

ตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

เอกสารสรุปผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของหน่วยงานเพื่อหา GAP
และการวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้ที่สำคัญ ที่จำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

ความเป็นมาและความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่องานของกองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดหรือปรัชญาในการพัฒนา องค์กรรูปแบบหนึ่ง ที่นำไปสู่ความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ดังนั้น องค์กรที่จะอยู่รอดและสามารถปรับตัวได้จะต้องเป็นองค์กรที่สร้างความสามารถของพนักงานให้มีการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในองค์กรนั้นก็คือ การสร้างองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม 2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

เมื่อพิจารณาภารกิจของกรมอนามัย ตามที่กำหนดเพื่อให้หน่วยงานได้พัฒนาองค์ความรู้ทางด้านวิชาการอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน กองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ ในฐานะหน่วยงานด้านวิชาการจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพและส่งมอบให้กับประชาชนทุกคนในประเทศไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ที่ผ่านมากองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ ใช้แนวคิดที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Gephart and others ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมี การส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน
4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน ความเป็นผู้ทำหน้าที่เป็น ครูเป็นพี่เลี้ยง
5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

ปัจจุบันกองมี 4 กลุ่มหลัก กลุ่มที่มีกระบวนการเป็นระบบมีการเปลี่ยนแปลงน้อยคือ กลุ่มยุทธศาสตร์และ กลุ่มอำนวยการ แต่การส่งเสริมการเรียนรู้จะไปตกในกลุ่มสื่อสารและวิชาการเป็นหลัก ทำให้กลุ่มอำนวยการและ กลุ่มยุทธศาสตร์มักทำงานตามระเบียบ และหลายครั้ง ไม่สอดคล้องกับงานของกลุ่มสื่อสารและวิชาการ ทำให้งาน ล่าช้าได้ ส่วนกลุ่มสื่อสารสุขภาพและกลุ่มพัฒนาวิชาการและนวัตกรรม ถึงแม้จะใช้ข้อมูลสำหรับทำงาน และ ทำผลงานวิชาการรองรับ แต่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งภายในกลุ่มและภายนอกยังน้อยมาก ทำให้เกิดช่องว่างทาง ความรู้และทักษะระหว่างบุคคล จนอาจรับไม่ต่อกันไม่ได้ การจัดพื้นที่ให้แลกเปลี่ยนเรียนระหว่างกันอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง อาจเป็นกิจกรรมเริ่มต้นที่น่าทดลอง เพราะการแลกเปลี่ยนพูดคุยกันโดยเล่าผ่านประสบการณ์ มีหลักฐานทางวิชาการยืนยันว่าใช้ได้ผลดีในองค์กรองค์กรแห่งการเรียนรู้

การดำเนินการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผ่านมา

จากผลการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของกองส่งเสริมความ รอบรู้และสื่อสารสุขภาพในปี ๒๕๖๕ พบว่า ในรอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) เป็นไปตามเป้าหมาย แต่ในรอบ ๕ เดือนหลัง (มีนาคม ๒๕๖๕ – กรกฎาคม ๒๕๖๕) ไม่ได้ตามเป้าหมาย เนื่องจาก ผลงานวิชาการที่หน่วยงานได้ส่งประเมินรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี ๒๕๖๕ เรื่อง “สาสุขซัวร์ เชื้อได้” ไม่ผ่านตรวจประเมินรอบที่ ๑ จึงทำให้เจ้าภาพตัวชี้วัดตัดคะแนน

แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปี ๒๕๖๖

๑. นโยบายของผู้บริหาร เล็งเห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)
๒. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate Learning Culture) ให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำ สิ่งใหม่ๆ เปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้โอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคนในองค์กร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ
๔. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่าย ในการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕.สนับสนุนงบประมาณและเครื่องมือในการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแผนการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ของหน่วยงาน

กองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ ได้กำหนดแผนการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

1.เกณฑ์ประเมินรับรองและคู่มือการใช้เกณฑ์โรงพยาบาลและหน่วยบริการปฐมภูมิรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการสุขภาพของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม มีแนวทางการเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับทีมสุขภาพ หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่เพื่อให้มีสุขภาพที่ดียิ่งขึ้น

2.ผลการสำรวจความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชนไทยอายุ 15 ปี ขึ้นไป พ.ศ. 2562 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสถานการณ์ความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับเขตสุขภาพและประเทศ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีองค์ความรู้ใหม่ๆ

3.สถานการณ์ความรอบรู้ด้านสุขภาพของคนไทย พ.ศ.2562 เพื่อศึกษาสถานการณ์ความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับเขตสุขภาพและประเทศตามทักษะความรอบรู้ด้านสุขภาพและบริบทที่จำเป็นต่อการมีสุขภาพที่ดีทุกช่วงวัย สร้างความตระหนักแก่เจ้าหน้าที่ และสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ เพื่อการตัดสินใจในเชิงนโยบายและการวางแผนปฏิบัติงานอย่างถูกต้องแม่นยำ

ทั้งนี้ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ให้เกิดขึ้นกับประชาชน เพื่อให้สามารถกลั่นกรอง ประเมินและตัดสินใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเลือกใช้บริการและผลิตภัณฑ์สุขภาพได้อย่างเหมาะสม เริ่มที่ประชาชนเป็นหลักให้สามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้สุขภาพ เข้าใจโรค ความเสี่ยง และปัจจัยความเสี่ยง โต้ตอบ ชักถาม แลกเปลี่ยน นำไปสู่การตัดสินใจลดหรือกำจัดปัจจัยเสี่ยง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองและปรับสภาพแวดล้อมได้ และสุดท้ายบอกต่อเพื่อสร้างสังคมรอบรู้สุขภาพอย่างยั่งยืน

มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของกองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ ดังนี้

- 1.มาตรการขับเคลื่อนงานความรอบรู้ด้านสุขภาพร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
- 2.มาตรการยกระดับหน่วยงานสู่องค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพ
- 3.มาตรการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาให้เกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพในหน่วยงาน
- 4.มาตรการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมความรอบรู้ด้านสุขภาพ
- 5.มาตรการสนับสนุนบุคลากรให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ

ร่างแผนการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

เป้าหมาย

1. พัฒนาการวิชาการส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ
2. พัฒนาค้นคว้าข้อมูล ความรู้ด้านการส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา

เป้าประสงค์	มาตรการ/กิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมาย
1. พัฒนาการวิชาการส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ	งานวิจัย	2 เรื่อง
	ผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ	3 เรื่อง
	ผลงานวิชาการเพื่อขอรับรางวัลต่างๆ	1 เรื่อง
2. พัฒนาค้นคว้าข้อมูล ความรู้ด้านการส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ	งานจัดการความรู้ (ห้องสมุดสาขาสุขใจ)	10 ชิ้น
	คลังความรู้เพื่อประชาชน (อนามัยมีเดีย)	20 ชิ้น
	ถอดบทเรียนความสำเร็จของการดำเนินงาน	5 เรื่อง
	การจัดทำคู่มือ/การส่งบทความตีพิมพ์วารสาร	1 เรื่อง
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานวิจัยด้านการวิจัยและพัฒนา	2 คน
	อบรมจริยธรรมวิจัยสำหรับนักวิจัย	3 คน
	ประชุมคณะกรรมการ กพว.	6 ครั้ง
	ประชุมวิชาการส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ	2 ครั้ง

ทั้งนี้ กองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในการเสนอขอรับรองจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์กรมอนามัย ในวันที่ 29 - 30 พฤศจิกายน 2565 จำนวน 4 คน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัยให้เข้าใจหลักการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่ปกป้องสิทธิและสวัสดิภาพของอาสาสมัคร สามารถประเมินความเสี่ยงอันตราย ออกแบบมาตรการป้องกัน อาสาสมัคร และเขียนโครงการเสนอขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และมีแผนจะส่งเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและนวัตกรรม ของกรมอนามัย เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดหัวข้อการวิจัยและทบทวนวรรณกรรม ติดตามและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อการวิจัยและการทบทวนวรรณกรรม ให้ความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับการทำวิจัย และติดตามและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือการวิจัย

ผลงานที่จะส่งและสอดคล้องภารกิจของหน่วยงาน.

1. พัฒนารูปแบบประกันการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานรองรับสังคมผู้สูงอายุ
2. เส้นทางพหุโปรแกรมประกันการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงานรองรับสังคมผู้สูงอายุ
2. การศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจของประชาชนต่อช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
4. ประสิทธิภาพของรูปแบบการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติตามแนวคิดองค์การรอบรู้ด้านสุขภาพในสถานบริการสุขภาพภาครัฐ ปฏิบัติการ “สาสุข อุ๋นใจ”

