

รายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านวิชาการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ปี 2565 (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565)

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ปีงบประมาณ 2565 (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565) สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ มีการวิเคราะห์ดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานในปีที่ผ่านมา เพื่อหาช่องว่างของการดำเนินงานทางวิชาการและความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมขับเคลื่อนงานสายวิชาการและสายสนับสนุนของหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งในปีงบประมาณ 2565 ได้มีการแต่งตั้งคณะดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ เพื่อวิเคราะห์ วางแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงาน โดยมีการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะวิชาการและพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ จากนั้นจึงมีการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

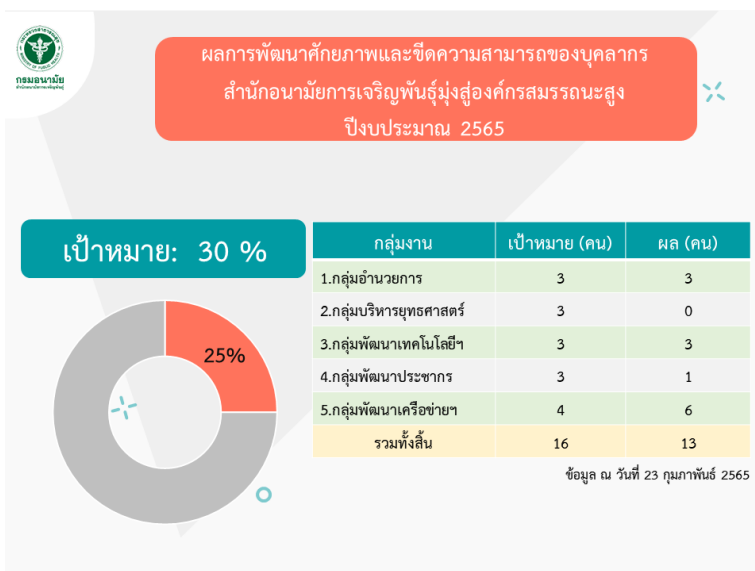
1. การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมาย คือ บุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ผ่านการอบรมพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถจากหน่วยงานภายนอก ปี 2565 ร้อยละ 30 (จำนวน 16 คน) โดยผลการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565) มีบุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ผ่านการอบรมฯ แล้ว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25 (ข้อมูล ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565) จากการวิเคราะห์หลักสูตรที่บุคลากรผ่านการอบรมนั้นสามารถแบ่งหมวดได้ดังนี้

1.1 ความรู้/ทักษะด้านการบริหาร การคิดวิเคราะห์ เช่น ภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงออกแบบ การสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ การสร้างองค์กรแห่งความสุข

1.2 ความรู้/ทักษะเกี่ยวกับวิชาการในสายงานวิชาชีพ เช่น จริยธรรมการวิจัยในคน ความรู้วิชาชีพพยาบาล ความรู้วิชาชีพการสาธารณสุข

1.3 ความรู้/ทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น การใช้งาน Microsoft Office ความปลอดภัยในการใช้งานอินเทอร์เน็ต การใช้เครื่องมือ Google Tools

1.4 ความรู้/ทักษะการจัดทำสื่อเผยแพร่ เช่น การทำอินโฟกราฟิก



หลักฐานการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย

เข้าถึงได้จาก: https://rh.anamai.moph.go.th/web-upload/7x027006c2abe84e89b5c85b44a692da94/tiny_mce/kpi65/2-4/2.4-3.9.pdf

2. การสนับสนุนการส่งผลงานสู่รางวัลบริการภาครัฐหรือรางวัลการบริหารราชการแผ่นดินแบบมีส่วนร่วม สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ มีการจัดทำผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินรางวัลบริการภาครัฐ (TPSA) จำนวน 1 เรื่อง คือ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการเข้าถึงบริการสุขภาพ และการประเมินโรงพยาบาล ตามมาตรฐานบริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชนในประเทศไทย (YFHS Application) โดยกลุ่มพัฒนาเครือข่ายอนามัยการเจริญพันธุ์

3. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Exchange learning) สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ มีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยให้บุคลากรสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ตามแผนปฏิบัติการและแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้น เป็นประเด็นที่ได้จากการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะวิชาการและพัฒนาศักยภาพ ปี 2565 ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมาย จำนวน 5 ครั้ง โดยมีการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Exchange learning) ในรอบ 5 เดือนแรก จำนวน 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่	เรื่อง	วัน-เดือน-ปี	กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
รอบ 5 เดือนแรก			
1	ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมราชการในรูปแบบออนไลน์ การเบิกค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	16 ธ.ค. 2564	กลุ่มอำนวยการ
2	กระบวนการควบคุมภายใน	21 ก.พ. 2565	กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีอนามัยการเจริญพันธุ์
รอบ 5 เดือนหลัง			
3	การใช้โปรแกรม Amphoe Online	16 มี.ค. 2565	กลุ่มพัฒนาเครือข่ายอนามัยการเจริญพันธุ์
4	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ TOR	16 เม.ย. 2565	กลุ่มอำนวยการ
5	การใช้งาน Microsoft office ขั้นสูง	ยังไม่กำหนดวัน	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

จากการประเมินผลการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ปี 2565 (ตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565) รายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

สถานภาพเบื้องต้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ (n = 46)		
1.1 ชาย	3	6.5
1.2 หญิง	43	93.5

2. ประเภทบุคลากร (n = 45)		
2.1 ข้าราชการ	30	66.7
2.2 พนักงานราชการ	5	11.1
2.3 ลูกจ้างประจำ	10	22.2
3. วุฒิการศึกษา (n = 46)		
3.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	2	4.3
3.2 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	2	4.3
3.3 อนุปริญญา	1	2.2
3.4 ปริญญาตรี	27	58.7
3.5 สูงกว่าปริญญาตรี	13	28.3
3.6 อื่นๆ	1	2.2
4. อายุ (n = 44)		
4.1 อายุ 21-30 ปี	9	20.4
4.2 อายุ 31-40 ปี	12	27.3
4.3 อายุ 41-50 ปี	9	20.5
4.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป	14	31.8

ตารางที่ 2 การประเมินผลการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสำนักก่อนามัยการเจริญพันธุ์มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง

หัวข้อการประเมิน	ร้อยละ	ผลการประเมิน
1.ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถจากหน่วยงานภายนอกในหลักสูตรที่ท่านสนใจ ด้วยรูปแบบ On-site / Online / Hybrid (n = 43)	48.8	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2.การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (n = 46)	54.3	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3.ความรู้ที่มีก่อนเข้ารับการอบรม (n = 46)	56.5	ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
4.ความรู้ที่มีหลังเข้ารับการอบรม (n = 46)	50.0	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรกำหนดให้บุคลากรมีการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สนใจและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เป็น PA รายบุคคล อย่างต่อเนื่อง
2. หน่วยงานควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทุกเดือน

ตารางที่ 3 การประเมินผลการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Exchange learning)

หัวข้อการประเมิน	ร้อยละ	ผลการประเมิน
1.ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Exchange learning) (n = 40)	50.0	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2.การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (n = 46)	58.6	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3.ความรู้ที่มีก่อนเข้ารับการอบรม (n = 46)	54.3	ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
4.ความรู้ที่มีหลังเข้ารับการอบรม (n = 46)	56.5	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
5.ความพึงพอใจรูปแบบการจัดกิจกรรม (n = 46)	39.1	ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
6.ความพึงพอใจต่อเอกสาร/สื่อ ประกอบการอบรม (n = 46)	50.0	ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

อยากให้มีการสรุปผลการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบกิจกรรมต่อเนื่อง

**ข้อเสนอแนะต่อภาพรวมการประชุมขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ปี 2565
 (รอบ 5 เดือนหลัง)**

1. หน่วยงานควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม
2. มีการจัดไปศึกษาดูงานในหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานที่มีนวัตกรรมที่น่าสนใจ เพื่อสร้าง
 แรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลและภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม
4. ควรมึกิจกรรมดีๆ ให้กับหน่วยงานต่อไป อย่างน้อยเดือนละ 1 เรื่อง
5. อยากให้มีการ KM สนุกๆ ที่สอดแทรกไปด้วยความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
 เพื่อปรับเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน เป็นการผ่อนคลายไปในตัว
6. การสรรหาวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
7. การพัฒนา กพว. ส่งเสริมการวิจัย
8. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งรัฐและเอกชน
9. มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ของบุคลากรสำนักอย่างสม่ำเสมอ ทั้งสายงานวิชาการ สายงานสนับสนุน
 และความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. หน่วยงานมีนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การกำหนดเป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ชัดเจน
3. การมีส่วนร่วมของกลุ่มงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาศักยภาพจากหน่วยงานภายนอก สามารถนำไปต่อยอดในการดำเนินงาน
 ต่อไปได้
5. การเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ในประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจากหน่วยงานภายนอก
6. การนำองค์ความรู้จากหน่วยงานภายนอกมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อต่อยอดในการจัดการความรู้
 องค์กร

7. การบูรณาการขับเคลื่อนงานร่วมกันระหว่างคณะดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์

ข้อจำกัดของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้

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

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้

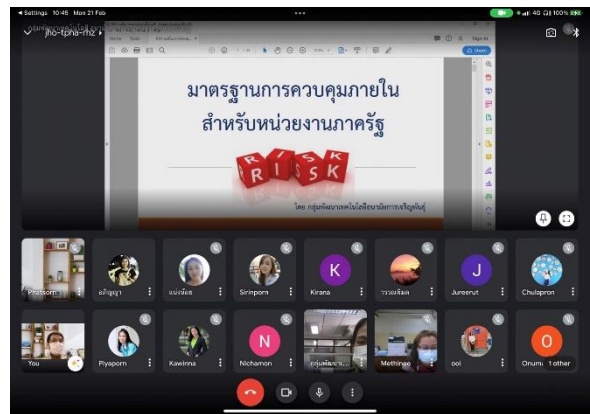
1. การนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประเมินผลการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อออกแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร
2. กำหนดกิจกรรมและแผนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
3. การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร
5. การกำหนดแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
6. การสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาพกิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (Exchange learning)

ครั้งที่ 1 วันที่ 16 ธันวาคม 2564 เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมราชการในรูปแบบออนไลน์การเบิกค่าใช้จ่ายอื่น ๆ



ครั้งที่ 2 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565 เรื่อง กระบวนการควบคุมภายใน



ภาพกิจกรรมการสนับสนุนการส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินรางวัลบริการภาครัฐ (TPSA)

วันที่ 21 มกราคม 2565 การเข้าร่วมประชุมนำเสนอผลงาน เรื่อง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการเข้าถึงบริการสุขภาพและการประเมินโรงพยาบาลตามมาตรฐานบริการสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับวัยรุ่นและเยาวชนในประเทศไทย (YFHS Application) เพื่อเข้ารับการประเมินรางวัลบริการภาครัฐ (TPSA)

