที่ผ่านมามีการจัดทำเฉพาะก่อนตรวจ ISO,HA แต่ไม่ได้ทำเพื่อวัตถุประสงค์ จะพัฒนาบุคลากรจริง
- ควรมีหลายๆทาง เช่น เสียงตามสาย ไปสเตอร์ เสนอในที่ประชุม ลง web ของ หน่วยงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 3

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร
ที่มีต่อการให้บริการของกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

ปีงบประมาณ 2553

การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์
ที่มีต่อการให้บริการกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ (n = 250)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	112	44.8
หญิง	138	55.2
รวม	250	100
อายุ		
< 20 ปี	2	0.80
21 – 29 ปี	37	14.8
30 – 39 ปี	79	31.6
40 – 49 ปี	74	29.6
50 ปีขึ้นไป	58	23.2
รวม	250	100
การศึกษา		
มัธยมศึกษา	59	23.6
<ปริญญาตรี	51	20.4
ปริญญาตรี	108	43.2
ปริญญาโท	31	12.4
อื่นๆ	1	0.40
รวม	250	100
ประเภทการทำงาน		
ข้าราชการ	122	48.8
พนักงานราชการ	10	4.00
ลูกจ้างประจำ	44	17.6
ลูกจ้างชั่วคราว	73	29.2
อื่นๆ	1	0.40
รวม	250	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
แพทย์	2	0.80
พยาบาลวิชาชีพ	75	30.0
พยาบาลเทคนิค	6	2.40
เภสัชกร	5	2.00
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	6	2.40
จนท.การเงิน	7	2.80
จนท.ธุรการ+บริหาร+พัสดุ/		
นักการจัดการทั่วไป	11	4.40
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	90	36.0
นักจิตวิทยา/นักสังคมสงเคราะห์	10	4.00
โสต/อาชีวะบำบัด/จนท.บันทึกข้อมูล/เวชสถิติ	11	4.40
อื่นๆ	27	10.8
รวม	250	100
ระดับการปฏิบัติงาน		
ระดับเชี่ยวชาญ	2	0.80
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	1.60
ระดับชำนาญการ	70	28.0
ระดับชำนาญงาน	23	9.20
ระดับปฏิบัติงาน	4	1.60
ระดับปฏิบัติการ	16	6.40
อื่นๆ	131	52.4
รวม	250	100
หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
โครงการ Suicide/นักจิต/นักสังคม/อาชีวะ/lab/เด็ก/MT 36		14.4
IPD (ตึกผู้ป่วยใน)	92	36.8
กลุ่มการพยาบาล/องค์กรแพทย์/สนค.	25	10.0
ธุรการ/รพภ./ซักฟอก/อาคาร	33	13.2
การเงิน/พัสดุ/ศูนย์คอมพิวเตอร์/สนผ.	30	12.0
เภสัชกร	15	6.00
โสต/แผนงาน/I C/และอื่นๆ	19	7.60
รวม	250	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
1 – 9 ปี	77	30.8
10 – 19 ปี	79	31.6
20 – 29 ปี	63	25.2
30 ปีขึ้นไป	31	12.4
รวม	250	100

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ที่มีต่อการให้บริการกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

2.1 ความพึงพอใจต่องานบริหารบุคลากร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ท่านเคยใช้บริการหรือไม่		
ไม่เคย	13	5.2
เคย	237	94.8
รวม	250	100

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2

หัวข้อที่ 1.2 ความพึงพอใจในการบริการงานบุคลากร (N=237)

หัวข้อ	ระดับความพึงใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่แสดงความคิดเห็น
1. พฤติกรรมการบริการ/ การแสดงออกทาง/ คำพูด	39 (16.46)	175 (73.84)	12 (5.06)	3 (1.26)	8 (3.38)
2. ความสนใจ / การให้คำแนะนำ / ประสานงาน	39 (16.46)	166 (70.40)	23 (9.71)	2 (0.84)	7 (2.95)
3. บริการรวดเร็วทันใจ	39 (16.46)	159 (67.09)	26 (10.97)	4 (1.69)	9 (3.79)
4. การให้ข้อมูลในส่วนที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ	38 (16.03)	166 (70.04)	23 (9.71)	2 (0.84)	8 (3.38)
5. การสื่อสารในเรื่องที่ต้องการให้ผู้รับบริการเข้าใจ	34 (14.34)	170 (71.73)	23 (9.71)	2 (0.84)	8 (3.38)
6. ความพึงพอใจในภาพรวม	40 (16.88)	167 (70.46)	19 (8.02)	3 (1.26)	8 (3.38)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ที่มีต่อการให้บริการกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

2.2 ความพึงพอใจต่องานพัฒนาบุคลากร

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ท่านเคยใช้บริการหรือไม่		
ไม่เคย	56	22.4
เคย	194	77.6
รวม	250	100

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2

หัวข้อที่ 2.2 ความพึงพอใจในงานพัฒนาบุคลากร (N=194)

หัวข้อ	ระดับความพึงใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่แสดงความคิดเห็น
1. พฤติกรรมการบริการ/ การแสดงออกท่าทาง/ คำพูด	42 (21.65)	136 (70.10)	16 (8.25)	0	0
2. ความสนใจ / การให้คำแนะนำ / ประสานงาน	37 (19.07)	140 (72.16)	16 (8.25)	1 (0.52)	0
3. บริการรวดเร็วทันใจ	23 (11.85)	147 (75.77)	23 (11.86)	1 (0.52)	0
4. การให้ข้อมูลในส่วนที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ	37 (19.07)	143 (73.71)	13 (6.70)	1 (0.52)	0
5. การสื่อสารในเรื่องที่ต้องการให้ผู้รับบริการเข้าใจ	30 (15.46)	149 (76.80)	14 (7.22)	1 (0.52)	0
6. ความพึงพอใจในภาพรวม	36 (18.55)	142 (73.20)	15 (7.73)	1 (0.52)	0

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นแก่นราชชนครินทร์ที่มีต่อการให้บริการกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

2.3 ความพึงพอใจต่องานวิชาการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ท่านเคยใช้บริการหรือไม่		
ไม่เคย	101	40.4
เคย	144	59.6
รวม	250	100

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2

หัวข้อที่ 2.3 ความพึงพอใจงานวิชาการ (N = 149)

หัวข้อ	ระดับความพึงใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่แสดงความคิดเห็น
1. พฤติกรรมการบริการ/การแสดงออกท่าทาง/ คำพูด)	35 (23.49)	107 (71.81)	7 (4.70)	0	0
2. ความสนใจ / การให้คำแนะนำ / ประสานงาน	35 (23.49)	103 (69.13)	11 (7.38)	0	0
3. บริการรวดเร็วทันใจ	26 (17.45)	101 (67.78)	22 (14.77)	0	0
4. การให้ข้อมูลในส่วนที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ	30 (20.14)	108 (72.48)	11 (7.38)	0	0
5. การสื่อสารในเรื่องที่ต้องการให้ผู้รับบริการเข้าใจ	29 (19.47)	108 (72.48)	12 (8.05)	0	0
6. ความพึงพอใจในภาพรวม	32 (21.48)	103 (69.13)	12 (8.05)	1 (0.67)	1 (0.67)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ที่มีต่อการให้บริการกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

2.4 ความพึงพอใจต่อการจัดการทรัพยากรสารสนเทศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ท่านเคยใช้บริการหรือไม่		
ไม่เคย	51	20.4
เคย	199	79.6
รวม	250	100

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2

หัวข้อที่ 2.4 ความพึงพอใจในการให้บริการ (N = 199)

หัวข้อ	ระดับความพึงใจ (ร้อยละ)				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่แสดงความคิดเห็น
1. พฤติกรรมการบริการ/ การแสดงออกท่าทาง/ คำพูด	51 (25.63)	139 (69.85)	9 (4.52)	0	0
2. ความสนใจ / การให้คำแนะนำ / ประสานงาน	46 (23.12)	141 (70.85)	11 (5.53)	1 (0.50)	0
3. บริการรวดเร็วทันใจ	48 (24.12)	139 (69.85)	11 (5.53)	1 (0.50)	0
4. การให้ข้อมูลในส่วนที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจ	48 (24.12)	144 (73.63)	7 (3.52)	0	0
5. การสื่อสารในเรื่องที่ต้องการให้ผู้รับบริการเข้าใจ	49 (24.62)	139 (69.85)	11 (5.53)	0	0
6. ความพึงพอใจในภาพรวม	48 (24.12)	144 (72.36)	7 (3.52)	0	0

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบริการกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

1.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางาน

งานบริหารบุคลากร

1. การประเมินความรับผิดชอบ/โบนัส ควรมีความโปร่งใส ข้อมูลจะต้องเปิดเผยได้ ไม่ใช่ความลับ อ้างว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้ ถ้าทำก็ต้องเปิดเผย ให้คนอื่นชื่นชมด้วย
การเช็คเวลาในการปฏิบัติงานควรใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งโรงพยาบาลโดยไม่มีข้อยกเว้น ควรมีบัตรเวลาหรือสแกนนิ้วมือ เวลาเข้า – ออกจากเวร เนื่องจากปัจจุบันยัง 2 มาตรฐาน ชัดเจน
2. เจ้าของสถานที่ควรจะทักทายคนที่ไปใช้บริการ (ไม่ใช่ให้คนไปใช้บริการไปคอยสวัสดีหรือทักทายก่อน)
3. ทำทาง/คำพูด/การสื่อสาร
4. การให้ข้อมูลบางอย่างอาจจะตกหล่นบ้าง แต่เมื่อสอบถามก็จะได้รับคำแนะนำที่ดีค่ะ
5. เจ้าหน้าที่ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานที่มีอายุทำงาน 5 – 10 ปี ขึ้นไป น่าจะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการเพื่อความมั่นคงแก่บุคลากรของเรา
6. อยากให้ทบทวนเรื่องระเบียบต่างๆ ให้แม่นยำ
ขอให้มีการสื่อสารเรื่องสิทธิประโยชน์ในที่สาธารณะ
มีการแจ้งเวียนทุกปีถึงการขอเครื่องราช ไม่ให้เจ้าตัวต้องไปขอเองเพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง
7. การตรวจเช็คเวลาราชการสำหรับตึกผู้ป่วยใน ไม่สามารถทำได้ตลอด 24 ชั่วโมง(ตรวจเช็คได้เฉพาะเวลาราชการ) เพราะฉะนั้นจึงควรให้เป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าตึกในการบริหารจัดการ หรือประสานไปที่หัวหน้าตึก เนื่องจากการตรวจเช็คที่ผิดพลาดอาจมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ โดยเฉพาะกรณีที่บุคลากรคนนั้นมาปฏิบัติงาน แต่เช็คว่าขาดราชการ
ควรแยกการลงเวลาปฏิบัติงานของตึกผู้ป่วยใน กับ back office ออกจากกัน โดยให้บุคลากรตึกผู้ป่วยในไปเซ็นที่ตึกควรมีฐานข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น กพ. 7, การอบรมต่างๆ, เครื่องราช, ผลงานต่างๆเจ้าตัวสามารถเข้าไปดูได้และสามารถแก้ไขได้ในบางส่วน
8. การให้บริการด้วยท่าที่เป็นมิตร ยิ้มแย้ม เพลินใจ ใส่ใจผู้รับบริการ
9. ขอชื่นชม น.ส.นิศยา ภูผา ในการมี service mind
10. ขอให้รักษาคุณภาพให้สม่ำเสมอ จัดคน จัดงานให้ถูกกับความเหมาะสมของคน
11. การประสานงาน การบริการดีแล้ว ให้กำลังใจต่อไป ขอให้รักษาคุณสมบัติที่ดีนี้ไว้ ผู้ขอรับบริการรู้สึกดีเมื่อจะประสานงานด้วย
12. ดีแล้วกันเองดี ใส่ใจบริการน่ารัก
13. ควรมีลำดับขั้นของการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์แต่ละชนิดให้บุคลากรทราบเพื่อให้เห็น ความสำคัญ และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบริการกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์

4.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางาน

งานจัดการทรัพยากรสารสนเทศ

1. ควรจะเวียนหนังสือวิจัยทางการพยาบาลใหม่ๆ ให้ทราบบ้าง
2. ควรมีหนังสือ/สื่อความรู้ด้านสุขภาพจิตที่ทันสมัย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
ควรมีเทคโนโลยี เช่น CD, VCD ที่เกี่ยวกับสุขภาพจิต เช่น เทปธรรมะ CD/VCD คลายเครียด
ควรมีการทำสัญญาร่วมกับมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถสืบค้นฐานข้อมูลวิจัยของต่างประเทศได้โดยไม่ต้องเดินทางไปสืบค้นที่มหาวิทยาลัย
ควรมีบริการถ่ายเอกสารเพื่อความสะดวกของผู้บริการ
3. ขอชื่นชมคุณคำเปลงในการพยายามให้บริการได้ดีมากค่ะ
4. ก็ยิ้มแย้ม แจ่มใสจ้า
5. ควรจัดหาหนังสือ ตำราที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของวิชาชีพต่างๆ เข้าห้องสมุด และควรมีบริการติดต่อผู้ขอใช้บริการทรัพยากรสารสนเทศ จากห้องสมุดภายนอก
6. ทำงานให้สนุกกับงานที่ทำ บริการเหมือนญาติมิตรทุกคน
7. อยากให้มีหนังสือเกี่ยวกับความรู้เรื่องการศึกษาต่อให้มากยิ่งขึ้น
8. อยากให้มีหนังสือใหม่มาเรื่อยๆ
9. หนังสือใหม่ไม่ค่อยเยอะเท่าไร
10. มีช่องทางในการส่งคืนหนังสือหลายทางทำให้ผู้ยืมสะดวกในการส่งคืน