

ที่ สธ ๐๒๐๓.๐๑/๑. ๑๕๒๕



สถาบันพระบรมราชชนก
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและความพึงใจของบุคลากร

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่งในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความพึงพอใจและความพึงใจของบุคลากร จำนวน ๑ ชุด

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึง พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศาสนสถานส่วนกลางให้มีสมรรถนะสูง กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ทันสมัย บุคลากรมีความสุขความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้วัฒนธรรมและค่านิยมที่เข้มแข็ง กำหนดให้สถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการตามตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ ๑๐.๑ ดัชนีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) และวิทยาลัยในสังกัด เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปวางแผนพัฒนาให้สามารถบรรลุตัวชี้วัดกลยุทธ์ได้ตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้

ในการนี้ สถาบันพระบรมราชชนก ขอความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่าน โปรดตอบแบบสอบถามความพึงพอใจและความพึงใจของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย และรวบรวมส่งให้สถาบันพระบรมราชชนก ภายในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความร่วมมือดำเนินการตามที่เรียนข้างต้นด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิชาติ รอดสม)

ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๑๑

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๙๑๑

**แบบสอบถามความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัด
สถาบันพระบรมราชชนกที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗**

.....

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่มีต่อองค์กร จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ซึ่งผลจากการสำรวจและข้อเสนอแนะจะนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปตามความต้องการที่สามารถดำเนินการได้

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวนต่อผู้ตอบแบบสอบถามใดๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับเฉพาะและนำเสนอเฉพาะภาพรวม คณะผู้จัดทำขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านที่สละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะสำคัญของบุคลากร

๑.๑ เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๑.๒ อายุ

☐ ๒๐-๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๕๑ - ๖๐ ปี

๑.๓ ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

☐ ประกาศนียบัตร

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๔ ประเภทตำแหน่ง

☐ ข้าราชการ

☐ อำนวยการ

ระดับ

☐ ต่ำ

☐ สูง

☐ วิชาการ

ระดับ

☐ ปฏิบัติการ

☐ ชำนาญการ

☐ ชำนาญการพิเศษ

☐ เชี่ยวชาญ

☐ ทรงคุณวุฒิ

☐ ททั่วไป

ระดับ

☐ ปฏิบัติงาน

☐ ชำนาญงาน

☐ อาวุโส

☐ ทักษะพิเศษ

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ พนักงานราชการ

☐ ลูกจ้างเหมาบริการ

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจเพียงช่องเดียวในแต่ละ

คำถาม

ระดับความผาสุก และความพึงพอใจมากที่สุด	คือ	⑤
ระดับความผาสุก และความพึงพอใจมาก	คือ	④
ระดับความผาสุก และความพึงพอใจปานกลาง	คือ	③
ระดับความผาสุก และความพึงพอใจน้อย	คือ	②
ระดับความผาสุก และความพึงพอใจน้อยที่สุด	คือ	①

ปัจจัย	ระดับความผาสุก และความพึงพอใจ				
	⑤	④	③	②	①
ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator factors)					
๑. การใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
๒. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและความพึงพอใจของท่าน					
๓. การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
๔. ความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้กระทำ					
๕. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
๖. การใช้ศักยภาพในการทำงานของตนเอง					
๗. การได้รับการยกย่อง ชมเชย ในความสามารถ					
๘. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพที่สังคมยอมรับ					
๙. การมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน					
๑๐. โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
๑๑. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๑๒. งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ					
๑๓. ความเหมาะสมของปริมาณงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย					
๑๔. การมีโอกาสในการได้รับมอบหมายงานสำคัญ					
๑๕. การมีโอกาสดัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
๑๖. งานในหน้าที่มีความท้าทาย จูงใจ และเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน					
๑๗. งานมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ และระบบการทำงานที่ชัดเจน					
๑๘. การพิจารณาความดีความชอบ ใช้ระบบคุณธรรม และผลการปฏิบัติงาน					
๑๙. การมีโอกาสในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง					
๒๐. การมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน					
๒๑. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
๒๒. การพัฒนาบุคลากรครอบคลุมในเรื่องการอบรมบุคลากร จริยธรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาภาวะผู้นำ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม					

ปัจจัย	ระดับความผาสุก และความพึงพอใจ				
	⑤	④	③	②	①
๒๓. การมีส่วนร่วมในการหาความจำเป็นในการพัฒนาและการพัฒนาบุคลากร					
๒๔. รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
๒๕. การจัดแหล่งเรียนรู้ในและนอกหน่วยงาน					
๒๖. การส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาและอบรม					
๒๗. การส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene factors)					
๒๘. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
๒๙. การควบคุมระบบขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
๓๐. การบริหารงบประมาณของหน่วยงานมีความเหมาะสม คุ่มค่าเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
๓๑. มาตรการรักษากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและสมรรถนะสูงของหน่วยงาน					
๓๒. การกำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะแต่ละกลุ่มตำแหน่งของบุคลากร					
๓๓. การบริหารงานของหน่วยงานมีการกระจายอำนาจ สร้างความร่วมมือ เป็นธรรม และสนองความต้องการของผู้รับบริการ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
๓๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเอื้อต่อการนำไปใช้และการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร					
๓๕. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน					
๓๖. ระบบการสื่อสารภายในและนอกหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน					
๓๗. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการบริหารงานอย่างจริงจัง ยุติธรรม โปร่งใส					
๓๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๓๙. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและร่วมมือในการพัฒนางาน					
๔๐. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
๔๑. วัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานเน้นความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
๔๒. ความร่วมมือจากบุคคลอื่นนอกหน่วยงานในการปฏิบัติงาน					
๔๓. การเข้าร่วมกิจกรรม โครงการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
๔๔. เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					

ปัจจัย	ระดับความผาสุก และความพึงพอใจ				
	⑤	④	③	②	①
๔๕. การสนับสนุนด้านนโยบายสวัสดิการ การบริการตรงตามความต้องการของบุคลากร					
๔๖. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเป็นไปตามสิทธิและถูกต้องรวดเร็ว					
๔๗. ความมั่นคงและภาพพจน์ของหน่วยงาน					
๔๘. การสนับสนุนจากครอบครัวในการปฏิบัติงาน					
๔๙. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
๕๐. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ถูกสุขอนามัย					
๕๑. การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ					
๕๒. ขนาดและสถานที่ตั้งหน่วยงานมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน					
๕๓. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสถานที่สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน					
๕๔. ความภูมิใจในตำแหน่งงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
๕๕. ความสำคัญของหน้าที่การงานของท่านต่อหน่วยงาน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

๑. ท่านอยากให้หน่วยงานพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความผาสุก ความพึงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่า ควรปรับปรุงลักษณะงานเป็นแบบใด เพื่อให้เกิดความผาสุก ความพึงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

๓. ท่านอยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความผาสุก ความพึงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

๔. ท่านคิดอย่างไร ต่อกระบวนการพิจารณาการประเมินผลงานของบุคลากรของหน่วยงาน

.....

.....

.....

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

😊 ขอขอบคุณค่ะ