



หยิบจับข้อมูลจากงานประจำมาทำวิจัย

ดร.วัลยาภรณ์ ทังสุภูติ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

ตัวอย่างประเด็นแลกเปลี่ยน



- ✓ ยุทธศาสตร์การทำ R2R
- ✓ ประโยชน์จากการทำ R2R
- ✓ ตัวอย่างงานวิจัยที่ใช้ข้อมูลจากงานประจำ (จากเฉพะาสู่ทั่วไป)
- ✓ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน R2R โดยใช้ข้อมูลจากงานประจำมา
ทำวิจัย

ยุทธศาสตร์การทำ R2R



1. ต้องสนุก ไม่ยาก (มี
ภาระงานประจำมาก ไม่รู้สึกเพิ่ม
ภาระ)

2. ทำง่าย

3. ได้ประโยชน์
(learning person/
professional)

4. ได้ทำประโยชน์

5. เกิดการผลักดัน
(synergy) และ
กระบวนการจัดการ

6. เกิดกระบวนการ
ทางสังคม (social
movement)

บรรยากาศแนวราบ สร้างสรรค์ ไม่ใช่การสั่งการ

“ถ้าเราปีนบันไดเร็วมันเหนื่อย
แต่ถ้าปีนช้าๆแบบง่ายๆ มันง่ายจริงๆ”

ประโยชน์



1. ได้ยาป้องกันสมองเสื่อม
2. ได้เพื่อน ทีม
3. ทำสิ่งที่ไม่เคยทำ ทำสิ่งใหม่
4. ฝึกเล่นกับข้อมูลที่ซับซ้อน ทำให้เห็นความหมายที่ชัดเจน
5. ฝึกการนำเสนอ
6. ฝึกการเป็นพี่เลี้ยง
7. ทีม และองค์กร เครือข่าย วิชาชีพ

8. พัฒนาตนเอง
9. มั่นใจในตัวเองมากขึ้น
10. การเป็นที่ยอมรับ
11. เห็นคุณค่าของเพื่อน/ทีม
12. กลายเป็น learning person ที่ทำได้ทำ
ประโยชน์ได้หลากหลายทั้งต่องาน ตนเอง
ทีม และองค์กร เครือข่าย วิชาชีพ



ตัวอย่างงานวิจัย



ตัวอย่างงานวิจัย R2R ที่ใช้ข้อมูลจากงานประจำ

ดร.วัลยาภรณ์ ทังสุภูติ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



ปัญหา

- ✓ เสี่ยงบ่น ได้แก่ ผู้บริหารบริหารงานไม่ดี การประเมินผลงานไม่ยุติธรรม กำลังคนไม่เพียงพอ บุคลากรทำงานเกิน workload
- ✓ บุคลากรที่ทำงานด้านบุคคล ทำงานประจำไม่ทำงานเชิงยุทธศาสตร์
- ✓ การพัฒนาคนไม่สอดคล้อง ไม่ตอบสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร (training need or training want)
- ✓ งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาสูง
- ✓ เรียกประชุม อบรมบ่อย ไม่มีเวลาทำงาน
- ✓ พัฒนาคนแล้ววัดผลอย่างไร การวัดผลจากการนำความรู้ไปใช้แล้วเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ งาน (วัดยาก)

กระบวนการ (1)



ปัญหา

อยากแก้ไข/พัฒนางาน

หาพวก (HRD + HRM = HR)

ทบทวนการทำงาน

วิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน

K. sharing

Review literature

Website Doc. ผู้เชี่ยวชาญ นโยบาย

ตามแนวทาง (HRSC) HRD report

2009

กระบวนการ (2)



แปลงนามธรรมเป็นรูปธรรม

ประเมินผล HRM

วิเคราะห์ข้อมูลจากระบบรายงาน HRD



คืนข้อมูลผู้เกี่ยวข้อง (ผู้บริหาร ทีมงาน บุคลากรทุกคน)

รายงานผลการวิเคราะห์ปัญหา
จัดลำดับความสำคัญของปัญหา

จัดทำโครงการจัดทำยุทธศาสตร์ HRM
(สารสนเทศ เครื่องมือ นโยบาย)

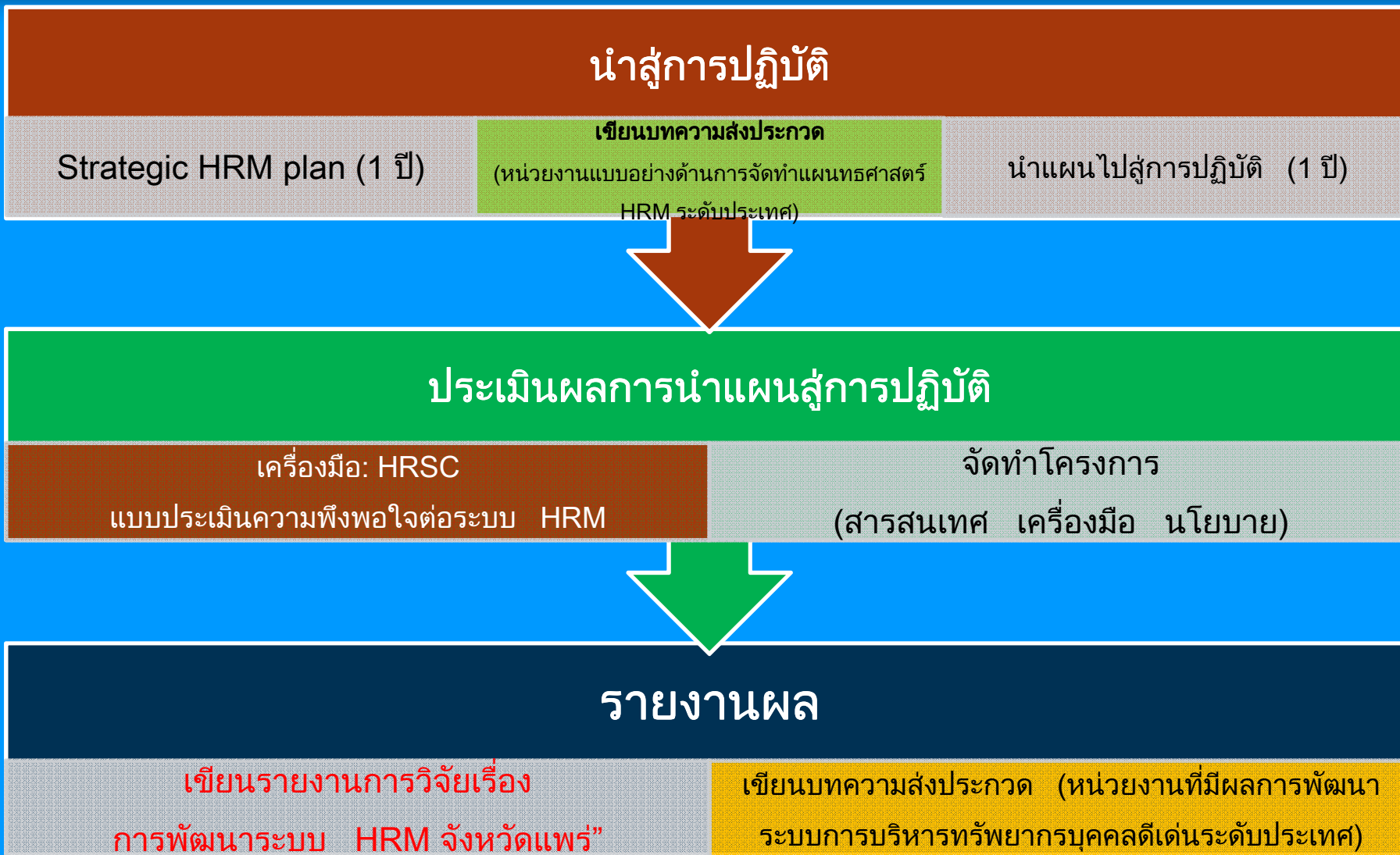


ให้ความรู้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ

ทีมงาน

ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องจากทุกฝ่าย

กระบวนการ (3)



กระบวนการ (4)



นำผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ 2 มาดำเนินการแก้ไข

(Perf. Appraisal)

วิเคราะห์วิธีการประเมินผล

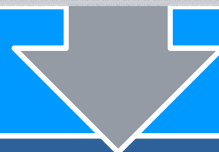
วิเคราะห์แบบประเมินผลงาน

ผลการประเมินจากรายงาน

แบบเดิม

แบบเดิม

วิจัย HRM



Review literature และนำสู่การปฏิบัติ

เขียนโครงการเพื่อให้ความรู้

เครื่องมือ: แบบประเมินผลงาน
แบบเดิม แบบใหม่ของ ก.พ.

ออกแบบเครื่องมือในการกรอกพร้อมสอน
และฝึกปฏิบัติวิเคราะห์ข้อมูลให้ทีม HR



ติดตามและประเมินผล รายงานผล

เครื่องมือ: แบบประเมินความคิดเห็นต่อระบบ
HRM แบบประเมินความพึงพอใจต่อระบบ HRM

เขียนบทความเรื่อง การประเมินผล การ
ปฏิบัติราชการ สสจ.แพร่ และ จ.แพร่”

แหล่งดูงานด้านการบริหารผลการ
ปฏิบัติราชการ เช่น กกก. ก.พ.

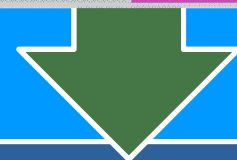
กระบวนการ (5)



นำผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ 3 มาดำเนินการแก้ไข (QWL)

ผลการสำรวจความคิดเห็น HRM
และความพึงพอใจ HRM

k. sharing



Review literature

ได้เครื่องมือจากหน่วยงานต่างๆ
เช่น กรมสุขภาพจิต กรมราชทัณฑ์

ทบทวนทฤษฎีทางจิตวิทยา



เครื่องมือ

ออกแบบเครื่องมือใหม่** “แบบสำรวจสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตัว
และการทำงาน (เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามที่กำหนดใน Strategic HRM plan)

กระบวนการ (6)



ติดตาม ประเมินผล

ออกแบบวิธีการกรอกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์

หน่วยงานกรอกข้อมูลเองตามแบบกรอกข้อมูล

รายงานผล

รายงานความคิดเห็นและความคาดหวังต่อการพัฒนา
คุณภาพชีวิตต่อและการทำงานของบุคลากร จ.แพร่

เขียนบทความวิชาการ

ประเมินผลและรายงานผลระบบ

เครื่องมือ: HRSC

ความคิดเห็นต่อระบบ HRM

เขียนรายงานเรื่องการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ สสจ.แพร่

แหล่งดูงานด้านการบริหารผลการปฏิบัติ
ราชการ เช่น กกก. ก.พ.

กระบวนการ (7)



ประเมินผลและรายงานผลระบบ

ออกแบบวิธีการกรอกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์

หน่วยงานกรอกข้อมูลเองตามแบบกรอกข้อมูล

เครื่องมือ

HRSC

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อ
ระบบ HRM

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อ
การพัฒนา QWL

รายงานผลงานวิจัยการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.แพร่
(5 ปี)”

เขียนรายงานการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สสจ.แพร่”

ขยายผล



- ❖ การวิเคราะห์กระบวนการงาน โดยใช้ KM
- ❖ การวิเคราะห์กำลังคน จัดทำแผนกำลังคน (แหล่งดูงานของ ก.พ.)



เคล็ดลับ



- ❖ ระบบรายงานที่มีอยู่เดิม
- ❖ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- ❖ การคืนข้อมูล
- ❖ ประโยชน์ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดจะได้รับ
- ❖ ประโยชน์ที่งาน และองค์กรจะได้รับ
- ❖ ความง่ายของการทำ
- ❖ การสนับสนุนจากนักวิจัยหลัก



ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน R2R



1. ปักธง:

ตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จก่อนวิจัยตามที่หลัง มีคุณ
อำนาจ

2. ปลาเล็กปลาน้อย:

SSS (Success Story Sharing)+ AAR (After
Action Review) ซ้ำไปมา

3. ตั้งทีมคุณอำนาจ (Facilitator) :

ช่วยๆ จุดประกาย แจ๊ะแจ๊ะ จับแพะชนแกะ

4. ให้นำรางวัลจากสามัญสู่สูงสุด:

เน้นความภูมิใจ รางวัลต่อปัญญา

5. ยามขม (วารสารวิชาการ):

K. translation ต้องใช้ ICT ช่วย multiple ways communication

6. เครือข่ายระดับชาติ:

สวรส. UKM

7. ยกระดับโจทย์วิจัย:

หน่วยเล็กสู่หน่วยใหญ่ เจาะจงสู่ทั่วไป

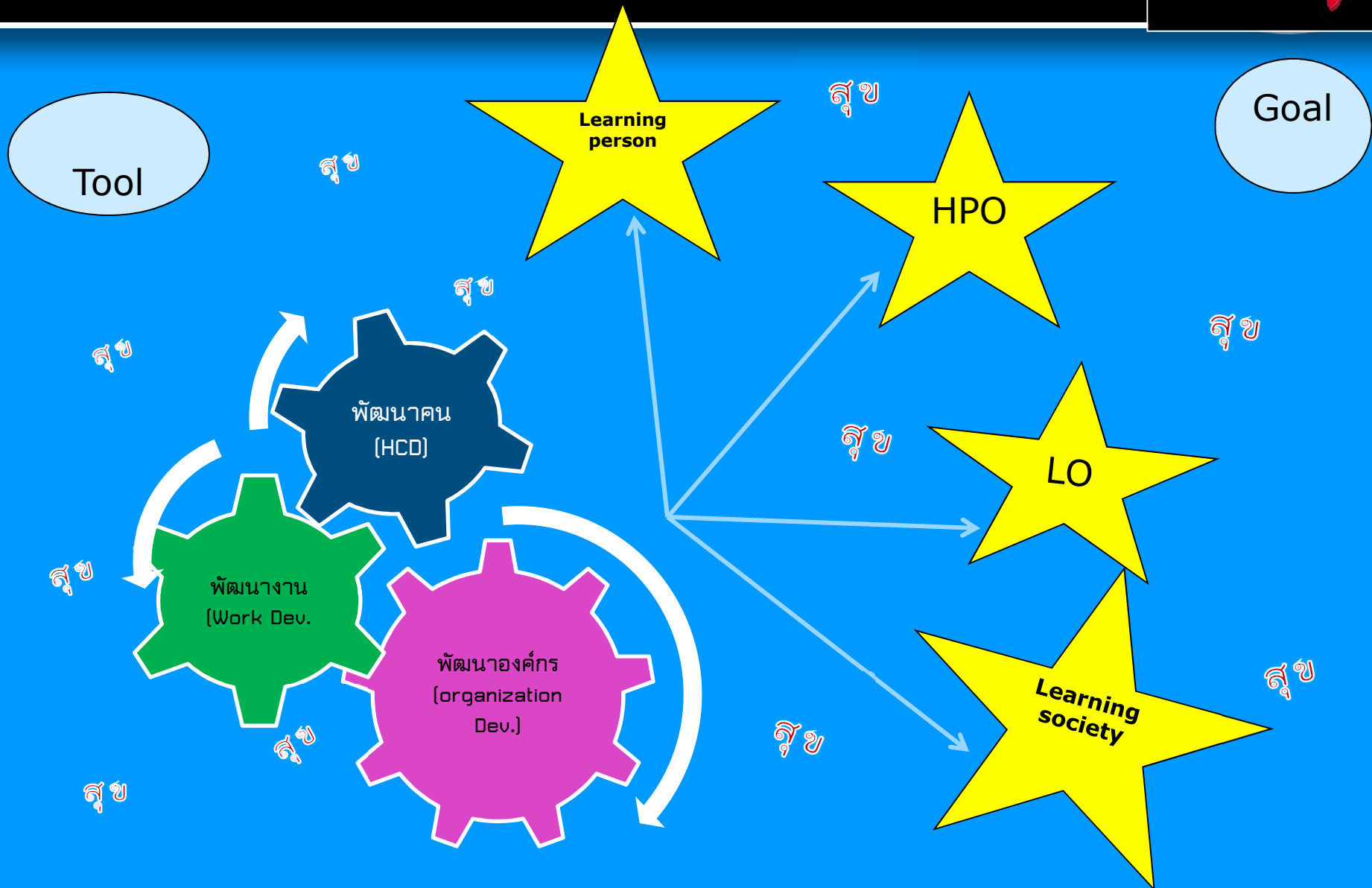
8. การฝึกอบรม:

ไม่เหวี่ยงแห คนเอาจริงเอาจัง สนใจจริงๆ

9. การทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ R2R:

ชี้ตามก่อนชี้หน้า

What is R2R?



“.. ถ้าเรา ..
มองโลกแต่ในมุมมองของตัวเอง ..
.. เราจะมองเห็นว่า .. โลกมันแคบกว่าความเป็นจริง ..

.. แต่ถ้าเรา ..
ลองมองโลก .. ผ่านมุมมองของคนอื่นๆ บ้าง ..
.. เราก็จะมองเห็นโลกได้กว้างขึ้น .. กว่าที่เคย ..”

(โดย Puttharat Tms)

ภาพ: RSnyderPSC

ร่วมแชร์ข้อคิดกระตุ้นหัวใจได้ที่ www.facebook.com/johjai

R2R by KM



.. ถ้าเราไม่เริ่ม "ก้าวเดิน" ..
เราก็คงไม่มีทางไปถึง .. จุดที่เรา "ใฝ่ฝัน" ..

(โดย Puttharat Tms)

ภาพ: E Gregory

ร่วมแชร์ข้อคิดกระตุ้นหัวใจได้ที่ www.facebook.com/johjai