



ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๒/ว ๕๕๘

ถึง สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน ในสังกัดกรมอนามัย

กองการเจ้าหน้าที่ขอส่งสำเนาประกาศกรมอนามัย ลงวันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (สายงานวิชาการสาธารณสุข) ราย นางสาวพินทร์พจน์ พรหมเสน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๐ กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย ทั้งนี้สามารถดูรายละเอียดของประกาศดังกล่าวได้ที่ <http://person.anamai.moph.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ



กองการเจ้าหน้าที่

โทร.๐ ๒๕๙๐ ๔๐๘๗

โทรสาร.๐ ๒๕๙๑ ๘๒๐๕

สำเนา

ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
(สายงานวิชาการสาธารณสุข)

ด้วยกรมอนามัย ได้คัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สายงานวิชาการสาธารณสุข ราย นางสาวพินทร์พจน์ พรหมเสน
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๐ กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน
ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘
พร้อมด้วยชื่อผลงาน ค่าโครงการ และสัดส่วนของผลงาน ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

หากมีผู้ต้องการทักท้วง ให้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ ถ้าพบว่าข้อเท็จจริงมีมูล
ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลรายงานอธิบดีกรมอนามัย เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๗.๓ / ว ๕
ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว มีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต
ให้รายงานอธิบดีกรมอนามัยดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงนั้น เพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

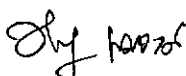
(ลงชื่อ) อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์

(นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์)

รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอนามัย

สำเนาถูกต้อง



(นางวิภาวี เสมวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรมอนามัย

๒๓ มกราคม ๒๕๖๓

รายละเอียดการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (สายงานวิชาการสาธารณสุข)
แบบท้ายประกาศกรมอนามัย ลงวันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ/ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	ประเมินเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อผลงาน	สัดส่วนของ ผลงาน	ชื่อเสนอฯ เรื่อง	หมายเหตุ
๑	นางสาวพิณพรพจน์ พรหมแสน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๐ กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพัฒนากำลังคน ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย	ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๐ กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพัฒนากำลังคน ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย	การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ต่อการสื่อสารภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ระยะเวลาที่ดำเนินการ เมษายน ๒๕๖๐ - เมษายน ๒๕๖๒ ผู้ร่วมจัดทำผลงาน นายภฤชณะ จตุรงค์ศรีมี	๕๐%	การสำรวจความรู้ ทัศนคติ และจัดทำแผนที่ความรู้ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ระยะเวลาที่ดำเนินการ มิถุนายน - ธันวาคม ๒๕๖๓	
	นายเบญตศู	กรมอนามัยอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๐ เป็นระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ด้านที่สุด ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๓/๖๑๓๑ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑		๑๐%		

Handwritten signature

ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน

(ก) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงานเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการสื่อสารภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ เมษายน ๒๕๖๐ - เมษายน ๒๕๖๒
๓. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ ๙๐ %
๔. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)
 - ๔.๑ นายกฤษณะ จตุรงค์ศรีมี สัดส่วนของผลงาน ๑๐ %

๕. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและข่าวสารที่รวดเร็ว ทำให้เกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วคือ การสื่อสาร ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

การสื่อสารจึง เปรียบเสมือนเครื่องมือที่จะนำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึง ระดับปฏิบัติการ ทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ร่วมกันได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องนำมาใช้ให้สอดคล้องกับพื้นฐานขององค์กรทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบการบริหาร ทัศนคติ และค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของ บุคลากรในองค์กร จึงจะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานราชการที่มีบทบาทในการอภิบาลระบบ ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดีในเขตสุขภาพที่ ๑ ตลอดทั้งยังให้บริการดูแล ส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัย ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวถือว่าเป็นลักษณะงานเฉพาะที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เกี่ยวกับการดูแลรักษา ส่งเสริมป้องกันสุขภาพประชาชน ซึ่งเป็นการทำงานที่ต้องมีความระมัดระวัง ปฏิบัติงานผิดพลาดไม่ได้ และต้องมีการติดต่อ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพและชัดเจน การสื่อสารภายในองค์กรของศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ โดยส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นไปในรูปแบบจากบนลงล่าง กล่าวคือ เป็นการสื่อสารจากฝ่ายบริหารไปสู่ฝ่ายปฏิบัติการ ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้โดยตรงกับผู้ปฏิบัติผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการและการบริหารงานภายในองค์กร

การสื่อสารในทุกระดับและทุกรูปแบบอาจมีอุปสรรคของการสื่อสารเกิดขึ้นได้ ปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรของศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ที่พบในปัจจุบันคือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับข่าวสาร เช่น บางรายมีการกิจพิเศษที่สำคัญ เร่งด่วน และจำเป็นต้องออกไปปฏิบัติราชการนอกสถานที่ ส่งผลให้ไม่ได้รับข่าวสารหรือได้รับช้าเกินไปจนเกินกำหนดเวลาที่จะปฏิบัติตามคำสั่งในสารที่ถูกส่งออกไป การมีระยะห่างไกลของการสื่อสารเนื่องจากศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่มีสถานที่ทำการตั้งกระจายอยู่หลายตึก ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ผู้ปฏิบัติงานมักได้รับข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นทางการ (Grapevine Communication) หรือแหล่งภายนอก เช่น สื่อสังคมออนไลน์ ก่อนที่จะได้รับทราบข่าวสารจาก แหล่งข่าวภายในองค์กรที่เป็นทางการ ข่าวสารบางประเภทที่มีการสื่อสารออกไป ไม่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จำเป็นต้องใช้ช่องทางการสื่อสารมากกว่า ๑ ช่องทางในการติดต่อกัน เจ้าหน้าที่บางส่วนของศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ทำงานเป็นกะคือ เข้าเวรบาย ดึก ทำให้ไม่ได้รับข่าวสาร ผู้ปฏิบัติบางรายเข้าใจข่าวสารที่ผิดพลาด บางรายไม่ทราบข้อมูลบางอย่างที่มีการสื่อสารผ่านช่องทางหรือเครื่องมือบางประเภท ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความแตกต่างด้านอายุและประสบการณ์การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ทำให้ต้องพิจารณาเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารให้เกิดความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อรูปแบบ และช่องทางการติดต่อสื่อสารในศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสื่อสารภายในองค์กรของศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
๒. เพื่อศึกษารูปแบบและช่องทางการสื่อสารในองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
๓. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการสื่อสารภายในองค์กร ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่

วิธีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง : ประชากรบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงาน
กระทรวง จำนวน ๒๓๐ คน ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่
ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๔๔ คน

สถานที่ศึกษา ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน กลุ่มงานที่สังกัด เวลาทำงาน
หน้าที่ในการสื่อสาร

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสื่อสาร และช่องทางการสื่อสาร
ภายในองค์กร ความพึงพอใจในการรับทราบข้อมูลข่าวสารจากช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นการพัฒนากิจการสื่อสารภายในองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

๑. ทำโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
๒. ขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยและดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยด้วย google form
๓. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษา

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลแยกออกมาดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ ๘๓.๕ เพศชายร้อยละ ๑๖.๕ โดยมีอายุ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี ร้อยละ ๑๘.๓ อายุ ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๓๓ และอายุ ๔๑ ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ ๔๘.๗ ส่วนใหญ่
มีระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ ๖๒.๖ รองลงมาการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ ๒๑.๗ และ ต่ำกว่าปริญญาตรี
ร้อยละ ๑๕.๗ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่กลุ่มงานบริการโรงพยาบาลร้อยละ ๖๓.๕ สายสนับสนุนร้อยละ ๑๙.๑ และสายวิชาการ
ร้อยละ ๑๗.๔ เวลาทำงานตามเวลาราชการร้อยละ ๖๔.๓ และทำงานเข้าเวรเป็นกะร้อยละ ๓๕.๗
๒. จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพ ช่องทาง และความพึงพอใจการสื่อสารภายในองค์กร พบว่าช่องทางที่รับรู้มากที่สุดและ
รวดเร็วที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ โทรศัพท์ เสียงตามสาย และ Application Line ร้อยละ ๘๖.๓, ๕๕ และ ๔๒.๕ ตามลำดับ
สำหรับช่องทางที่กลุ่มตัวอย่างเข้าใจมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ โทรศัพท์ สื่อสารผ่านบุคคลเช่นหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และ
Application Line ร้อยละ ๕๕, ๓๕ และ ๒๒.๕ ตามลำดับ ส่วนเรื่องความพึงพอใจต่อช่องทางการสื่อสารพบว่า ช่อง
ทางการสื่อสารที่เจ้าหน้าที่พึงพอใจมากที่สุด ๓ อันดับแรกคือ สื่อสารผ่านบุคคลเช่นหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน โทรศัพท์ และ
Application Line ร้อยละ ๓๓.๘, ๓๒.๕ และ ๒๑.๓ ตามลำดับ ช่องทางที่กลุ่มตัวอย่างไม่รับรู้ไม่เข้าใจและไม่พึงพอใจที่สุด
คือระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นคือ websiteศูนย์ฯ ระบบ could ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการ
สื่อสารในศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุ (Generation) มีการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร
ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มช่วงอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป (กลุ่ม Baby Boomer) เน้นการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและเอกสารลาย
ลักษณ์อักษร เช่น โทรศัพท์ หนังสือเวียน Line ในขณะที่กลุ่มช่วงอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี (กลุ่ม Generation X) เป็นกลุ่มคน
จำนวนมากสุดขององค์กร ร้อยละ ๖๔ สามารถปรับตัวให้เข้ากับช่องทางการสื่อสารได้อย่างหลากหลายทั้งสื่อ ดั้งเดิมและ
สื่อใหม่ ไม่ว่าจะเป็น intranet e-mail หรือสื่อสังคมออนไลน์ สำหรับกลุ่มช่วงอายุที่น้อยกว่า ๓๑ ปี (กลุ่ม Generation
Y) มีความชื่นชอบการสื่อสารแบบ ๒ ทาง ที่รวดเร็ว เข้าใจง่าย คือโทรศัพท์เป็นช่องทางที่พึงพอใจมากที่สุด บุคลากรที่
ทำงานเป็นกะ(ชั้นเวรบายติ๊ก) ชอบการสื่อสารผ่านทาง Application Line มากที่สุด

๓. สอบถามความคิดเห็นการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร

- ประเด็นการสื่อสารภายใต้สภาวะเร่งด่วนกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นว่าควรแจ้งเจ้าตัวโดยตรงทั้งผ่านช่องทางโทรศัพท์ Line หรือการพูดกับเจ้าตัวโดยตรง ตลอดทั้งการสื่อสารหลายๆทาง และควรสรุปประเด็นสื่อสารให้ชัดเจน รวดเร็ว และถูกต้อง ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญคือระดับผู้บริหาร หัวหน้างานช่วยกระตุ้นและสื่อสารได้อย่างดียิ่งขึ้น

- ประเด็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสื่อสารกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นใน ด้านช่องทางการสื่อสาร ควรสื่อสารผ่านหลายๆช่องทาง ถ้าเป็นหนังสือราชการควรเดินเอกสารให้รวดเร็ว ควรมีบอร์ดกิจกรรมแจ้งข่าวสารและสาระความรู้ดีๆ ภายในศูนย์ฯ พัฒนาเสียงตามสายให้ครอบคลุมชัดเจน พัฒนาช่องทางสื่อสารทางไลน์โดยกำหนดให้ทุกคนในศูนย์ฯ เข้าเป็นสมาชิกและไม่ให้ส่งข้อความที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในองค์กร ส่วนด้านบุคลากร ในไลน์ เฟสบุ๊กศูนย์ฯ ควรมีadmin ตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องของข้อมูล ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนกำหนดบทบาทตลอดทั้งในส่วนการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมหรือกระทบต่อองค์กรควรมีการตรวจสอบและพิจารณาโทษทางวินัย ให้ตัวแทนที่ไปร่วมประชุมกลับมาสื่อสารในกลุ่มให้ชัดเจน ส่วนในด้านรูปแบบการสื่อสาร ควรมีการสื่อสารประเด็นสำคัญจากผู้บริหาร ถึงเจ้าหน้าที่รายสัปดาห์ การใช้ภาษาในการสื่อสารทางบวก มีความชัดเจน ครอบคลุม ตรงประเด็น พัฒนาสื่อในการสื่อสารให้น่าสนใจ

๕.๒ การนำไปใช้ประโยชน์

ประเด็นดังกล่าวนี้ทำให้ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่สามารถบริหารจัดการเครื่องมือสื่อสาร ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๓ ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาเรื่องของการสื่อสารเพื่อทำแบบสอบถามไม่ทั่วถึงบุคคลากรทั้งองค์กรทำให้การดำเนินการสอบถามต้องใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน

๕.๔ ข้อเสนอแนะ/วิจารณ์

ศูนย์อนามัยที่๑ เชียงใหม่ มีช่องทางในการสื่อสารให้แก่บุคลากรภายในและภายนอกองค์กรหลากหลาย ช่องทาง เช่น หนังสือเวียน Application ไลน์ เฟสบุ๊ก เสียงตามสาย เป็นต้น ทั้งหมดสามารถใช้ สื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถเลือกช่องทางการสื่อสารตามกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

๕.๕ การเผยแพร่ (ที่ไหน เมื่อไร)

นำเสนอในเวทีประชุมวิชาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๒ ประจำวันที่ ๒๕ -๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์

นำผลงานวิจัยเผยแพร่ให้งานสื่อสารเพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
เว็บไซต์ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) พินาร์พินาญ์ พรหมแสน ผู้ขอรับการคัดเลือก
(นางสาวพินาร์พินาญ์ พรหมแสน)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่ ๒ ส.ค. 2563

ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน

(ข) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑. ชื่อผลงานเรื่อง การสำรวจความรู้ วิเคราะห์ และจัดทำแผนที่ความรู้ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ มิถุนายน - ธันวาคม ๒๕๖๓

๓. สรุปเค้าโครงเรื่อง

๓.๑ หลักการและเหตุผล ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย มีบทบาทในการสังเคราะห์ ใช้ความรู้ ในการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งกรมอนามัยมีนโยบายพัฒนาเป็นกรมวิชาการที่ขับเคลื่อนด้วยวิจัย นวัตกรรม และการจัดการความรู้ ให้บรรลุการเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนไทยสุขภาพดี มุ่งสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้ที่มีสมรรถนะสูง

องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้ องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องใช้กระบวนการจัดการความรู้

การสำรวจความรู้เป็นเครื่องมือช่วยให้การดำเนินการจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งเป็นการทบทวนความรู้ที่องค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต้องการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้ ประกอบด้วย (๑) การวิเคราะห์ความต้องการ (๒) การวิเคราะห์สารสนเทศ (๓) การตรวจสอบขีดความสามารถและการติดต่อสื่อสาร และ (๔) การทบทวนปฏิสัมพันธ์และการไหลของความรู้ ซึ่งเป็นการตรวจสอบการเคลื่อนไหวของความรู้ภายในองค์กร จากแหล่งความรู้ไปสู่จุดที่ต้องการใช้ ตรวจสอบว่าผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความรู้ที่ต้องการอย่างไร และดูว่าผู้ปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันอย่างไร ต้องตรวจสอบทั้งความรู้ชนิดที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และความรู้ฝังลึก (tacit knowledge)

การวิเคราะห์แผนที่ความรู้ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ จะช่วยให้เห็นช่องว่างของความรู้ชัดเจนขึ้น และในขณะเดียวกันก็จะพบความซ้ำซ้อนของความรู้ ตรวจสอบตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการความรู้ ตรวจสอบสิ่งขัดขวางการไหลของความรู้และการใช้ความรู้ ที่สำคัญที่สุดจะช่วยบอกว่า การจัดการความรู้ขององค์กรที่จะดำเนินการควรมุ่งไปที่จุดใดประเด็นใดเป็นพิเศษ ดังนั้นเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นต้องวิเคราะห์และจัดทำแผนที่ความรู้ของศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่

๓.๒ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย มีบทบาทในการสังเคราะห์ ใช้ความรู้ ในการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งกรมอนามัยมีนโยบายพัฒนาเป็นกรมวิชาการที่ขับเคลื่อนด้วยวิจัย นวัตกรรม และการจัดการความรู้ ให้บรรลุการเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนไทยสุขภาพดี แต่เนื่องด้วยความรู้ในองค์กรมีทั้งในตัวบุคคลและความรู้ชัดแจ้ง และไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการสำรวจ วิเคราะห์ และจัดทำแผนที่ความรู้ เพื่อทราบถึงการไหลและปัญหาขององค์ความรู้ องค์ความรู้ที่องค์กรมีอยู่ และองค์ความรู้ที่จำเป็นของหน่วยงาน เพื่อวางแผนการพัฒนาองค์กรต่อไป

๓.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ได้ทราบว่าคุณรู้อะไรบ้างที่องค์กรต้องการ
- องค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ความรู้อยู่ที่ใคร
- มีช่องว่าง (gap) ของความรู้ขององค์กรอย่างไร
- ความรู้เลื่อนไหลไปในองค์กรอย่างไร
- สิ่งขัดขวางการเลื่อนไหลของความรู้ หรือทำให้ความรู้เลื่อนไหลไม่สะดวกมีหรือไม่ ขัดขวางอย่างไร
- สามารถนำมาวางแผนเพื่อพัฒนางานวิชาการในด้านที่ยังต้องการองค์ความรู้ที่จำเป็นของหน่วยงาน

๓.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- แผนที่ความรู้ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่
- แผนพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นของหน่วยงาน

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) พินาร์พจนันท์ นงนุชเชื้อน ผู้ขอรับการคัดเลือก
(นางสาวพินาร์พจนันท์ นงนุชเชื้อน)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่ ๒๒ ส.ค. ๒๕๖๓

หมายเหตุ

๑. ผลงานที่ส่งประเมิน (ก) และ (ข) รวมไม่เกิน ๕ หน้า และไม่ต้องแนบเอกสารประกอบ
๒. ให้เสนอผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอย่างน้อย ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ เรื่อง และ
ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ เรื่อง
๓. เมื่อได้รับอนุมัติตัวบุคคลแล้วให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ข้างต้น