

การวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ของศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

นางสาวชูไมยะ เต็งสาแม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา เป็นหน่วยงานที่สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนไทยสุขภาพดี มีบทบาททำหน้าที่ในการสังเคราะห์ ใช้ความรู้ และคุณภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบาย และออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือ และกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานรับผิดชอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างในเขตสุขภาพที่ ๑๒ ได้แก่ จังหวัดสตูล ตรัง พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

การดำเนินงานที่ผ่านมา ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ได้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานการจัดการความรู้เพื่อรวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานมาพัฒนาให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ประชาชน และภาคีเครือข่าย สามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ปี ๒๕๖๔ ข้อมูลสถานการณ์ด้านบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน ๒๒๗ คน

ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๑

เพศชาย จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๙

จำแนกตามตำแหน่งส่วนใหญ่เป็น	ข้าราชการ	จำนวน ๑๓๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๗
รองลงมาเป็น	พนักงานกระทรวงฯ	จำนวน ๔๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๘
	จ้างเหมาบริการ	จำนวน ๒๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๙
	ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๙
	พนักงานราชการ	จำนวน ๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๗

จากข้อมูลสถานการณ์ด้านบุคลากร จำแนกตามกลุ่มอายุ ในปี ๒๕๖๔

ส่วนใหญ่บุคลากรที่เป็น Generation Y (อายุ ๒๑-๓๗ ปี) จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๗

รองลงมาบุคลากรที่เป็น Generation X (อายุ ๓๘ - ๕๓ ปี) จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๓

บุคลากรที่เป็น Babyboomer (๕๔ปี ขึ้นไป) จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๐

เมื่อวิเคราะห์สถานการณ์บุคลากร จำแนกตามกลุ่มอายุ ๓ กลุ่มตาม Generation ส่วนใหญ่เป็น Generation Y (อายุ ๒๑-๓๗ ปี) มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีอิสระในความคิด กล้าซักถาม มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร คนกลุ่มนี้มีความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกยุคไร้พรมแดนในปัจจุบันพวกเขายังชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รองลงมาเป็น

Generation X ในวัยทำงานอายุ ๓๘ – ๕๓ ปี ลักษณะ เป็นคนชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ชอบอะไรที่เป็นทางการ มีความ Work life balance สูง ทำงานแบบ Independence ได้ดี มีความเป็นตัวของตัวเองสูง เปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ และ ต่ำสุดเป็นบุคลากรที่เป็น Babyboomer (๕๔ปี ขึ้นไป) คนกลุ่มนี้เป็นคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีชีวิตทุ่มเทให้กับการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร มีความอดทนสูง ดังนั้น คนกลุ่มนี้ ต้องให้งานที่มีความเชี่ยวชาญเชิงลึกไม่ควรให้งานที่ใช้เทคโนโลยีมากๆ ดังนั้นในการดำเนินการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการวางแผนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนในแต่ละ Generation

สถานการณ์ผลการดำเนินงานด้านวิชาการ ของศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

ตามที่กรมอนามัยได้กำหนดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) เพื่อให้องค์กร/หน่วยงานยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา มีการดำเนินงานด้านการจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management) โดยเผยแพร่ข้อมูลและความรู้ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นประเภทของผลงาน ดังนี้

ลำดับ	ประเภทงานวิชาการ	จำนวนเรื่อง	
		ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
๑	วิจัย/R๒R	๒๔	๑๕
๒	CQI	๙	๘
๓	นวัตกรรม	๙	๒
๔	บทความ	๔๘	๒๑
๕	เรื่องเล่า	๖๓	๑
๖	ถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงาน	๒๑	๑๘
	รวม	๑๗๔	๖๕

ลิงค์สำหรับดูข้อมูล : <https://hpc12.anamai.moph.go.th/dmkm/>

วิเคราะห์สถานการณ์เชิงกลยุทธ์ (SWOC Analysis) ด้านจัดการข้อมูล & ความรู้ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- ๑) ผู้บริหารตระหนักให้ความสำคัญการจัดการข้อมูลและความรู้ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรับทราบ
- ๒) คนรุ่นใหม่ ทำงานได้หลากหลาย และปรับตัวได้ดี มีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓) ทีมงาน/นักวิชาการมีองค์ความรู้และทักษะในการทำงานสูง (High Performance)
- ๔) มีการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศการทำงานที่ดีและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๕) มีการประชุมติดตามการดำเนินงานจัดการความรู้ที่บูรณาการกับกลุ่มงานอื่น
- ๖) บุคลากรมีช่วงอายุที่หลากหลาย
- ๗) มีความหลากหลายทางสาขาวิชาชีพ
- ๘) มีภาคีเครือข่ายที่หลากหลายทุกภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง
- ๙) บุคลากรด้าน IT สนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ
- ๑๐) การบริหารจัดการ กพว. ของหน่วยงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมียุทธศาสตร์ของกรมในการสนับสนุนงานวิจัยที่ชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) บุคลากรมีภารกิจจากงานประจำ ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาผลงานวิชาการ
- ๒) เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานวิชาการ

โอกาส (Opportunity)

- ๑) มีนโยบายกระทรวงให้ศูนย์วิชาการทำงานร่วมกันในรูปแบบเขตสุขภาพ มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับเขตสุขภาพเพื่อตอบสนองปัญหาสุขภาพของพื้นที่
- ๒) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนในการทำงาน
- ๓) มีการบูรณาการกับภาคีเครือข่ายฯ ในการดำเนินงาน
- ๔) บทบาทการเป็นศูนย์วิชาการเอื้อให้สามารถเขียนผลงานวิชาการได้ง่ายขึ้น

ความท้าทาย (Challenge)

- ๑) ปรับปรุงระบบกระบวนการงานสนับสนุนให้มีบรรยากาศในการทำผลงานวิชาการ
- ๒) การนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นรูปธรรม ชัดเจน
- ๓) การวางแผนงานที่ตอบสนองต่อการทำงานของเขตสุขภาพมากขึ้น
- ๔) มีการพัฒนาด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลงสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดผลงานวิชาการ

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านข้อมูลความรู้ปี ๒๕๖๕ ประเด็นวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลัก SWOC มีรายละเอียดตามตาราง ซึ่งในส่วนบริบทของการปฏิบัติงานแบ่งตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

๑.กลุ่มงานภารกิจวิชาการ มีกลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ และกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม มีบทบาทในการพัฒนาวิชาการ ด้านการศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรม และการสมรรถนะบุคลากร สาธารณสุขในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ๔ กลุ่มวัย และงานอนามัยสิ่งแวดล้อม

๒.กลุ่มภารกิจบริการสาธารณสุขและพัฒนาารูปแบบบริการ มี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นกลุ่มพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมบริการส่งเสริมสุขภาพ

๓.กลุ่มภารกิจสนับสนุน มีกลุ่มอำนวยการ และกลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน มีบทบาทหน้าที่ด้านการสนับสนุนกลุ่มภารกิจวิชาการและบริการสาธารณสุข

ดังนั้นศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนงานพัฒนาวิชาการโดยได้นำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอนคือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ โดยนำมากำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และประเด็นความรู้เกี่ยวข้อง มีดังต่อไปนี้

มาตรการหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

ข้อเสนอเชิงนโยบาย	มาตรการดำเนินงาน	ประเด็นความรู้
๑.ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายในการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ชัดเจน	ประกาศนโยบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	-ตัวชี้วัดความสำเร็จการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
๒.จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและกำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล	ประชุมชี้แจงรายละเอียดทำความเข้าใจกับบุคลากรของหน่วยงานเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ ๒.๔ เพื่อกำหนดเป็นข้อตกลงร่วมกัน ผลักดันให้เกิดความสำเร็จเกิดผลงานวิชาการ	-ข้อตกลง/หลักเกณฑ์/รายละเอียดตัวชี้วัด เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์การดำเนินงานในปี ๒๕๖๕
๓.วิเคราะห์สถานการณ์ด้านวิชาการของ ศอ.๑๒ ยะลา	รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านวิชาการและกำหนดมาตรการเพื่อให้ผู้บริหารรับทราบ	-สถานการณ์ข้อมูลความรู้ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานร่วมกัน -สถานการณ์ด้านข้อมูลความรู้ SWOT ปี๒๕๖๕ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรค มีการกำหนดข้อเสนอและมาตรการเพื่อให้ผู้บริหารทราบ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย	มาตรการดำเนินงาน	ประเด็นความรู้
๔.จัดทำแผนขับเคลื่อนด้านวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน	ดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	-แผนขับเคลื่อนวิชาการหน่วยงานและกลุ่มงานเพื่อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ภายนอกและภายใน หมายเหตุ ตามเอกสารรายงานสรุปความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน
๕.กำกับติดตามผลการดำเนินงาน	ประชุมคณะกรรมการ กพร.เพื่อรายงานผลการติดตามกำกับตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนด้านวิชาการและติดตามการดำเนินงาน	รายงานผลการติดตามกำกับตัวชี้วัด (รายงานประจำเดือน)
๖.ประเมินผลการดำเนินงาน	สรุปผลการดำเนินงานและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อให้ผู้บริหารรับทราบและพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	-สรุปทเรียนการดำเนินงานวิชาการ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงานต่อไป

มาตรการย่อยในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	มาตรการ	หลักการ/เหตุผลผลการกำหนดมาตรการ	ความสอดคล้อง
๑.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการข้อมูลและความรู้ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	เพื่อรวบรวมข้อมูล/ความรู้/ผลงานของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้ง่าย	A : Advocate B : Build Capacity
๒.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนางานวิจัย หรือบทความวิชาการ	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานไปสู่การทำวิจัยหรือผลงานวิชาการ	A : Advocate B : Build Capacity
๓.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านเวทีประกวดผลงาน/ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการ	เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านเวทีประกวดผลงาน/ตีพิมพ์ลงวารสารวิชาการ	A : Advocate B : Build Capacity

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม มีการผลิตผลงานการจัดการความรู้ วิจัย R๒R นวัตกรรม ตามแผน และมาตรการที่กำหนดไว้และเผยแพร่องค์ความรู้ไปสู่ภาคีเครือข่ายและประชาชน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่ส่วนรวม เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน