



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๖๒๕๖

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน รองผู้อำนวยการฯ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ภายใต้แผนพัฒนายุทธศาสตร์พัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และให้หน่วยงานดำเนินการแจ้งบุคลากรในหน่วยงานตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย และกองการเจ้าหน้าที่ส่งผลคะแนนการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากร ดังกล่าวให้หน่วยงาน เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน และกำหนดมาตรการ กลไก ในการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ พิจารณาผลการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และคณะกรรมการฯ พิจารณาข้อเสนอแนะกิจกรรมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาในด้านที่ได้คะแนนน้อยให้มีคะแนนเพิ่มขึ้น และมีการนำเสนอผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ และมอบหมายให้ทุกกลุ่มงานเร่งรัดดำเนินการ รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายนิธีรัตน์ บุญตานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๒๕๑

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดร้อยละความ
ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ภายใต้แผนพัฒนายุทธศาสตร์พัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ
๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และให้หน่วยงานดำเนินการแจ้งบุคลากรในหน่วยงานตอบแบบประเมินความผูกพันของ
บุคลากรต่อกรมอนามัย และกองการเจ้าหน้าที่ส่งผลคะแนนการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากร ดังกล่าว
ให้หน่วยงาน เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน และกำหนดมาตรการ กลไก ในการพัฒนา
เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม
๒๕๖๗ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ พิจารณาผลการตอบ
แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
และคณะกรรมการฯ พิจารณาข้อเสนอแนะกิจกรรมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาในด้านที่ได้คะแนนน้อยให้มีคะแนน
เพิ่มขึ้น และมีการนำเสนอผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ และมอบหมายให้ทุกกลุ่มงานเร่งรัดดำเนินการ รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้
เห็นควรสื่อสารให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ ขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

๐๔๒๓
๑๑๘๖๖๗

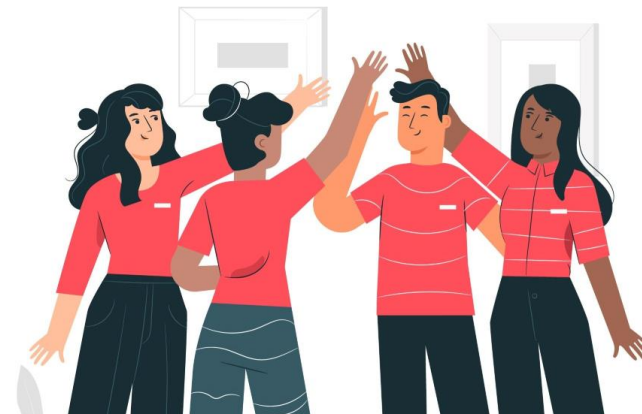
(นายนิริรัตน์ บุญตานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ปีงบประมาณ 2567



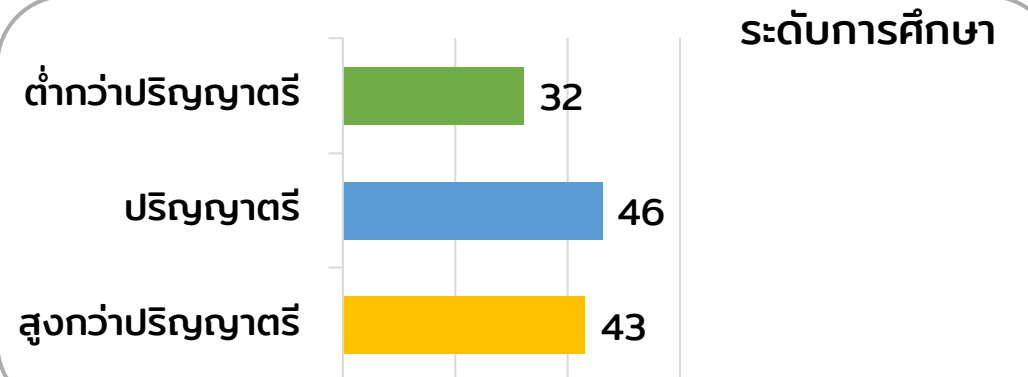
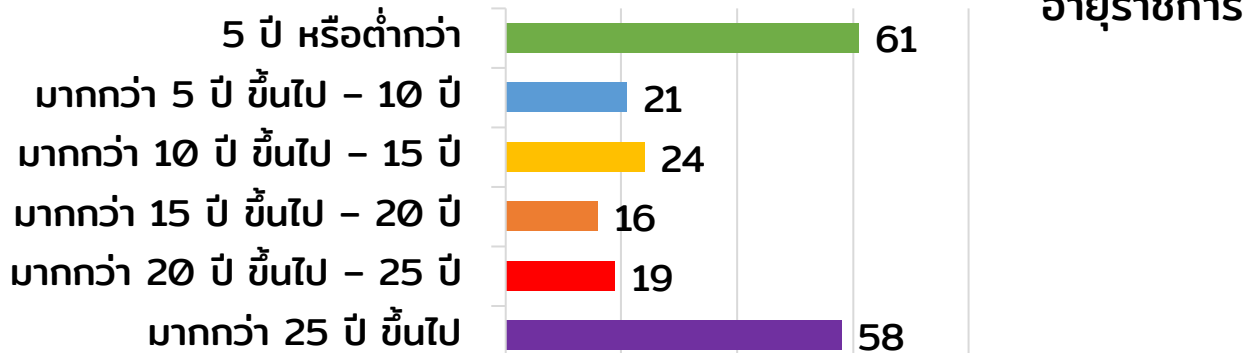
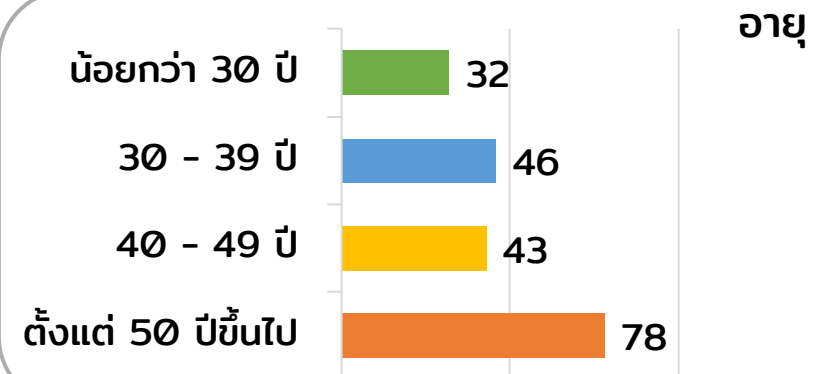
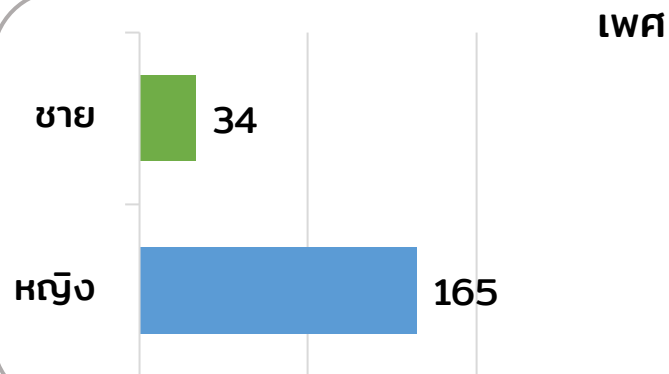
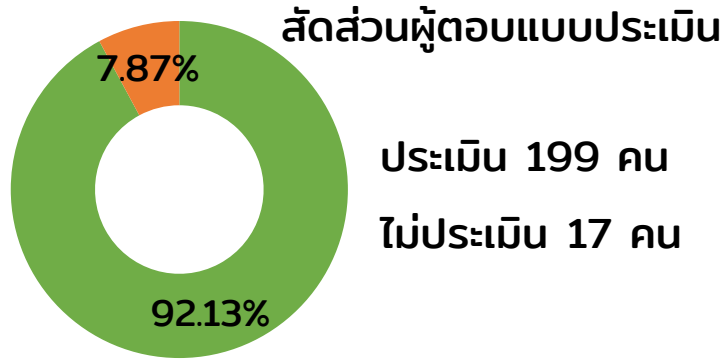
กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

จัดทำโดย : สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง <http://mwi.anamai.moph.go.th>



ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

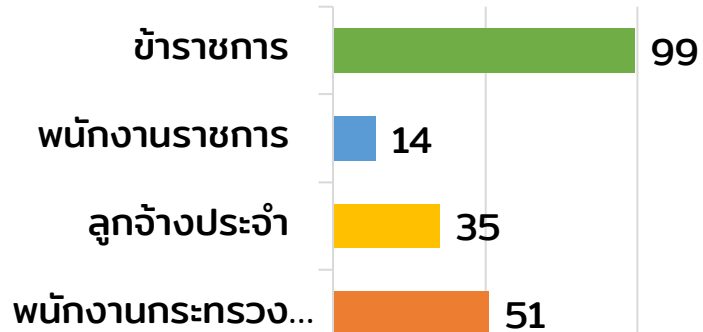
จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ยกเว้นจ้างเหมาบริการ) ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 216 คน



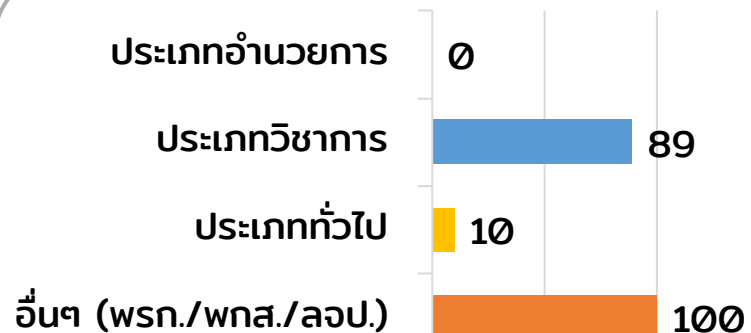
ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ยกเว้นจ้างเหมาบริการ) ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 216 คน

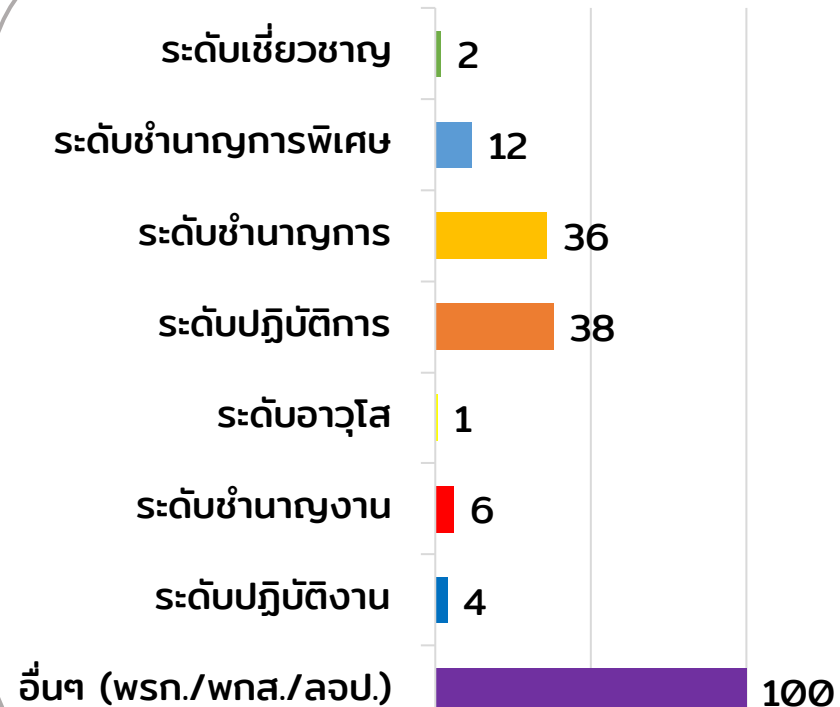
สถานภาพ การทำงาน



ประเภท ตำแหน่ง



ระดับตำแหน่ง



คะแนนร้อยละความผูกพันภาพรวมของบุคลากรต่อกรมอนามัย
ข้อมูล ณ วันที่ 20 มีนาคม 2567

77.00

บุคลากร
216
คน

ตอบแบบ
สำรวจ
199
คน

ร้อยละ
92.13



คะแนนร้อยละ 75.00-100

ความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด



คะแนนร้อยละ 50.00-74.99

ความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยอยู่ในระดับมาก



คะแนนร้อยละ 25.00-49.99

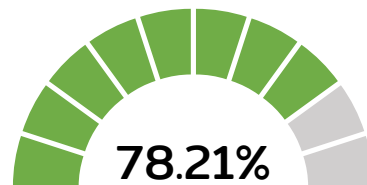
ความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง



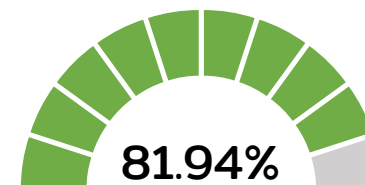
คะแนนร้อยละ 0.00-24.99

ความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยอยู่ในระดับน้อย

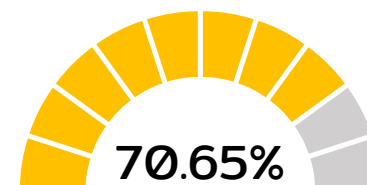
คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่างๆ



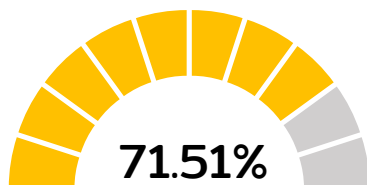
ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความสุขโดยรวม



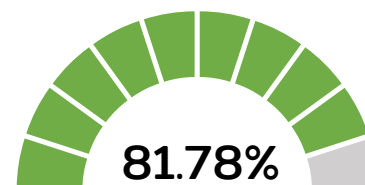
การสนับสนุนองค์กร
และการมีส่วนร่วม
ของการปฏิบัติงาน



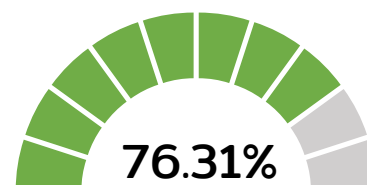
การพัฒนาบุคลากร
ให้มีความรู้ ทักษะ
และมีเครือข่ายในการ
ปฏิบัติงาน



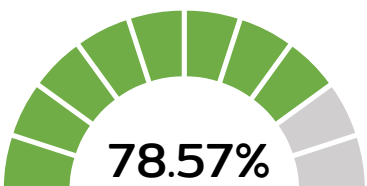
การส่งเสริมอาชีพ
สร้างรายได้



การสร้างบรรยากาศ
ที่ดีในการปฏิบัติงาน

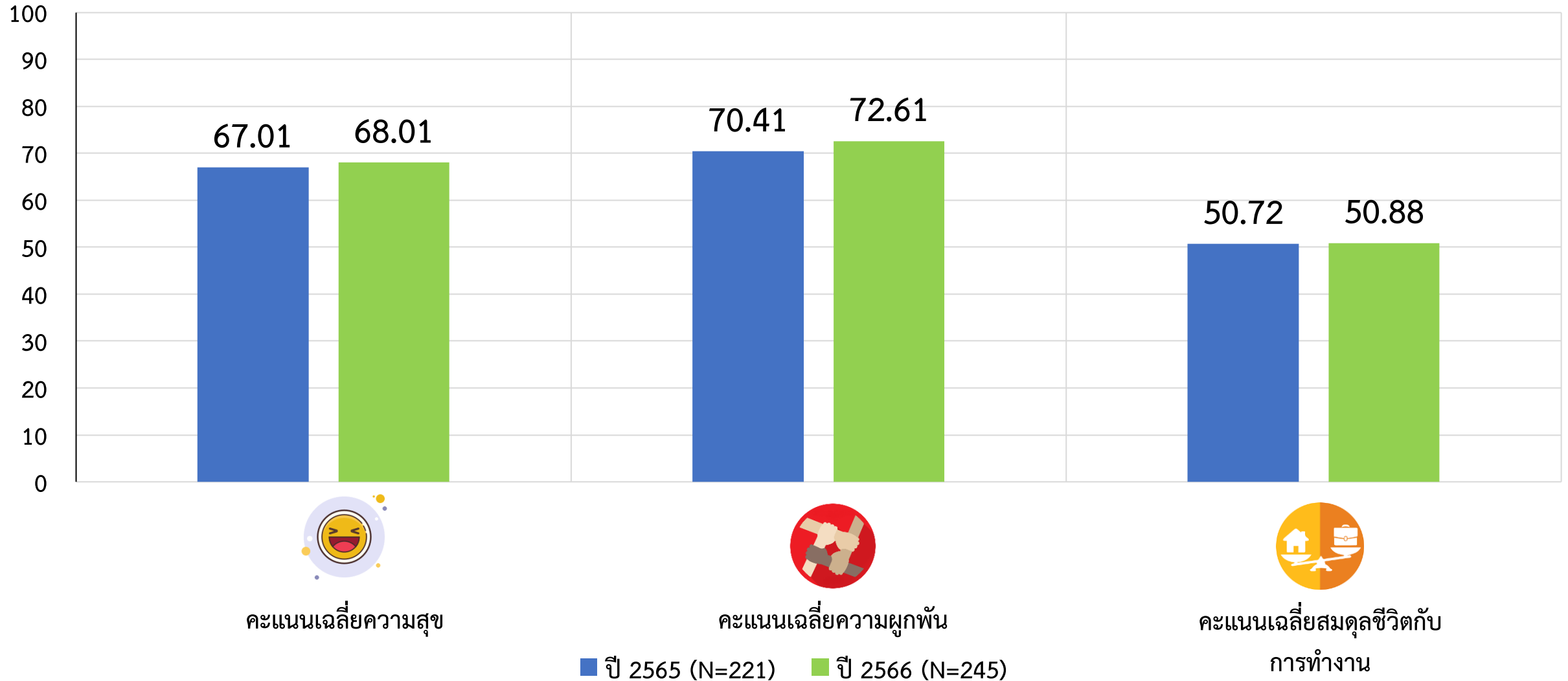


การสนับสนุน
สวัสดิการให้กับ
บุคลากร



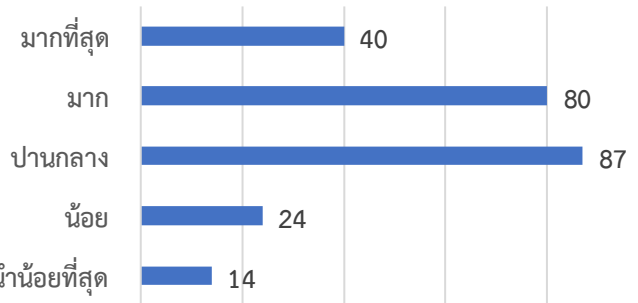
การเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการ
ทำงาน

ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุข ความผูกพัน และมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน

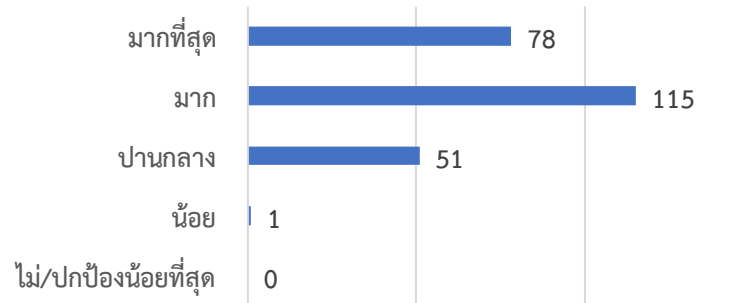


ความผูกพัน (Employee Engagement) ปี 2566 (N= 245)

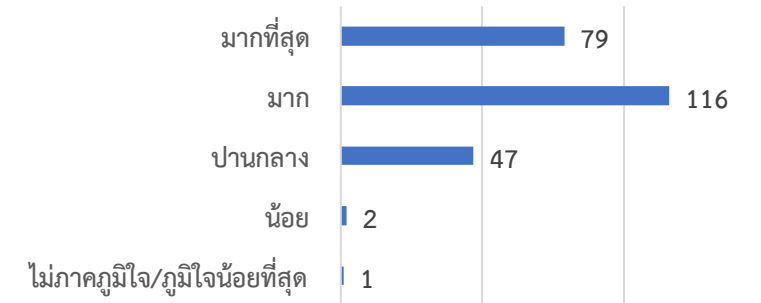
55. ท่านจะแนะนำญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่



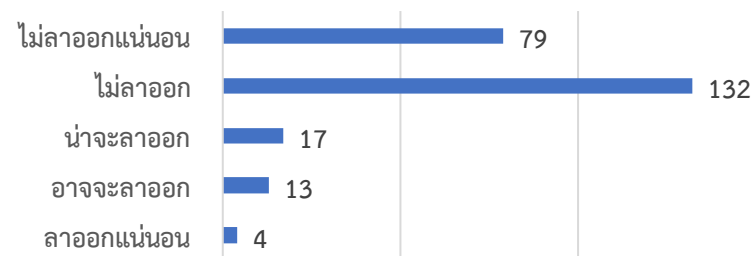
56. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่



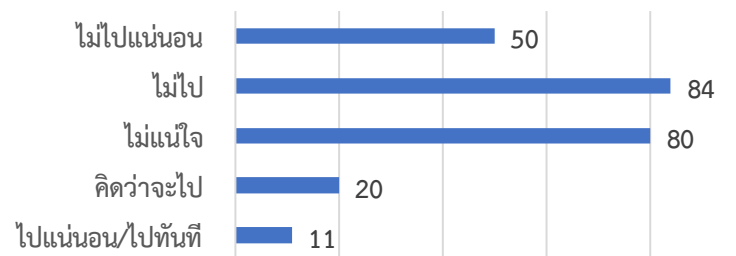
57. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรที่ท่านทำงานในองค์กรนี้หรือไม่



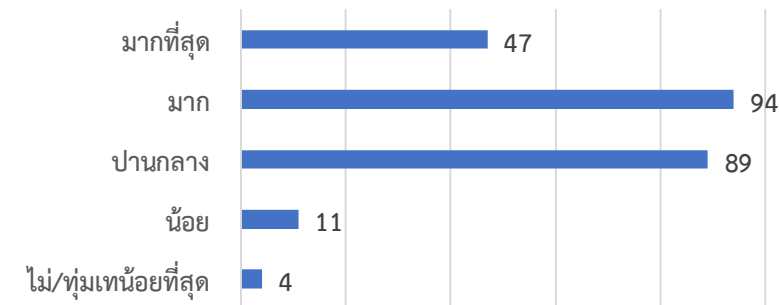
58. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือ ว่าลาออก



59. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชน หรือติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

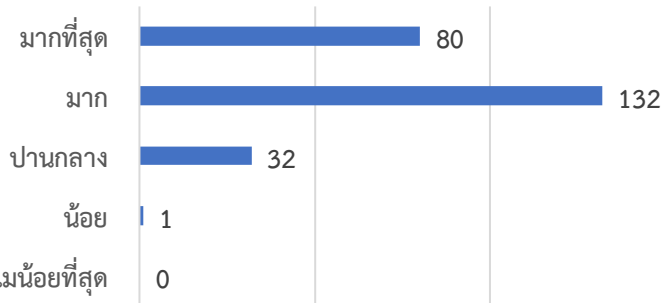


60. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่

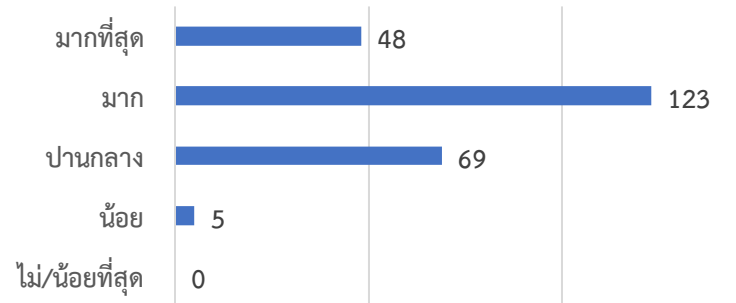


ความผูกพัน (Employee Engagement) ปี 2566 (N= 245) (ต่อ)

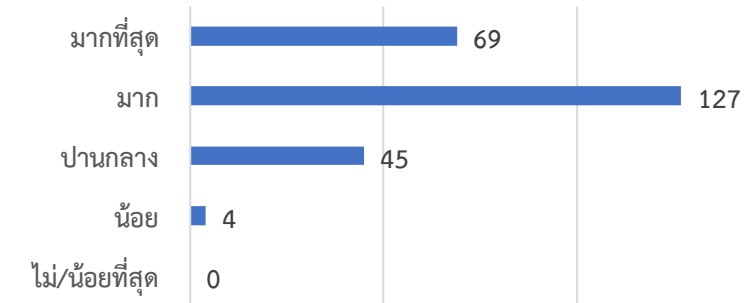
61. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
ของท่านหรือไม่



62. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้าง
ความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่



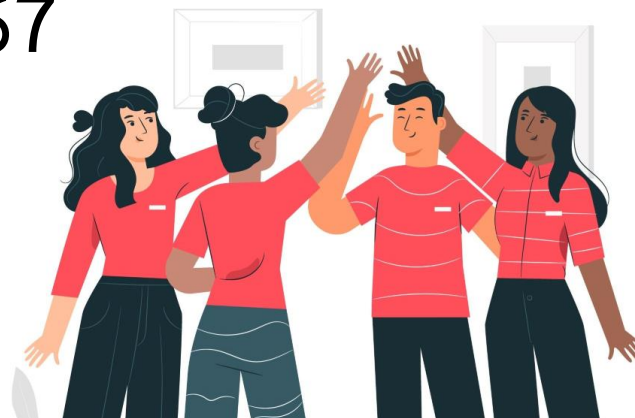
63. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย
หรือไม่





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายละเอียดข้อกำหนด แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ปีงบประมาณ 2567



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

จัดทำโดย : สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง <http://mwi.anamai.moph.go.th>





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม

ข้อคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
1. ท่านมีความพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	76.68
2. ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	73.17
3. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่	74.17
4. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	79.70
5. ท่านรู้สึกเอือมอาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างหรือไม่	87.44
6. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	87.94
7. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่	84.82
8. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านหรือไม่	91.46
9. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	76.98
10. เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	79.40
11. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	79.90
12. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	80.60
13. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆหรือไม่	83.92
14. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	64.92
15. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	60.80
16. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่	70.65
17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง “มีความสุข” หรือไม่	77.09

การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
18. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	82.21
19. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้	84.72
20. ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี และได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น	78.89

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
21. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	79.80
22. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	68.74
23. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย	66.93
24. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ	67.14



การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้

ข้อคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
25. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	70.15
26. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มอบหมายงานในความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาในการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริม	72.86

การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
27. สภาพแวดล้อมทางกายในหน่วยงานของข้าพเจ้า เอื้ออำนวยให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีความสุข	78.89
28. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	84.42
29. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	85.13
30. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	80.50
31. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	80.30
32. ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าเป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน	81.41



การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร

ข้อความคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
33. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการทางการเงินให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	73.87
34. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการจัดสวัสดิการที่ควรได้รับ เช่น เวชภัณฑ์ยา และยาสามัญประจำบ้านที่จำเป็น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น	78.09
35. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	76.98

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อความคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
36. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม	78.89
37. ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในหน่วยงานของข้าพเจ้าอย่างชัดเจน	75.18
38. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย บุคลากร ที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	80.90
39. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	79.30

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีคะแนนร้อยละความผูกพันมากที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
8. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านหรือไม่	91.46
6. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	87.94
5. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างหรือไม่	87.44
29. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	85.13
7. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่	84.82

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีคะแนนร้อยละความผูกพันน้อยที่สุด 5 อันดับแรก

ข้อคำถาม	ร้อยละความผูกพัน
15. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	60.80
14. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	64.92
23. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย	66.93
24. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ	67.14
22. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	68.74

คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ 1/2567 มีการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2567 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

- เจ้าหน้าที่เลือกทำงานที่สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองเพราะใกล้ที่พักอาศัย
- บรรจุที่สสม. มีความผูกพันต่อสสม.
- เพื่อนร่วมงานน่ารัก
- ทำงานที่สสม.มานานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ไม่อยากย้ายไปที่อื่น
- ใกล้บ้านทางเดินมาทำงานสะดวก
- มีความผูกพันต่อสถาบันฯ และใกล้เกษียณอายุราชการแล้วไม่อยากย้ายไปที่อื่น
- บรรจุกลับที่สสม. และใกล้บ้าน

ฯลฯ



คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
ตามคำสั่งที่ 1/2567 มีการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2567
เสนอคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง เพื่อพิจารณา กิจกรรมการแก้ไข

คะแนนร้อยละความผูกพันน้อยที่สุด 5 อันดับแรก	กิจกรรมการแก้ไข	มอบหมาย
ลำดับที่ 1 ข้อ 15. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ ร้อยละความผูกพัน 60.80	1.แนะนำช่องทางการออมเงิน และแนะนำช่องทางการสร้างรายได้เพิ่ม	กบง
ลำดับที่ 2 ข้อ 14. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ ในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ ร้อยละความผูกพัน 64.92	2.เสนอแนะให้มีคลินิกให้คำปรึกษาสำหรับผู้ที่ปัญหาสุขภาพเรื่องการเงิน หรือมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา	
ลำดับที่ 3 ข้อ 23. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย ร้อยละความผูกพัน 66.93	3.อยากให้สื่อสารประชาสัมพันธ์ สถาบันการเงิน ธนาคารที่มีโครงการรีไฟแนนซ์ หรือโครงการลดต้นลดดอกเบี้ยย หรือการผ่อนชำระที่ดอกเบี้ยต่ำ	
ลำดับที่ 4 ข้อ 24. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ ร้อยละความผูกพัน 67.14	1.ควรสื่อสารขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรทราบขั้นตอนและช่องทางการศึกษา อบรม ให้บุคลากรในกลุ่มงานทราบทั่วถึงกัน	HR
ลำดับที่ 5 ข้อ 22. ข้าพเจ้าไม่มีการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ร้อยละความผูกพัน 68.74	2.กรณีมีโควต้าเข้ารับการอบรม ให้พูดคุยกันภายในกลุ่มงานก่อนทำหนังสือเสนอขออนุมัติจากผู้อำนวยการฯ และหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่มงานเข้ารับการอบรมให้เหมาะสม เท่าเทียม กับการจัดประชุม	