

สรุปภาพรวมการความคิดเห็นต่อความพร้อม การบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัย

เดือนมีนาคม ๒๕๕๙

สำนัก/กอง..... ศูนย์อนามัยที่ ๑๓ กรุงเทพฯ

ศูนย์อนามัยที่ ๑๓ กรุงเทพฯ มีบุคลากรประกอบข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๒๒๒ คน ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๓ ผู้ตอบแบบสำรวจอายุมากกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๔๓.๐๒ (๗๗ คน) อายุ ๔๐ – ๕๐ ปี ร้อยละ ๒๗.๓๗ (๔๙ คน) และอายุต่ำกว่า ๔๐ ปี ร้อยละ ๒๙.๖๑ (๕๓ คน) มีผู้ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ร้อยละ ๕.๐๓ (๙ คน) รอการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ ๒๙.๐๕ (๕๒ คน) ยอมเปลี่ยนแปลง ร้อยละ ๖๐.๘๙ (๑๐๙ คน) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ ๕.๐๓ (๙ คน) รายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ – ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๑	✓				✓		
๒		✓				✓	
๓	✓					✓	
๔			✓			✓	
๕	✓			✓			
๖	✓			✓			
๗	✓					✓	
๘			✓	✓			
๙	✓			✓			
๑๐			✓		✓		
๑๑	✓					✓	
๑๒			✓			✓	
๑๓			✓			✓	

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๑๔			✓			✓	
๑๕		✓				✓	
๑๖	✓				✓		
๑๗	✓				✓		
๑๘		✓		✓			
๑๙			✓	✓			
๒๐	✓					✓	
๒๑		✓				✓	
๒๒			✓	=	=	=	=
๒๓	✓					✓	
๒๔			✓			✓	
๒๕		✓				✓	
๒๖	✓						✓
๒๗		✓			✓		
๒๘			✓			✓	
๒๙			✓			✓	
๓๐	✓				✓		
๓๑		✓				✓	

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๓๒			✓			✓	
๓๓			✓			✓	
๓๔			✓			✓	
๓๕			✓		✓		
๓๖			✓			✓	
๓๗	✓				✓		
๓๘		✓				✓	
๓๙		✓				✓	
๔๐	✓					✓	
๔๑		✓				✓	
๔๒	✓				✓		
๔๓		✓			✓		
๔๔		✓				✓	
๔๕	✓					✓	
๔๖	✓					✓	
๔๗			✓			✓	
๔๘		✓			✓		
๔๙		✓		✓			

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๕๐	✓				✓		
๕๑			✓			✓	
๕๒	✓				✓		
๕๓			✓			✓	
๕๔		✓			✓		
๕๕	✓					✓	
๕๖			✓		✓		
๕๗			✓		✓		
๕๘			✓	✓			
๕๙			✓		✓		
๖๐		✓			✓		
๖๑		✓				✓	
๖๒		✓				✓	
๖๓			✓			✓	
๖๔	✓				✓		
๖๕			✓			✓	
๖๖		✓				✓	
๖๗	✓				✓		

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๖๘	✓					✓	
๖๙	✓					✓	
๗๐			✓			✓	
๗๑	✓					✓	
๗๒		✓				✓	
๗๓	✓					✓	
๗๔		✓				✓	
๗๕		✓				✓	
๗๖			✓			✓	
๗๗			✓			✓	
๗๘		✓			✓		
๗๙	✓				✓		
๘๐	✓				✓		
๘๑		✓				✓	
๘๒			✓			✓	
๘๓	✓					✓	
๘๔	✓					✓	
๘๕		✓				✓	

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๘๖	✓					✓	
๘๗	✓					✓	
๘๘	✓				✓		
๘๙		✓				✓	
๙๐	✓					✓	
๙๑	✓						✓
๙๒			✓			✓	
๙๓			✓			✓	
๙๔			✓		✓		
๙๕	✓				✓		
๙๖	✓				✓		
๙๗			✓		✓		
๙๘			✓		✓		
๙๙	✓				✓		
๑๐๐			✓		✓		
๑๐๑	✓						✓
๑๐๒	✓						✓ตามบทบาท หน้าที่ ที่รับผิดชอบแล้ว
๑๐๓	✓						✓

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง
๑๐๔	✓					✓	
๑๐๕	✓				✓		
๑๐๖			✓			✓	
๑๐๗		✓			✓		
๑๐๘		✓				✓	
๑๐๙	✓					✓	
๑๑๐	✓					✓	
๑๑๑	✓					✓	
๑๑๒		✓				✓	
๑๑๓	✓					✓	
๑๑๔		✓				✓	
๑๑๕	✓					✓	
๑๑๖	✓					✓	
๑๑๗	✓					✓	
๑๑๘		✓			✓		
๑๑๙	✓					✓	
๑๒๐	✓					✓	
๑๒๑	✓					✓	

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๑๒๒	✓				✓		
๑๒๓	✓				✓		
๑๒๔	✓				✓		
๑๒๕	✓				✓		
๑๒๖		✓			✓		
๑๒๗	✓						✓
๑๒๘		✓			✓		
๑๒๙			✓			✓	
๑๓๐	✓				✓		
๑๓๑	✓					✓	
๑๓๒			✓			✓	
๑๓๓			✓			✓	
๑๓๔			✓			✓	
๑๓๕	✓					✓	
๑๓๖		✓				✓	
๑๓๗			✓			✓	
๑๓๘			✓			✓	
๑๓๙		✓				✓	

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๑๔๐		✓				✓	
๑๔๑			✓			✓	
๑๔๒	✓					✓	
๑๔๓		✓			✓		
๑๔๔	✓			✓			
๑๔๕	✓					✓	
๑๔๖	✓				✓		
๑๔๗		✓				✓	
๑๔๘			✓		✓		
๑๔๙			✓		✓		
๑๕๐			✓		✓		
๑๕๑			✓			✓	
๑๕๒	✓						✓
๑๕๓		✓				✓	
๑๕๔			✓				✓
๑๕๕		✓				✓	
๑๕๖	✓					✓	

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๑๕๗	✓				✓		
๑๕๘		✓				✓	
๑๕๙	✓					✓	
๑๖๐			✓			✓	
๑๖๑		✓				✓	
๑๖๒		✓				✓	
๑๖๓	✓					✓	
๑๖๔		✓				✓	
๑๖๕		✓				✓	
๑๖๖		✓				✓	
๑๖๗	✓				✓		
๑๖๘		✓				✓	
๑๖๙			✓		✓		
๑๗๐			✓		✓		
๑๗๑	✓					✓	
๑๗๒	✓					✓	
๑๗๓	✓					✓	
๑๗๔			✓				✓

ลำดับ	กลุ่มอายุ (โปรดใส่เครื่องหมาย)			ความคิดเห็น (โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)			
	มากกว่า ๕๐ ปี	๔๐ - ๕๐ ปี	ต่ำกว่า ๔๐ ปี	ไม่ยากเปลี่ยนแปลง	รอการเปลี่ยนแปลง	อยากเปลี่ยนแปลง	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๑๗๕		✓				✓	
๑๗๖		✓				✓	
๑๗๗	✓				✓		
๑๗๘	✓				✓		
๑๗๙			✓			✓	

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการชี้แจงให้เข้าใจจากผู้บริหารถึงนโยบายและทิศทางการดำเนินงานที่จะก้าวต่อไปเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานด้วย
๒. ควรมีนโยบายที่ชัดเจนว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางไหนและมีการสื่อสารให้ทุกระดับรับทราบโดยเร็วเป็นระยะๆว่าการเปลี่ยนแปลงถึงขั้นไหนแล้ว ผู้ปฏิบัติจะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง เพื่อเตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลง
๓. ปรับเงินเดือน เพิ่มค่าครองชีพ บรรจุตำแหน่ง มีสวัสดิการสำหรับพนักงาน
๔. อยากให้ปรับฐานเงินเดือน ให้เท่ากับหน่วยงานรัฐ ที่อื่น และอยากให้ได้เงินในส่วนค่าครองชีพเพิ่มเติมด้วย
๕. ขอปรับเงินเดือน ค่าครองชีพ ให้เท่ากับหน่วยงานอื่นๆ และอยากให้มีสวัสดิการช่วยค่ารักษาพยาบาล ทำฟัน ให้ลูกจ้างในหน่วยงานด้วย
๖. ถ้าองค์กร เป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี มีความก้าวหน้ามั่นคง เพิ่มศักยภาพการทำงาน ให้ได้มากที่สุดเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ และหน่วยงานอื่นๆ ก็พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
๗. หากการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กร มีความมั่นคง และพัฒนาไปในทางที่ดี เป็นสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน และคุณภาพชีวิต ของบุคลากรดีขึ้น ก็ยินดีให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง (๒ ราย)
๘. ควรมีแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ลงสู่ภาคปฏิบัติ
๙. ไม่ออกความคิดเห็น
๑๐. อยากให้มีการปรับปรุงทั้งองค์กร และระบบไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยก้าวไปด้วยกันทุกฝ่าย เพื่อความอยู่รอดของกรมอนามัยที่มีมาอย่างยาวนาน และยั่งยืน
๑๑. ยินดีให้ความร่วมมือ (๒)

๑๒. ควรมีการให้ความสำคัญกับงานที่จะทำ ริเริ่มสิ่งใด ก็ควรมีการสานต่อไป ใช่ว่าปล่อยค้าง ให้ค้างๆคาๆ ควรมีมุมมองการทำงาน ที่แปลกใหม่ ไม่กีดกัน ความคิด ของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมความสามารถ ตามความถนัดของผู้ร่วมปฏิบัติงาน
๑๓. ต้องมีการประสานงานพูดคุยกันเป็นประจำ เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละขั้นตอน ว่าขณะนี้กำลังทำอะไร เพื่ออะไร และจะมีแผนอะไรในอนาคต ค่ะ
๑๔. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงในบริบทที่เหมาะสมกับบุคลากร และหน่วยงานเดิมที่จะสามารถพัฒนา เปลี่ยนแปลง ให้ทันสมัย และดีขึ้น
๑๕. - การเปลี่ยนแปลง แนะนำให้ประชุมร่วมในองค์กร ว่ามีความพร้อมตามที่กรมอนามัยอยากให้เป็นหรือไม่ ถ้าอยากให้หน่วยงานบริการ เปลี่ยนเป็นสถาบันวิชาการ ทำวิจัย บุคลากรที่ให้บริการ ไม่มีความสามารถทางวิชาการ ตามที่กรมอยากให้เป็น การเปลี่ยนแปลงควรเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่ด้วย
- ค่าตอบแทนควรมีการจ่ายให้ ตามหน่วยงานที่อื่นจ่าย ควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่มากกว่านี้ ค่าตอบแทนขั้นต่ำ ที่จ่ายให้ลูกจ้างควรให้เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพ ในปัจจุบัน และจ่ายให้ใกล้เคียงกับโรงพยาบาลรัฐแห่งอื่น ด้วย
๑๖. ให้ขึ้นเงินเดือนให้เท่ากับค่าครองชีพให้หน่อย
๑๗. ค่าตอบแทนขั้นต่ำ อยากให้ได้มากกว่านี้ รายจ่ายเยอะกว่ารายรับ อยากให้ขึ้นเงินเดือนให้เท่ากับค่าครองชีพ
๑๘. อยากให้ปรับฐานเงินเดือนเหมาะสมกับค่าครองชีพ
๑๙. อยากจะเป็นพนักงานประจำ
๒๐. ถ้าหลักการเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงการบริหารโรงพยาบาล เป็นประโยชน์ ต่อผู้รับบริการ และเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ก็พร้อมปฏิบัติตาม
๒๑. ควรมีการประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร ได้รับทราบถึงการเปลี่ยนว่า จะเป็นเช่นไร ก่อนตัดสินใจเปลี่ยน และคำนึงถึง อัตรากำลังด้วยว่าเพียงพอ ที่จะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้หรือไม่
๒๒. ให้สวัสดิการของพนักงานกระทรวง ในการรักษาพยาบาลและเจ็บป่วยที่เจ็บนานๆ
๒๓. ต้องการสวัสดิการเพื่อบุตร เจ้าหน้าที่
๒๔. จัดระเบียบที่พักอาศัย ให้กับเจ้าหน้าที่
๒๕. อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงของพนักงานกระทรวงเป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่านี้
๒๖. อยากให้ทำทางเดิน ๒ ตึกให้ดีๆ อยากให้มีร้านค้าสวัสดิการ ของเราเอง
๒๗. อยากให้มีบ้านพัก เป็นสวัสดิการของลูกจ้าง
๒๘. พัฒนาด้านความรู้ เฉพาะทางของเจ้าหน้าที่
๒๙. เพื่อพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า ทัดเทียมกับโรงพยาบาลใหญ่ๆ
๓๐. อยากเปลี่ยนไปในทางที่พัฒนาทั้งสถานที่ และ แนวทางการทำงาน
๓๑. มีการร่วมมือกันทำงานทั้งหมด ทุกงาน ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบทิศทางของภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลง ไปทิศทางไหน อย่างไร
๓๒. ต้องสื่อสารให้ทั้งองค์กร ว่าจะเปลี่ยนแปลงเป็นอะไร วิธีการอย่างไร และต้องการ ความร่วมมืออย่างไรบ้าง
๓๓. ควรมีความชัดเจนในเชิงนโยบายของการนำองค์กร ที่จะเปลี่ยนแปลง ให้เป็นรูปธรรม ถ่ายทอดลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน

๓๔. งานที่ทำมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลา อยากตัดงานบางอย่างออกบ้าง เช่น สถิติรายเดือน อยากได้ระบบคอมพิวเตอร์ที่สามารถประมวลผล และวิเคราะห์งานได้ จะได้มีเวลามากขึ้น
๓๕. ทำทันที – การสื่อสาร ให้ความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย(ทุกคนในองค์กร)ถึงการมีส่วนร่วม ในการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะกลุ่ม/ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ
- มาตรการดำเนินการบุคลากรที่ไม่ได้ดำเนินการตามข้อตกลงการเปลี่ยนแปลง
๓๖. ยังสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยประสบการณ์ที่ถูกสั่งสมมา/สามารถให้คำแนะนำรุ่นน้องได้
๓๗. ควรมีการบริหารจัดการ ที่กระชับ ชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว ลดขั้นตอน ในขบวนการการทำงาน ลดการแบ่งแยก การให้ความรู้ การกระจายงาน จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความถนัด
๓๘. อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงเร็วกว่านี้ เพื่อจะได้เตรียมทำแผนในปีหน้า
๓๙. ขอให้ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่ารักพี่เสียดายน้อง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและองค์กรเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป
๔๐. ขอให้เปลี่ยนจริงๆ บอกจะเปลี่ยนมานานแล้ว
๔๑. ต้องเปิดรับการเปลี่ยนแปลงอย่างดีและร่วมมือไปด้วยกัน องค์กรจะได้อยู่ได้
๔๒. ควรลงมือทำกันเร็วๆ จังๆ ไม่ใช่เอาแต่สำรวจแล้วก็ประชุมสัมมนา แต่ไม่ลงมือทำเลย