

**ผลการวิเคราะห์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการขับเคลื่อนการจัดการความรู้
(Knowledge Management : KM) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Learning Organization : LO) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง**

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ได้มีการสอบถามและรวบรวมข้อมูลในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ผ่านระบบ QR code/link ด้วย Google form สามารถนำมาวิเคราะห์ช่องว่างของปัญหา ความรู้ข้อมูลความรู้ที่สำคัญ และข้อเสนอแนะ/ความต้องการที่จำเป็นต่อภารกิจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ได้ดังนี้

ช่องว่างของการจัดการความรู้ (Gap analysis)

- 1.การยึดมั่นกับแนวคิด/กรอบแนวคิดเดิมในการจัดการความรู้ และไม่กล้าเผชิญหรือแสดงความคิด/แนวคิดสมัยใหม่
- 2.การขาดบุคลากรที่มีความชำนาญ/เชี่ยวชาญในการจัดทำจัดการความรู้ รวมถึงการขาดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการวิธีการ กระบวนการหรือการจัดการความรู้ เนื่องจากมีการหมุนเวียนของบุคลากรและมีบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ณ องค์กร
- 3.บุคลากรมีภาระงานประจำ/โครงการในความรับผิดชอบค่อนข้างจำนวนมาก อาจทำให้เวลาในการทำงาน การเอาใจใส่ในการจัดการความรู้ลดลงทำให้ความน่าสนใจขององค์ความรู้อาจลดลงด้วยเช่นกัน
- 4.ขาดการรวมทีม รวมพลังเพื่อศึกษา เรียนรู้และลงมือปฏิบัติการจัดการความรู้ เนื่องจาก ภารกิจงานประจำมีจำนวนมากทำให้เวลาไม่ตรงกัน หรือแนวคิด ทักษะต่อการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน
- 5.บุคลากรในองค์กรมีพื้นฐานระดับความรู้ในการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน เนื่องจาก อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความสนใจในเรื่องต่างๆต่างกัน ลักษณะงานที่ทำ ความรู้ ความเข้าใจต่อการจัดการความรู้ เป็นต้น
- 6.บุคลากรขาดแรงจูงใจ การมองเห็นความสำคัญและสิ่งสนับสนุนในการลงมือปฏิบัติการจัดการความรู้
- 7.บุคลากรบางส่วนยังขาดการเข้าถึงข้อมูล แหล่งขององค์ความรู้/แหล่งการเรียนรู้ในการจัดการความรู้
- 8.ขาดการบูรณาการการจัดการความรู้ของบุคลากรนอกเหนือกลุ่มงาน/ผู้ที่มีความสนใจหรือต้องการทำการจัดการความรู้ในเรื่องเดียวกัน
- 9.การดำเนินการจัดการความรู้ในตามทันปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยี นโยบาย สถานการณ์ของโลก/ประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- 10.ระบบการจัดการความรู้ อาจจะมีประสิทธิภาพน้อย ได้แก่ การรวบรวม การจัดเก็บ การประชาสัมพันธ์ การเข้าถึงแหล่งของการจัดการความรู้ขององค์กร

ความรู้ข้อมูลความรู้ที่สำคัญ ที่จำเป็นต่อภารกิจสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

- 1.ความหมาย กระบวนการ/วิธีการของการจัดทำจัดการความรู้
- 2.การจัดการความรู้ในเรื่องการสื่อสารที่เข้าถึง เข้าใจง่ายและสามารถมีการโต้ตอบ ถ่ายทอดข้อมูล แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันได้ง่าย

3. การจัดการความรู้ในเรื่องของทักษะที่สำคัญของผู้นำและคนทำงานยุคใหม่ (Soft skills) ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) การคิดเชิงวิเคราะห์และเลือกตัดสินใจ (Analytical Thinking and Decision-making) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การบริหารเวลา (Time Management) การแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน (Complex Problem Solving) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning)
4. การจัดการความรู้เรื่องของการรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ที่สามารถจำแนกได้หลายประเด็น อาทิ เช่น การทำแนวความคิดความรู้ด้านสุขภาพมาปรับใช้ในงานประจำ การส่งเสริมพัฒนาและทักษะชีวิตที่ดีของเด็กปฐมวัยอย่างมีความสุข การดูแลสุขภาพ Health Literacy Organization การดำเนินงานองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพและกระบวนการเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ การสนทนาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการส่งเสริมสุขภาพในยุคดิจิทัล
5. การจัดการความรู้ในประเด็นของการทำงานเป็นทีม
6. การจัดการความรู้เรื่องของการทำผลงานวิจัย การคิดค้นนวัตกรรม
7. การจัดการความรู้ในเรื่องของการพัฒนาตนเอง/พัฒนาศักยภาพวิชาชีพ
8. การจัดการความรู้ในด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม
9. การจัดการความรู้ในเรื่องของความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
10. การพัฒนางานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง รวมทั้งแผนปฏิบัติการกรมอนามัย มาตรการสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะ/ความต้องการต่อความรู้ข้อมูลความรู้ที่สำคัญ ที่จำเป็นต่อภารกิจสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในด้านวิชาการ เช่น ด้านการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีและการสร้างแรงจูงใจ แรงสนับสนุนต่อการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การพัฒนาระบบคลังข้อมูล/ฐานข้อมูลให้สามารถเข้าถึงง่าย สะดวก รวมทั้งการประชาสัมพันธ์แหล่งการเรียนรู้ในระบบออนไลน์ให้แก่บุคลากร
3. การส่งเสริมงานเกี่ยวกับความรู้ด้านสุขภาพในด้านต่างๆ ตั้งแต่ระดับบุคลากรสู่ประชาชน รวมทั้งการจัดการความรู้ในองค์กร
4. การสร้างและพัฒนาความรัก ความผูกพันภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและสามารถผลิตงานวิชาการ/การจัดการความรู้และขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
5. การพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ที่มีการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีปัญหาหรือความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เชิงลึกด้วยกันเพื่อจัดทำ
6. การพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานและการจัดการความรู้

จากการวิเคราะห์ช่องว่างของปัญหา ความรู้ข้อมูลความรู้ที่สำคัญ และข้อเสนอแนะ/ความต้องการที่จำเป็นต่อภารกิจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองนั้น สามารถนำมากำหนดมาตรการขับเคลื่อนองค์กรตามกลยุทธ์ PIRAB ประจำปีงบประมาณ 2566 ประกอบด้วย

1. ขยายการดำเนินงานด้านความรอบรู้สุขภาพ ด้วย หลักสูตรรอบรู้สุขภาพผ่านภาคีเครือข่ายเพื่อเชิญชวนภาคีเครือข่ายเห็นความสำคัญและดำเนินงานเรื่องความรอบรู้สุขภาพต่อไปยังพื้นที่ ลดความเสี่ยงต่อสุขภาพของประชาชน
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยกระบวนการแนวคิดใหม่ที่จะช่วยให้การทำงานทันต่อยุคสมัยและมีประสิทธิภาพ
3. ปรับปรุงคลังข้อมูลการจัดการความรู้ออนไลน์ เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงการจัดการความรู้ที่ง่าย สะดวก
4. พัฒนานวัตกรรมด้วยเครื่องมือ Design thinking เพื่อชี้นำ ชูประเด็น และสนับสนุนการทำนวัตกรรมกับการส่งเสริมสุขภาพด้วยการเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริงและสร้างการทำงานร่วมกันทั้งภายในและนอกองค์กร

ภาคผนวก

เอกสารประกอบบันทึกข้อความในการสอบถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองประจำปีงบประมาณ 2566



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาวิจัย นวัตกรรมและความรอบรู้ด้านสุขภาพ โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๓๔

ที่ สธ ๐๔๓๕.๑๒/ ๑ ๖๔๕

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

เรียน รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง/หัวหน้ากลุ่ม

ตามที่ท่านผู้อำนวยการฯ ได้ลงนามตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้มอบหมายให้กลุ่มงานพัฒนาวิจัย นวัตกรรมและความรอบรู้ด้านสุขภาพ เป็นเจ้าภาพหลักและผู้รายงานตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ที่ภาพรวมขององค์กร นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานพัฒนาวิจัย นวัตกรรมและความรอบรู้ด้านสุขภาพ จึงขอความร่วมมือท่าน และบุคลากรภายในกลุ่มงาน ร่วมแลกเปลี่ยนการดำเนินงานการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองผ่าน QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้ภายในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐น. เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ จัดทำเป็นข้อมูลของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองในการขับเคลื่อนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางเดือนใจ สวานเกียรติยิ่งยง)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิจัย นวัตกรรมและความรอบรู้ด้านสุขภาพ



QR Code ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ