

รายงานการวิเคราะห์ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ มีการวิเคราะห์ดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานในปีที่ผ่านมา เพื่อหาช่องว่างของการดำเนินงานทางวิชาการและความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานในการยกระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมขับเคลื่อนงานสายวิชาการและสายสนับสนุนของหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งในปีงบประมาณ 2565 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีกิจกรรมการดำเนินงานที่สำคัญ จำนวน 3 กิจกรรม ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง จากการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะวิชาการและพัฒนาศักยภาพ ปี 2565 พบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการพัฒนาศักยภาพหลากหลายด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่กำลังระบาดเป็นวงกว้าง ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบ On-site ได้ จึงทำให้หลายหน่วยงานมีการพัฒนาหลักสูตรการอบรมในรูปแบบ Online ขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนระบบราชการไทยต่อไป จึงกำหนดให้บุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองในหลักสูตรที่มีความสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการหรือการดำรงชีวิตประจำวัน ผ่านรูปแบบ On-site / Online / Hybrid โดยกำหนดค่าเป้าหมาย คือ บุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ผ่านการอบรมพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถจากหน่วยงานภายนอก ปี 2565 ร้อยละ 30 โดยผลการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565) มีบุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ผ่านการอบรมฯ แล้ว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25 (ข้อมูล ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565) จากการวิเคราะห์หลักสูตรที่บุคลากรผ่านการอบรมนั้นสามารถแบ่งหมวดได้ดังนี้

1. ความรู้/ทักษะด้านการบริหาร การคิดวิเคราะห์ เช่น ภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงออกแบบ การสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ การสร้างองค์กรแห่งความสุข

2. ความรู้/ทักษะเกี่ยวกับวิชาการในสายงานวิชาชีพ เช่น จริยธรรมการวิจัยในคน ความรู้วิชาชีพพยาบาล ความรู้วิชาชีพการสาธารณสุข

3. ความรู้/ทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้งาน Microsoft Office ความปลอดภัยในการใช้งานอินเทอร์เน็ต การใช้เครื่องมือ Google Tools

4. ความรู้/ทักษะการจัดทำสื่อเผยแพร่ เช่น การทำอินโฟกราฟิก

ซึ่งจากการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถจากหน่วยงานภายนอกในหลักสูตรที่ท่านสนใจ ด้วยรูปแบบ On-site / Online / Hybrid บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.8 และสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 54.3 สำหรับการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนหลัง (มีนาคม – กรกฎาคม 2565) หน่วยงานยังคงดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มีการวิเคราะห์การขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ตลอดปีงบประมาณ 2565 แล้ว ดังนั้นจึงนำความรู้ที่นำมาใช้วิเคราะห์สถานการณ์ การวิเคราะห์มาตรการ

ตามกลยุทธ์ PIRAB ประเด็นความรู้ที่ให้แกบบุคลากร แผนการพัฒนากิจการดำเนินงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของรอบ 5 เดือนแรก มาใช้ในรอบ 5 เดือนหลังด้วย

2. การสนับสนุนการส่งผลงานสู่รางวัลบริการภาครัฐหรือรางวัลการบริหารราชการแผ่นดินแบบมีส่วนร่วม หน่วยงานมีการพัฒนากระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นคุณค่าสู่ประชาชน/ผู้รับบริการ ด้วยการพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานและเป็นช่องทางการบริการข้อมูลแกบบุคลากรด้านสาธารณสุข ตลอดจนประชาชนผู้สนใจ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลด้านอนามัยการเจริญพันธุ์ ซึ่งได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศการดำเนินงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลโรงพยาบาลตามมาตรฐานบริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน (โปรแกรม YFHS Application) เพื่อเป็นฐานข้อมูลบริการสุขภาพที่เป็นมิตรและข้อมูลสุขภาพวัยรุ่นและเยาวชนระดับประเทศ เขต จังหวัด และพื้นที่ ใช้สำหรับการประเมินโรงพยาบาลตามมาตรฐาน YFHS แบบออนไลน์ และเป็นฐานข้อมูลการเข้าถึงบริการอนามัยการเจริญพันธุ์และความพึงพอใจต่อบริการสุขภาพที่เป็นมิตรของวัยรุ่นและเยาวชน นอกจากนี้ เป็นช่องทางการเข้าถึงบริการสุขภาพสำหรับวัยรุ่นและเยาวชน จึงได้มีการจัดทำผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินรางวัลบริการภาครัฐ (TPSA) จำนวน 1 เรื่อง คือ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการเข้าถึงบริการสุขภาพ และการประเมินโรงพยาบาลตามมาตรฐานบริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชนในประเทศไทย (YFHS Application)

สำหรับกิจกรรมนี้ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วในรอบ 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565)

3. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Exchange learning) สำนักอนามัยเจริญพันธุ์ จากการทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน ทำให้มีข้อค้นพบว่า บุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน หน่วยงานได้เล็งเห็นความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ จึงสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานรุ่นพี่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปสู่รุ่นน้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะการปฏิบัติที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมาย จำนวน 5 ครั้ง โดยมีการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Exchange learning) ในรอบ 5 เดือนแรก จำนวน 2 ครั้ง ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมราชการในรูปแบบออนไลน์การเบิกค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
2. กระบวนการควบคุมภายใน

ซึ่งจากการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Exchange learning) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.0 และสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 58.6 สำหรับการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนหลัง (มีนาคม – กรกฎาคม 2565) หน่วยงานยังคงดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มีการวิเคราะห์การขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ตลอดปีงบประมาณ 2565 แล้ว ดังนั้นจึงนำความรู้ที่นำมาใช้วิเคราะห์สถานการณ์การวิเคราะห์มาตรการตามกลยุทธ์ PIRAB ประเด็นความรู้ที่ให้แกบบุคลากร แผนการพัฒนากิจการดำเนินงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของรอบ 5 เดือนแรก มาใช้ในรอบ 5 เดือนหลังด้วย

ข้อเสนอแนะต่อภาพรวมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักอนามัยเจริญพันธุ์ ปี 2565

1. หน่วยงานควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลและภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม

3. มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งสายงานวิชาการ สายงานสนับสนุน และความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. อยากรให้มีกิจกรรม KM สนุก ๆ ที่สอดแทรกไปด้วยความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. การสรรหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
6. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งรัฐและเอกชน

ปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. หน่วยงานมีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การกำหนดเป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ชัดเจน
3. การมีส่วนร่วมของกลุ่มงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอก สามารถนำไปต่อยอดในการดำเนินงานต่อไปได้
5. การเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ในประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจากหน่วยงานภายนอก

ข้อจำกัดของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ด้านงบประมาณ
2. ด้านบุคคล เช่น บุคลากรขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี
3. ด้านอุปกรณ์/เครื่องมือ

รายการเอกสารในรอบ 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565) ที่นำมาใช้ต่อในรอบ 5 เดือนหลัง (มีนาคม – กรกฎาคม 2565) ได้อัพโหลดไว้เรียบร้อยแล้ว

1. ความรู้ที่นำมาใช้วิเคราะห์สถานการณ์
เข้าถึงได้จาก: <https://rh.anamai.moph.go.th/web-upload/7x027006c2abe84e89b5c85b44a692da94/tinymce/kpi65/2-4/2.4-1.4.pdf>
2. มาตรการตามกลยุทธ์ PIRAB และประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร
เข้าถึงได้จาก: <https://rh.anamai.moph.go.th/web-upload/7x027006c2abe84e89b5c85b44a692da94/tinymce/kpi65/2-4/2.4-2.1.pdf>
3. แผนปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เข้าถึงได้จาก: <https://rh.anamai.moph.go.th/web-upload/7x027006c2abe84e89b5c85b44a692da94/tinymce/kpi65/2-4/2.4-3.1.pdf>
4. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)
เข้าถึงได้จาก: <https://rh.anamai.moph.go.th/web-upload/7x027006c2abe84e89b5c85b44a692da94/tinymce/kpi65/2-4/2.4-3.3.pdf>