สรุปถอดบทเรียนการดำเนินงานขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)
รอบ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ 2566

จากการดำเนินงานขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อให้มีการพัฒนางานเพิ่มขึ้น คณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ได้มีการร่วมอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ สามารถสรุปได้ 8 ประเด็น ประกอบด้วย

1.สถานการณ์การจัดการความรู้สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

2.ความรู้ที่สำคัญการจัดการความรู้ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

3.อุปสรรคต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิชาการของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองความรู้ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

4.ข้อเสนอแนะ/ความต้องการ ต่อการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

5.ปัจจัยความสำเร็จต่อการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

6.โอกาสและความท้าทายในการดำเนินงานต่อการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

7. สิ่งที่ต้องการรับการสนับสนุนทางด้านวิชาการ

ในแต่ละประเด็นสรุปได้จากการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ ได้ดังนี้

1.สถานการณ์การจัดการความรู้สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

สถานการณ์การจัดการความรู้สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองมีการดำเนินงานการจัดการความรู้มาเป็นมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2563 มาจนถึงปัจจุบัน แต่ยังมีกำหนดทิศทางหรือประเด็นในการจัดการความรู้ไม่ชัดเจน มีเพียงการดำเนินงานการจัดการความรู้อย่างกระจัดกระจายและเป็นประเด็นที่แต่ละกลุ่มงานภายในสนใจรวมทั้งอาจจะยังขาดความต่อเนื่อง แต่มีการรวบรวมเอกสาร ประเด็นการจัดการความรู้ ผลงานวิชาการจัดเก็บไว้เป็นแหล่งของฐานข้อมูลบนเว็บไซต์สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ทั้งนี้บุคลากรภายในสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองมีการหมุนเวียนในทุกปี ซึ่งจะมีบุคลากรใหม่จำนวนหลายท่านที่อาจจะพร่องความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญในการจัดการความรู้และขับเคลื่อนงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.ความรู้ที่สำคัญการจัดการความรู้ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

-ความหมายและกระบวนการของการจัดการความรู้

-เทคโนโลยีและดิจิทอลในการทำงานและในชีวิตประจำวัน อาทิเช่น การใช้โปรแกรม SPSS Chat GPT โปรแกรมการตัดต่อคลิปวิดีโอ

-ประเด็นนวัตกรรมด้านการแพทย์และสาธารณสุข

-การเผยแพร่ผลงานวิชาการในเวทีวิชาการระดับนานาชาติและนานาชาติ การตีพิมพ์ในวารสาร

3.มาตรการ/แนวทางปฏิบัติพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิชาการของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

-การประชาสัมพันธ์ การสื่อสารและเชิญชวนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ทั้งประเด็น แหล่งรวบรวมข้อมูลวิชาการและเวทีการจัดการความรู้/วิชาการ ในรูปแบบใหม่ ทันสมัยและดึงดูดให้น่าสนใจ

-การสื่อสารเชิงนโยบายของผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ

-การจัดทำพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิชาการของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองเป็นนโยบายเชิงตัวชี้วัด

-การสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการ/การจัดการความรู้ ให้แก่บุคลากรภายในสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

-การบริการรางวัลที่มีมูลค่าที่ส่งเสริมและสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น เงินรางวัล เงินประกอบการประเมิน

-การส่งเสริมการขอรับทุนสนับสนุนเงินทุนวิจัย

4.อุปสรรคต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนงานวิชาการของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองความรู้ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

-การจัดทำให้การทำผลงานวิชาการเป็นตัวชี้วัด

-ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานวิชาการ/การจัดการความรู้

-ภารงานประจำเยอะที่ส่งผลต่อการทำงานด้านวิชาการที่ลดลง

-Mindset ด้านการจัดทำงานวิชาการของแต่ละบุคคลที่มีทิศทางไปในแนวทางด้านลบต่อการจัดทำผลงานวิชาการ

-ขาดแหล่งสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการทั้งด้าน คน เงิน ของ และกระบวน รวมทั้งแหล่งการค้นหา/สืบค้นข้อมูลต่างประเทศ

-ขาดการบูรณการของงานวิชาการกับงานประจำที่บุคลากรดำเนินงานอยู่ประจำ

5.ข้อเสนอแนะ/ความต้องการ ต่อการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

-การประชาสัมพันธ์การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้การจัดการความรู้และงานวิชาการ

-การใช้ระบบ Coaching ด้วยระบบเพื่อนช่วยเพื่อน พี่ช่วยน้องและน้องช่วยพี่

-การพูดคุยต่อหน้าเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อาจจะต่างกลุ่มงานหรือภายในกลุ่มงาน

-การสร้างเวทีอย่างไม่เป็นทางการเพื่อเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรื่องที่น่าสนใจเพื่อขับเคลื่อนองค์กร

-การจัดและสร้างบรรยากาศภายในสสม. ให้เป็น Active learning และเอื้อต่อการทำงานวิชาการขับเคลื่อนองค์กร

-สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างจริงจัง

-จัดวงการจัดการความรู้อย่างไม่เป็นทางการในเรื่องที่สนใจร่วมกันเพื่อต่อยอดเป็นขุมทรัพย์ของความรู้

-กระบวนการติดตามการเข้าใจ การจัดการความรู้เพื่อต่อยอดให้เกิดความงอกงาม จนเป็นเกิดเป็น Learn Care Share Shine Model

-การทำแผนพัฒนาคนตามสมรรรถนะของคน สามารถแบ่งได้ 3 ตามกลุ่ม ได้แก่ 1) บุคคลที่พร้อมมีองค์ความรู้ 2) บุคคลที่ต้องได้การที่ปรึกษาหรือการโค้ช อาจจะใช้คนในกลุ่ม 1) มาเป็นโค้ช และ 3) บุคคลที่ไม่ได้สนใจในการทำงานวิชาการ ควรจะต้องยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคคล

-การให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ มีความรู้ช่วยเป็นโค้ชให้แก่บุคลากรที่ต้องการคำปรึกษา

6.ปัจจัยความสำเร็จต่อการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

-นโยบาย ทิศทางการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองของผู้บริหาร

-ต้นแบบการเป็นนักวิชาการ/นักวิจัย ของผู้บริหาร

-บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้/งานวิชาการแต่อาจจะยังมีจำนวนน้อย

-มีความตั้งใจในการทำงาน

-กลุ่มวิจัย นวัตกรรมและความรอบรู้ด้านสุขภาพเป็นศูนย์กลางในการประสานงานด้านวิชาการ

-บุคลากรภายในสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองที่มีประสบการณ์ มีความรู้และทักษะในการทำงานสูงมาเป็นผู้ช่วยในการด้านกระบวนการ

-การทำงานด้วยความสุข

-การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

-การมีทีมหลังบ้าน (กลุ่มงานพัฒนาวิจัย นวัตกรรมและความรอบรู้ด้านสุขภาพ)ในการกำกับ ติดตามประสานงานให้สามารถดำเนินงานได้ด้วยความราบรื่น

7.โอกาสและความท้าทายในการดำเนินงานต่อการพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

-ความไม่ชัดเจนของความรู้ด้านความหมายและกระบวนการจัดทำการจัดการความรู้

-ขาดทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำการจัดการความรู้

-ขาดผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เช่น การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง สถิติ กระบวนการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย

-ศักยภาพของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน

-สิ่งสนับสนุนและการสืบค้นข้อมูลไม่เพียงพอ ไม่ตรงต่อความต้องการของบุคลากร

-ทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ขององค์กรไม่ชัดเจน

-การเป็นตัวชี้วัดภาคบังคับอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการ

-ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิธีการวิจัย/องค์ความรู้วิชาการ

8. สิ่งที่ต้องการรับการสนับสนุนทางด้านวิชาการ

-แหล่งองค์ความรู้ของกระบวนการจัดการความรู้

-ระเบียนแหล่งสืบค้นข้อมูล/เว็บไซต์ในการค้นหาผลงานวิชาการ

-ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการในการให้คำปรึกษาด้านวิจัย/นวัตกรรม/การจัดการความรู้

-ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยภายนอกเช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย

-การสร้าง Ecosystem วงนักวิชาการสหวิชาชีพ นักพัฒนาสังคม นักสังคมสงเคราะห์

-ภาคีเครือข่ายนอกสถาบัน ทีมนวัตกรรมในองค์กรต่างๆ

-การเขียน Academic Writing

“การสร้าง Ecosystem ในวงนักวิชาการและสหวิชาชีพจะทำให้บรรยากาศด้านวิชการดีขึ้น”

ดร.ศิริพรรณ บุตรศรี

รองผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

“การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันจะช่วยให้งานวิชาการดำเนินได้มากขึ้น”

นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิจัย นวัตกรรมและความรอบรู้ด้านสุขภาพ

“ควรจะมีส่งเสริมการขอรับทุนสนับสนุนเงินทุนวิจัย”

นางชุลีกร ลิ่งไธสง

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

“การมีช่องทางที่สามารถศึกษางานวิชาการต่างประเทศจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจอีกหนึ่งทางของการทำงานวิชาการได้”

นางสาวกชนันท์ นาครัตน์
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ

“สนใจประเด็นนวัตกรรมด้านการแพทย์และสาธารณสุข และการเผยแพร่นวัตกรรมสู่เวทีสาธารณะ”

นางสาวทิพย์วัลย์ ปราบคะเซ็น
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

“การสร้างแรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการ/การจัดการความรู้ ให้แก่บุคลากรภายในสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองควรเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างยิ่ง”

นางสาวพัชรินทร์ ศรีประทักษ์ เภสัชกรชำนาญการ

“การทำงานวิชาการต้องทำด้วยความสุข”

นางชนารัตน์ ไวยคณี พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ

“ผมอยากให้มีการพัฒนา Academic Writing เพื่อให้บุคลากรสามารถเขียนผลงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

นายแพทย์สรณัติ์ ลลิตวงศา
หัวหน้ากลุ่มงานสาธิตแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก

“การใช้ระบบ Coaching ด้วยระบบเพื่อนช่วยเพื่อน พี่ช่วยน้องและน้องช่วยพี่ในการทำงานวิชาการ”

นางสาวสมบูรณ์ ศรีภู่
หัวหน้ากลุ่มงานกลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล

“การจัดการความรู้เพื่อต่อยอดให้เกิดความงอกงาม จนเป็นเกิดเป็น Learn Care Share Shine Model”

นางจันทิรา นันทมงคลชัย หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาสุขภาวะสตรี เด็กปฐมวัยและครอบครัว

“การสื่อสารการขับเคลื่อนงานวิชาการผ่านนโยบายอาจจะเป็นสิ่งที่ดีอีกทางหนึ่ง”

นางชนัญญา รัตนยงค์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

“การผลักดันให้บุคลากรที่ไม่ชำนาญการทำผลงานวิจัยจนสามารถทำงานวิจัยได้ ย่อมเป็นสิ่งที่ดี”

นายพิสันต์ ประชาชู พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ

“อยากให้มีองค์ความรู้สำหรับงานวิชาการสำหรับบุคลากรเข้ามาใหม่จะเป็นเรื่องที่ดีมาก”

นางสาวสุพรรษา เพชรดำ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ