

ผลการสำรวจความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล

Link : แบบสอบถาม <https://forms.gle/K8GTntgkHHJT9XA9>

วัตถุประสงค์ : สำรวจความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อประเมินการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของศูนย์ฯ และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการสำรวจความคิดเห็น

1. ข้อมูลทั่วไป

- 1) จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ 159 คน : หญิง 131 คน ชาย 28 คน
- 2) อายุผู้ตอบส่วนใหญ่ : อยู่ระหว่างอายุ 44-59 ปี ร้อยละ 49.0 รองลงมา 27-44 ปี ร้อยละ 44.0 น้อยกว่า 27 ปี ร้อยละ 4.4 และ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.5
- 3) ตำแหน่งผู้ตอบ : ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาเป็นพนักงานกระทรวง คิดเป็นร้อยละ 25.2 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 6.3 และพนักงานราชการ 5.7
- 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ฯ : ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 59.1 รองลงมา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 5-10 ปี ร้อยละ 15.1 และน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 6.3

2. ข้อมูลผลการสำรวจ

จากแบบสำรวจความคิดเห็นฯ ผู้สรุปขอเสนอเฉพาะในส่วนของบุคลากรต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุด 3 ลำดับ สำคัญ ได้แก่ ลำดับ 1 การเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ 69.8 ลำดับที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม ร้อยละ 69.2 ลำดับที่ 3 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ 67

และในส่วนที่แสดงความเห็นของบุคลากรในประเด็นที่ควรปรับปรุงเร่งด่วนมากที่สุด และขอเสนอแนะของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการวางแผนและดำเนินงานต่อไป

2.1 ประเด็นที่ควรปรับปรุงเร่งด่วนมากที่สุด โดยแบ่งเป็นหมวดหมู่ดังนี้

1) ค่าตอบแทน/เงินเดือน

- เพิ่มเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน P4P
- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับสมรรถนะและภารกิจ

2) การคัดเลือกบุคลากรเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม

- หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่จะนำมาพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง สรรหา แต่งตั้ง หรือเชิดชูเกียรติ ในวาระต่างๆ ควรมีหลักเกณฑ์ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณและเผยแพร่ให้ บุคลากรทราบโดยทั่วถึง เพื่อการสื่อสารเข้าใจที่ชัดเจน และการยอมรับด้วยกันในกฎเกณฑ์ที่เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นต่อไป

3) อัตรากำลัง

- ควรกระจายอัตรากำลังที่เหมาะสม เพิ่มอัตรากำลังและบุคลากรในหน่วยงานที่ขาด
- การเตรียมแผน/คนการทดแทนตำแหน่งสำคัญที่จะเกษียณ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การรับโอนย้าย/รับใหม่ มาแทนเลขตำแหน่งที่ว่าง ควรปฏิบัติงานที่กลุ่มเดิม ไม่ควรเปลี่ยนกลุ่ม เพราะบางงานต้องมีความรู้เฉพาะทาง

4) การพัฒนาบุคลากร

- ควรมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและทักษะ
- พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การอบรมควรปรับตามกระแสโลก เช่น อบรมการใช้ภาษาต่างประเทศ

5) อื่นๆ

- ปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บรรยากาศในการทำงานที่ดี ความสามัคคี มีความผูกพันต่อองค์กร
- มีความเสมอภาคกับผู้ปฏิบัติงาน
- ระบบการทำงานที่ชัดเจน มีการอิงกฎระเบียบตาม กพ.
- ความมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารและการบริหารองค์กร

2.2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- 1) ศูนย์ฯควรมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดคำรับรองปฏิบัติราชการจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล และให้มีการมอบหมายงานตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ เป็นลายลักษณ์อักษร และหัวหน้ากลุ่มควรมีการติดตามผลลัพธ์การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ แต่กระบวนการปัจจุบัน คือ ประชาสัมพันธ์ให้จัดทำแบบมอบหมายไปพร้อมกับ การรายงานผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน ซึ่งไม่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานได้จริง ผู้ปฏิบัติแต่ละคนก็เลือกเฉพาะตัวชี้วัดที่ผ่าน มาประเมินเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน
- 2) ควรรับฟังความคิดเห็นความต้องการของบุคลากร
- 3) ระเบียบปฏิบัติควรเป็นไปตามกฎหมาย และใช้อย่างเท่าเทียมทุกระดับ
- 4) ควรจัดตั้งหน่วยให้คำปรึกษา เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

นภาพร หานะพันธ์

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้สรุปผล