

รายงานส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมจัดการแบบสำรวจ

จัดทำโดย นายธีรุตม์ เตงรัตนา
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สังกัด โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี สำนักงานแพทย์

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๓๔
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

คำนำ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหาร
มหานครระดับต้น รุ่นที่ ๓๔ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาและการพัฒนาโปรแกรมที่ถูกออกแบบสำหรับการทำ
แบบสำรวจและแบบประเมินของบุคลากรโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี ในเรื่องของการประหยัด
ทรัพยากรที่มีใช้อย่างจำกัด และเพื่อให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
โดยมีแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมจัดการแบบสำรวจซึ่งเป็นการทำงานด้วยระบบอินเทอร์เน็ต ลดการ
สูญเสียด้านเวลาและด้านพลังงาน

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณอาจารย์อรรถกฤษณ์ พรไชยะ ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษาและ
ให้คำแนะนำในการจัดทำรายงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และหวังว่ารายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้
จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและผู้ทีศึกษาค้นคว้าต่อไป

นายธีรุตม์ แต่งรัตน

๒๘ มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
ความรู้ที่ใช้ในการจัดทำรายงาน	
การนำแนวคิด PDCA มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมจัดการแบบสำรวจ	๒
กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๕
ระยะเวลาการดำเนินการ	๙
งบประมาณ	๑๐
แนวทางการติดตามและประเมินผล	๑๐
ข้อเสนอแนะ	๑๑
บรรณานุกรม	๑๒

๑. ชื่อเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมจัดการแบบสำรวจ

๒. หลักการและเหตุผล

ในทุกปีโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี ต้องจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งมีความหลากหลาย และจะต้องดำเนินการทบทวนแบบสำรวจทุกๆ ปี ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรและงบประมาณเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้เสนอผลงานเป็นผู้หนึ่งที่รับผิดชอบภารกิจ การสำรวจความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ซึ่งมีรายละเอียดคำถาม ๕๖ ข้อ โดยใน ๑ ชุดแบบสำรวจจะต้องใช้กระดาษ ทั้งสิ้น ๕ แผ่น จึงเกิดจุดเริ่มต้นของความสงสัยและอยากศึกษา โดยมูลเหตุหลักๆ มาจากความต้องการของผู้จัดทำที่ต้องการจะลดปริมาณการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ว่าจะเป็นกระดาษ คน และเวลา โดยค่าใช้จ่ายที่คำนวณไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ผ่านมามีค่าใช้จ่ายในการทำเอกสารจำนวน ๔๖๔ ชุด โดยคำนวณตั้งแต่ค่าแรง ค่าถ่ายเอกสารและค่าประมวลผล เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๖,๖๐๕ บาท และต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่ขั้นตอนแรกการทบทวนแบบสำรวจไปจนถึงวิเคราะห์ข้อมูลนานถึง ๒ เดือน

เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของการสำรวจข้อมูลในเรื่องต่างๆ ผู้เสนอผลงานจึงมีแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมที่ถูกออกแบบสำหรับการทำแบบประเมินของบุคลากรโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี ในเรื่องของการประหยัดทรัพยากรที่มีใช้อย่างจำกัด ผู้เสนอผลงานจึงได้ทำการสำรวจข้อมูลความต้องการในการใช้งานของโปรแกรมเบื้องต้นก่อนเริ่มดำเนินการเขียนโปรแกรมขึ้นเพื่อใช้งานต่อไปตามแนวคิดการใช้นวัตกรรมมาปรับใช้ในงานประจำภายในโรงพยาบาล ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการมหานคร มิติที่ ๗.๕ เทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และลดความสิ้นเปลืองทรัพยากรและงบประมาณในการจัดทำแบบสำรวจต่างๆ

๓.๒ เพื่อลดขั้นตอน และลดทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔. เป้าหมาย

๔.๑ จัดทำโปรแกรม Happinometer จัดการทำแบบสำรวจกรณีศึกษาความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) จำนวน ๑ โปรแกรม

๔.๒ ลดปริมาณทรัพยากรที่ใช้ ได้แก่ กระดาษ แรงงาน และเวลา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เมื่อเทียบกับระยะเวลาเดียวกันในปีที่ผ่านมา

๕. ความรู้ที่นำมาใช้ในการจัดทำรายงานฯ

PDCA คือ วงจรที่พัฒนามาจากวงจรที่คิดค้นโดยวอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ท (Walter Shewhart) ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรมและต่อมาวงจรนี้เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้น

เมื่อเอดวาร์ด เดมมิ่ง (W.Edwards Deming) ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้น และช่วยค้นหาปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตโดยพนักงานเองจนวงจรมีเป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อว่า “วงจรเดมมิ่ง” ต่อมาพบว่า แนวคิดในการใช้วงจร PDCA นั้นสามารถนำมาใช้ได้กับทุกกิจกรรมจึงทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั่วโลก PDCA เป็นอักษรนาของศัพท์ภาษาอังกฤษ ๔ คำ ดังนี้

P : Plan = วางแผน

D : DO = ปฏิบัติตามแผน

C : Check = ตรวจสอบ / ประเมินผลและนำผลประเมินมาวิเคราะห์

A : Action = ปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน

๑. การวางแผน (Plan: P) หมายถึง ส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญเนื่องจากการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนในวงจรเดมมิ่ง เป็นการหาองค์ประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการดำเนินงาน การกำหนดวิธีการตรวจสอบ และประเมินผลในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิด ในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันหาการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

๑.๒ เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงาน หรือหาสาเหตุ ของปัญหา เพื่อใช้ในการปรับปรุง หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งควรจะวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบเข้าใจง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน เช่น ตารางตรวจสอบ แผนภูมิแผนภาพ หรือแบบสอบถาม เป็นต้น

๑.๓ อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียนและวิเคราะห์ แผนภูมิหรือแผนภาพ เช่น แผนภูมิแกงปลา แผนภูมิพาเรโต และแผนภูมิการควบคุม เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกทุกคน ในทีมงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจนแล้วร่วมกันระดมความคิด (Brainstorm) ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้ ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อมาหาการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

๑.๔ เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงาน โดยร่วมกันวิเคราะห์ และวิจารณ์ทางเลือกต่างๆ ผ่านการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทาวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

๒. การปฏิบัติตามแผน (Do: D) หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้นๆ

ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิกตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้นๆ ในขั้นตอนนี้ ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วยหากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้ก็นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

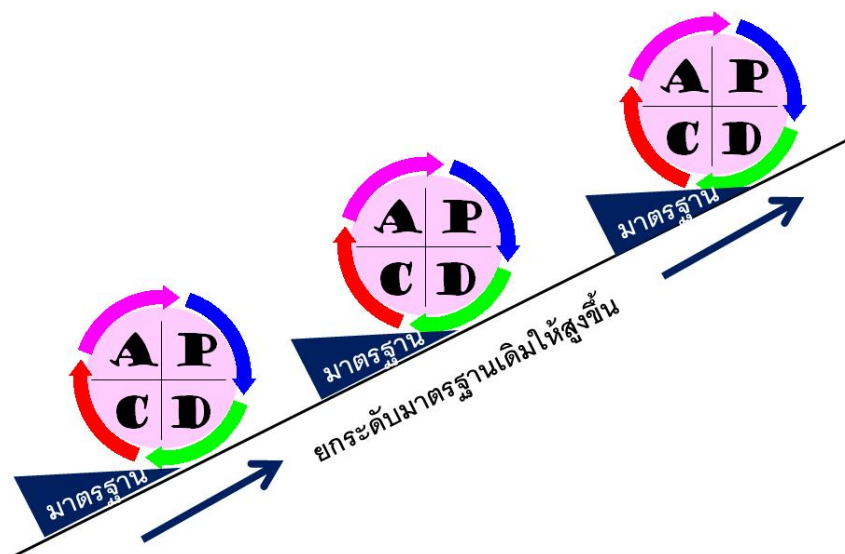
๓. การตรวจสอบ (Check: C) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหาตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่นไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผน การเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

๔. การดำเนินการให้เหมาะสม (Action : A) หมายถึง การกระทำภายหลังที่กระบวนการ ๓ ขั้นตอน ตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป



การพัฒนางานด้วยแนวคิด PDCA เพื่อต้องการให้การจัดระบบการทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงาน และสามารถที่จะทำให้เกิดผลดีในด้านการปฏิบัติงานต่างๆ ต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร กล่าวคือ ทำให้คาดการณ์ได้ว่าควรจะปฏิบัติงานขึ้นไหนก่อนหรือหลัง เมื่อมีปริมาณงานเข้ามาพร้อมๆ กัน ที่สำคัญแนวคิด PDCA ยังเป็นการลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ ให้เป็นการปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน รวมถึงยังสามารถลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และได้งานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และยังเป็นการสร้างสรรค์ พัฒนางาน แนวคิดนวัตกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรได้ต่อไปได้

ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และให้งานมีคุณภาพนั้น PDCA เป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ ซึ่งหมายถึงการทำงานอย่างมีหลักการ จากจุดเริ่มต้นจนถึงจุดสิ้นสุด เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ ซึ่งสามารถนำเครื่องมือนี้มาใช้ในภาระงานด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชีวิตประจำวัน หรือเรื่องภาระงานในหน้าที่



ผู้จัดทำได้วิเคราะห์และเขียนกระบวนการงานขึ้นมา โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมวางแผนการดำเนินงานให้เกิดความสะดวกคล่องตัวและเพื่อลดภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินการได้สั้นลงจากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้จัดทำค้นหาข้อมูลและทดลองดำเนินการแล้วไม่ว่าจะเป็นการตอบแบบสอบถามผ่านระบบ Google Forms แล้วผลปรากฏว่าระบบดังกล่าวไม่สามารถคำนวณค่าทางคณิตศาสตร์ได้ จึงเปลี่ยนวิธีดำเนินการโดยใช้ความรู้ทางคอมพิวเตอร์ที่ได้จากการฝึกอบรมจากกรุงเทพมหานครเข้ามาปรับใช้ โดยผู้เข้ารับการพิจารณาได้ประสานงานกับผู้ที่มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์หลายราย ปรากฏว่าได้ข้อสรุปในการดำเนินการดังกล่าว คือ การใช้การบูรณาการของโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรม PHP ซึ่งหมายถึงการใช้การเขียนภาษาทางคอมพิวเตอร์เข้ามาเขียนให้เป็นลักษณะของการจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลค่าทางคณิตศาสตร์ได้

โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้ดำเนินการประสานงาน ควบคุม ติดตามการดำเนินงานในรูปแบบดังกล่าวซึ่งมีการผลิตเป็นผลงานออกมาแล้วไม่ว่าจะเป็น ผลงานการแจ้งซ่อมผ่านระบบออนไลน์ ผลงานการจองห้องประชุมผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการดำเนินการในขั้นทดลองใช้และพัฒนาจนกลายเป็นการปรับใช้งานจริง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในระดับหน่วยงาน และได้นำมาใช้ในระดับสำนักในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผู้จัดทำได้ผลิตผลงานแบบสำรวจความสุด้วยตนเอง (Happy Workplace) ผ่านระบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน

จะเห็นว่าหากเราปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือ PDCA มาช่วยแล้ว สามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องรู้สึกรักในหน้าที่การทำงานของตัวเอง ต้องมีความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น เอาใจใส่กับงานที่เราทำ มีสติอยู่กับงาน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และหมั่นตรวจสอบการปฏิบัติงานของเราอยู่เสมอว่าถูกต้องหรือไม่ เพื่อทบทวนนำมาพัฒนาปรับปรุงงานของเราให้ดียิ่งๆ ขึ้น

๖. กรอบแนวทางการดำเนินการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๖.๑ คัดเลือกทีมงานจากบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี เข้าร่วมร่วมทีมงานดำเนินการจัดทำโปรแกรม Happinometer

๖.๒ ประชุมทีมงานเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและหาข้อสรุปโดยจะต้องไม่เสียเวลาในการดำเนินงานประจำ และไม่เสียทรัพยากรอื่นๆ

๖.๓ เขียนผังการดำเนินงานในการเขียนโปรแกรม Happinometer นอกเวลาราชการ

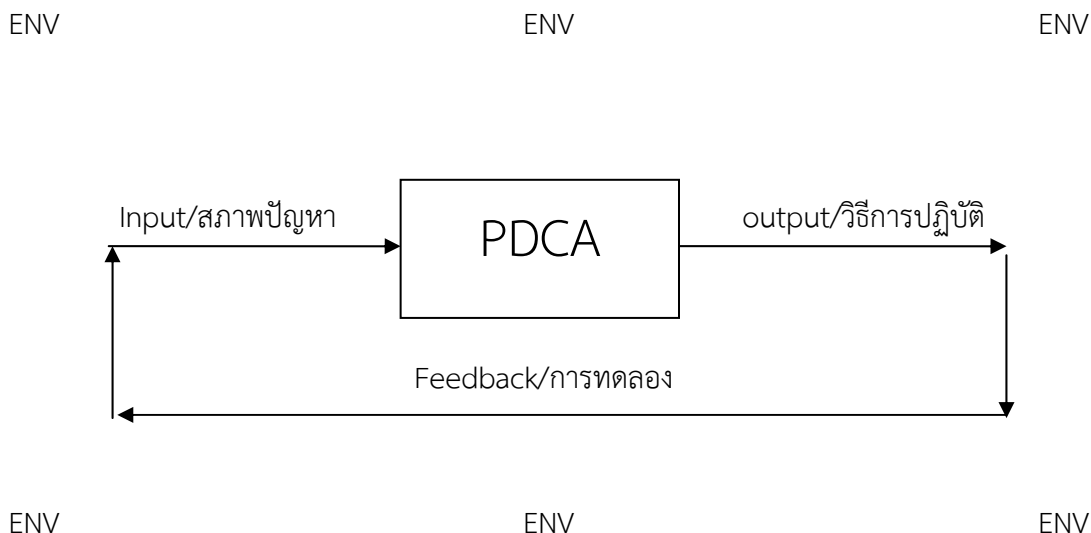
๖.๔ ลงมือเขียนโปรแกรม Happinometer นอกเวลาราชการ

๖.๕ ทดสอบระบบโปรแกรมว่าใช้งานได้จริงหรือไม่ โดยปล่อยให้บุคลากรโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี ได้ทดลองทำแบบสำรวจ

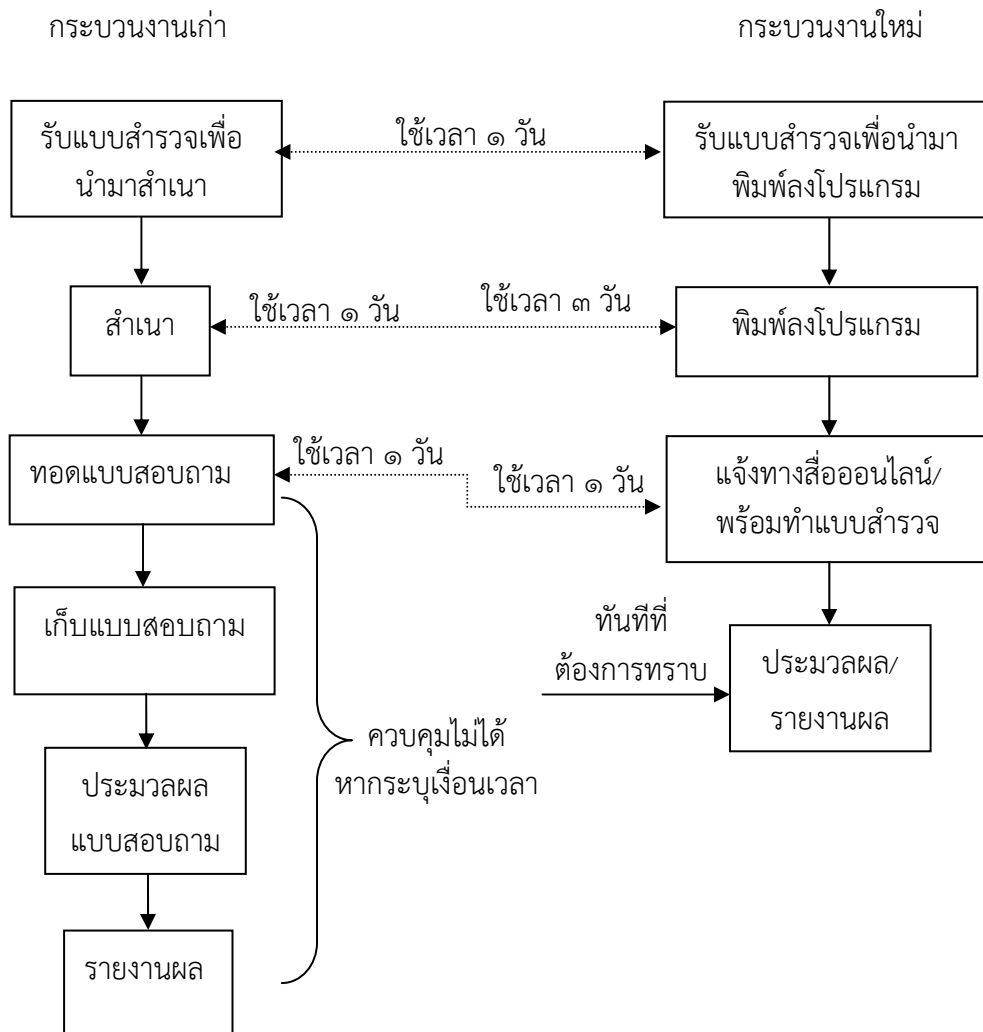
๖.๖ เมื่อโปรแกรม Happinometer ไม่มีปัญหาการใช้งานแล้ว ทีมงานจะเชิญผู้บริหารโรงพยาบาลเข้ามาพิจารณาสั่งการให้บุคลากรในโรงพยาบาลแต่ละฝ่ายและกลุ่มงานดำเนินการจัดทำแบบสำรวจผ่านโปรแกรม Happinometer

๖.๗ ประเมินผลความพึงพอใจต่อการทำแบบสำรวจแนวใหม่ โดยใช้วิธีการวัดระดับความคิดเห็น (Rating Scale)

๖.๘ นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาจัดทำรายงานส่วนบุคคล



ตารางแสดงกรอบกระบวนการงาน



๑. แนวทางการดำเนินการในกระบวนการแรก ได้แก่ การรับแบบสำรวจมาวิเคราะห์ข้อมูลการคำนวณทางคณิตศาสตร์ เพื่อวางแผนในการเขียนข้อมูล
๒. เมื่อวิเคราะห์ค่าทางคณิตศาสตร์ได้แล้ว จึงลงมือเขียนข้อมูลลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่กำหนด
๓. เมื่อเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์แล้ว ทำการทดสอบระบบ และจัดการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมทำแบบสำรวจทราบผ่านหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน
๔. วันที่ที่ระบุเวลาปิดทำแบบสำรวจ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สามารถรายงานผลในเบื้องต้นให้แก่ผู้บริหารทราบทันที

ตัวอย่างจากหน้าจอรอกแบบการทำงาน

หน้าที่การทำงานของโปรแกรมในหน้าแรกของโปรแกรมจะแสดงจำนวนของส่วนราชการ จำนวนประชากรของส่วนราชการ จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจของส่วนราชการ และจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : Happinometer

สรุปการทำแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร	ทำแบบสำรวจแล้ว	คิดเป็น %
ผู้บริหารสำนักงานแพทย์	4	1	25.00
ศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉินกรุงเทพมหานคร (ศูนย์เอราวัณ)	82	48	58.54
สำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์	71	71	100.00
สำนักงานเลขาธิการ	109	61	55.96
โรงพยาบาลกลาง	1,835	1,318	71.83
โรงพยาบาลคลองสามวา	35	35	100.00
โรงพยาบาลตากสิน	1,842	990	53.75
โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางเขน	65	40	61.54
โรงพยาบาลราชพิพัฒน์	388	256	65.98
โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร	362	232	64.09
โรงพยาบาลสิรินธร	1,097	801	73.02
โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินฺธโร อุทิศ	469	24	5.12
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	1,796	865	48.16
โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี	464	335	72.20
รวม	8,619	5,077	58.90



แบบสำรวจความสุขในการทำงาน Happinometer
พัฒนาโดยสถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน (สพ.ป.) โดย
นายธีรวัฒน์ แครทริค และนายอดิสรณ์ คุ้มสุข
โรงพยาบาลพระกฤษณ์รัศมี สำนักงานแพทย์

ค้นหารายชื่อผู้ทำแบบสำรวจแล้ว ค้นหา

หน้าโปรแกรมการเข้าร่วมจัดทำแบบสำรวจ พร้อมข้อความคำถามต่างๆ ที่ระบุให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการตอบผ่านระบบออนไลน์

ประมวลผลการทำแบบสำรวจ

เลือกข้อมูลที่ต้องการประมวลผล

ส่วนราชการ

ฝ่าย/กลุ่มงาน

สถานภาพการจ้างงาน

ตำแหน่ง

เพศ

อายุ

หน้าโปรแกรมที่ทำการประมวลผลรวมจากการทำแบบสำรวจของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยสามารถเลือกให้แยกรายส่วนราชการ หรือรายฝ่าย/กลุ่มงาน หรือรายตำแหน่งได้ ดังนี้

ประมวลผลการทำแบบสำรวจ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเวชการณย์รัศมี ฝ่าย/กลุ่มงาน ทุกฝ่าย/กลุ่มงาน
 ประเภท ทุกประเภท ตำแหน่ง ทุกตำแหน่ง เพศ ทุกเพศ อายุ ทุกกลุ่มอายุ

จำนวน 335 คน

Happy Body (สุขภาพดี)	65.71	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	57.66	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Heart (น้ำใจดี)	72.26	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	73.78	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Family (ครอบครัวดี)	68.73	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Society (สังคมดี)	63.91	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	64.90	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Money (สุขภาพเงินดี)	56.42	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Worklife (การงานดี)	64.62	คะแนน	Happy (มีความสุข)

Average (เฉลี่ย) 65.33 คะแนน Happy (มีความสุข)

กลับสู่หน้าหลัก

ตัวอย่างแบบแยกส่วนราชการ

ประมวลผลการทำแบบสำรวจ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเวชการณย์รัศมี ฝ่าย/กลุ่มงาน ฝ่ายการพยาบาล
 ประเภท ทุกประเภท ตำแหน่ง ทุกตำแหน่ง เพศ ทุกเพศ อายุ ทุกกลุ่มอายุ

จำนวน 116 คน

Happy Body (สุขภาพดี)	67.10	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	57.63	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Heart (น้ำใจดี)	72.27	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	73.71	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Family (ครอบครัวดี)	68.61	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Society (สังคมดี)	65.27	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	65.09	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Money (สุขภาพเงินดี)	55.50	คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Worklife (การงานดี)	65.24	คะแนน	Happy (มีความสุข)

Average (เฉลี่ย) 65.60 คะแนน Happy (มีความสุข)

กลับสู่หน้าหลัก

ตัวอย่างแบบแยกฝ่าย หรือแยกกลุ่มงาน

ประมวลผลการทำแบบสำรวจ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี ฝ่าย/กลุ่มงาน ฝ่ายการพยาบาล
ประเภท ข้าราชการ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ เพศ ทุกเพศ อายุ ทุกกลุ่มอายุ

จำนวน 55 คน

Happy Body (สุขภาพดี)	71.82 คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Relax (ผ่อนคลายดี)	58.64 คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Heart (น้ำใจดี)	73.33 คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Soul (จิตวิญญาณดี)	75.00 คะแนน	Very Happy (มีความสุขอย่างยิ่ง)
Happy Family (ครอบครัวดี)	67.88 คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Society (สังคมดี)	67.88 คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)	67.27 คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Money (สุขภาพเงินดี)	65.68 คะแนน	Happy (มีความสุข)
Happy Worklife (การงานดี)	67.00 คะแนน	Happy (มีความสุข)

Average (เฉลี่ย) 68.28 คะแนน Happy (มีความสุข)

กลับสู่นำหลัก

ตัวอย่างแบบแยกตำแหน่ง

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ผู้จัดทำรายงานส่วนบุคคลจึงขอเสนอถึงขั้นตอนการดำเนินการหลังจากได้ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ และกรอบแนวทางการดำเนินการ โดยขอเสนอเฉพาะขั้นตอนที่ปฏิบัติจริง ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
	สัปดาห์ที่ ๑	สัปดาห์ที่ ๒	สัปดาห์ที่ ๓	สัปดาห์ที่ ๔
๑. ระบุสภาพปัญหาของการจัดทำการศึกษา	←→			
๒. ทอดแบบสำรวจ	←→			
๓. เก็บข้อมูลแบบสำรวจพร้อมวิเคราะห์ปัญหา		←→		
๔. จัดทำโปรแกรม/พัฒนาโปรแกรม			←→	
๕. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจพร้อมการระบุปัญหาของระบบ				←→

๗.๑ การระบุสภาพปัญหาของการจัดทำการศึกษาใช้ระยะเวลา ๓ วัน ในช่วงสัปดาห์แรกของการจัดทำรายงานส่วนบุคคล

๗.๒ ทำการถอดแบบสำรวจตามแนวคิดและทฤษฎีโดยใช้เวลาประชาสัมพันธ์ ๑ วัน ในช่วงสัปดาห์แรกหลังจากการระบุสภาพปัญหา และกำหนดการปิดระบบการสำรวจในระยะเวลาภายใน ๓๐ วันหลังจากถอดแบบสำรวจ

๗.๓ เก็บข้อมูลแบบสำรวจในระบบ พร้อมวิเคราะห์ปัญหาจากการลงข้อมูลในระบบ หากพบปัญหาผู้ทำการศึกษาจะแจ้งผู้ดูแลระบบที่มอบหมายในการดูแลระบบการทำแบบสำรวจอย่างสม่ำเสมอ

๗.๔ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของการตอบแบบสำรวจผ่านระบบ พร้อมทั้งการระบุปัญหาของระบบเพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหา และหาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาปรับปรุงระบบในการตอบแบบสำรวจต่อไป

๗.๕ เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อประกอบการจัดทำรายงานส่วนบุคคล โดยผู้เสนอผลงานได้สรุปมาเป็นขั้นตอนการดำเนินการ

๘. งบประมาณ

งบประมาณค่าใช้จ่ายในการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมจัดการแบบสำรวจนั้น ไม่มีงบประมาณ หรือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เนื่องจากการคิดและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่จะใช้การเขียนลงในกระดาษ REUSE ในส่วนของการลงมือเขียนโปรแกรมใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลดำเนินการนอกเวลาราชการ

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล(สำเร็จ)
เป้าหมาย		
๙.๑ จัดทำโปรแกรม Happinometer จัดการทำแบบสำรวจกรณีศึกษาความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) จำนวน ๑ โปรแกรม	จัดทำโปรแกรม Happinometer จำนวน ๑ โปรแกรม	รายงานผลการจัดทำโปรแกรมต่อผู้บริหารโรงพยาบาลทราบ
๙.๒ ลดปริมาณทรัพยากรที่ใช้ได้แก่ กระดาษ แรงงาน และเวลา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เมื่อเทียบกับระยะเวลาเดียวกันในปีที่ผ่านมา	หน่วยงานลดปริมาณทรัพยากรได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	เปรียบเทียบผลการใช้ทรัพยากร ได้แก่ กระดาษ ระยะเวลาการดำเนินการ

เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล(สำเร็จ)
วัตถุประสงค์		
๙.๓ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และลดความสิ้นเปลืองทรัพยากรและงบประมาณ ในการจัดทำแบบสำรวจต่างๆ	ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๘๐ อยู่ในระดับที่ดี	โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจทำการประเมินผลการดำเนินการ หลังจากได้ใช้โปรแกรมที่ผู้ นำเสนอผลงานจัดทำ Happinometer
๙.๔ เพื่อลดขั้นตอน และลด ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ที่มีอยู่ อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด	ระยะเวลาการดำเนินการลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จาก ระยะเวลาที่เคยใช้ในการ ดำเนินการ	ตรวจสอบจากระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแบบสำรวจลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาเป็นเครื่องมือประกอบการ ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ สนับสนุนและเร่งดำเนินการนำเทคโนโลยีสาร เทศและนวัตกรรมเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือบริหารจัดการกับข้อมูลต่างๆ ให้ได้รับการจัดเก็บอย่างเป็น หมวดยุทธ์เรียกใช้ได้ง่าย และนำมาปรับใช้กับงานประเภทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และรวดเร็ว ไม่ว่าจะ เป็นงานด้านการเจ้าหน้าที่ งานซ่อมบำรุง และงานธุรการ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรในหน่วยงานหันมา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ถูกต้องและเหมาะสมกับภาระงาน

๑๐.๒ จากการศึกษาพบว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจบางรายทำแบบสำรวจซ้ำซ้อนทั้งในระดับ หน่วยงานและระดับส่วนราชการ ซึ่งอาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน จึงมีข้อเสนอแนะให้ส่วนราชการ ประชาสัมพันธ์ และแนะแนววิธีการทำแบบทดสอบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง

๑๐.๓ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมีควรผลักดันให้มีระบบการสื่อสารภายในองค์กร ที่มีชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ดำเนินการประกาศแนวทางการสื่อสารองค์กรไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบการสื่อสารทางเดียว และการสื่อสารสองทางให้มีมาตรฐาน เข้าใจง่าย เป็นไปในทิศทาง เดียวกันและเป็นอัตลักษณ์ของหน่วยงาน

บรรณานุกรม

ศิริกร บุญฟู และอาบทิพย์ กาญจนวงศ์. ๒๕๕๖.แนวคิดทฤษฎี PDCA.การศึกษาการมีส่วนร่วม
ในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร.งานวิจัยคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
บน <http://www.erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=MTcyNzU๒&method=inline>