

การวิเคราะห์ GAP และการกำหนดมาตรการในการจัดการความรู้ สำนักงานมัยการเจริญพันธุ์ พ.ศ. 2566

GAP	มาตรการ	หลักการและเหตุผล	ประเด็นความรู้ที่ให้ผู้รับบริการ
<p>1. การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 28) พ.ศ. 2564</p>	<p>การดำเนินงาน กำหนดกรอบแนวคิด รูปแบบและวิธีประเมินผล การเข้าถึงความรู้ด้านอนามัยการเจริญพันธุ์ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 28) พ.ศ. 2564 เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการยุติการตั้งครรภ์ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย</p>	<p>การประเมินผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญาโดยใช้การศึกษาสถานการณ์การดำเนินงานตั้งแต่การถ่ายทอดนโยบายจนถึงการปฏิบัติงานผ่านการวิเคราะห์ตามโมเดลเชิงนิเวศวิทยา (Ecological model) มากำหนดตัวแปรในระดับต่างๆ เช่น ในระดับบุคคล (individual) ระดับระหว่างบุคคล (interpersonal) และระดับองค์กร (organizational level) เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาระบบบริการยุติการตั้งครรภ์ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ อันจะส่งผลให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการยุติการตั้งครรภ์ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ</p>	<p>1. ข้อมูลสถานการณ์ ปัญหา สาเหตุ ความต้องการของการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับนโยบายและการจัดบริการให้คำปรึกษาทางเลือก และการยุติการตั้งครรภ์ที่ปลอดภัยตามพระราชบัญญัติฯ รวมทั้งการรับรู้ต่อพระราชบัญญัติฯของผู้ให้บริการ</p> <p>2. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาระบบบริการให้คำปรึกษาทางเลือกและยุติการตั้งครรภ์ที่ปลอดภัยตามพระราชบัญญัติฯ เหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่</p>
<p>บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ มีทักษะและความ</p>	<p>ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>สำนักงานมัยการเจริญพันธุ์มีทิศทางการขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง</p>	<p>1. การพัฒนาผลงานวิชาการ</p>

GAP	มาตรการ	หลักการและเหตุผล	ประเด็นความรู้ที่ให้ผู้รับบริการ
<p>ชำนาญที่หลากหลาย แต่ขาดการนำมาถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>การจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน เสริมสร้างแนวทางการพัฒนางาน วิชาการ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และสร้างเจตคติในการพัฒนาความรู้ในองค์กร</p>	<p>ด้วยการการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ โดยจากการสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะวิชาการและพัฒนาศักยภาพ ปี พ.ศ. 2566 พบว่า บุคลากรมีความรู้ มีทักษะการปฏิบัติงาน มีความชำนาญที่หลากหลาย จึงได้จัดให้มีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำองค์กร โดยผู้บริหารของหน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน 2. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ
<p>บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ต้องอาศัยความรู้ด้านเทคโนโลยีที่หลากหลายในการทำงานและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์หรือออนไลน์จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมอนามัย เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนากระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรมสนับสนุนใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์มีทิศทางการขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ด้วยการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนากระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรมสนับสนุนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การสร้างนวัตกรรมด้านอนามัยการเจริญพันธุ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน งานวิจัย นวัตกรรม R2R 2. เทคนิคการเขียนผลงานสู่รางวัล บริการภาครัฐ รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม