**สรุปผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน**
**จากรายงานสรุปผลการตอบแบบสอบถาม**
**ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้**

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวางแผนการดำเนินงานและการบริหารจัดการความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 70 คน (ร้อยละ 82.4) จากบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขทั้งหมด จำนวน 85 คน

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

เพศ : ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน (ร้อยละ 77.1) และเพศชาย จำนวน 16 คน (ร้อยละ 22.9)

ช่วงอายุ : ช่วงอายุ 24 – 41 ปี (Gen Y) สัดส่วนสูงที่สุด จำนวน 38 คน (ร้อยละ 54.3) รองลงมาช่วงอายุ 42 -56 ปี (Gen X) จำนวน 25 คน (ร้อยละ 35.7) และ 57 ปีขึ้นไป (Baby boomer) จำนวน 7 คน (ร้อยละ 10)

ประเภทตำแหน่ง : ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข สัดส่วนสูงที่สุด จำนวน 25 คน (ร้อยละ 35.7) รองลงมา คือ ตำแหน่งทันตแพทย์ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 20) พนักงานพิมพ์/พนักงานธุรการ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 12.9) และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.1) ที่เหลือคือ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ช่างภาพการแพทย์ นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการเผลแพร่ จำนวน 15 คน (ร้อยละ 10.5)

ระดับ : ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน สัดส่วนสูงที่สุด จำนวน 21 คน (ร้อยละ 30) รองลงมาคือ ชำนาญการ/ชำนาญงาน จำนวน 18 คน (ร้อยละ 25.7) และเชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.1)

ประสบการณ์การทำงานที่สำนักทันตสาธารณสุข : น้อยกว่า 5 ปี สัดส่วนสูงที่สุด จำนวน 30 คน (ร้อยละ 42.9) รองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน (ร้อยละ 28.6) 5–10 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 20) และ11–20 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 8.6)

กลุ่มงาน : ปฏิบัติงานกลุ่มอำนวยการ สัดส่วนสูงที่สุด จำนวน 18 คน (ร้อยละ 25.7) รองลงมาคือ กลุ่มพัฒนาทันตสุขภาพวัยทำงานและผู้สูงอายุ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 22.9) กลุ่มพัฒนาทันตสุขภาพเด็กปฐมวัยและวัยเรียน จำนวน 10 คน (ร้อยละ 14.3) กลุ่มพัฒนาทันตสุขภาพวัยรุ่นและปัจจัยเสี่ยง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 12.9) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 11.4) กลุ่มพัฒนาระบบทันตสาธารณสุข จำนวน 6 คน (ร้อยละ 8.6) และกลุ่มสนับสนุนวิชาการและการวิจัย จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.1)

**ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้**

เก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ บุคคลรอบรู้ (personal mastery) แบบแผนทางความคิด (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายข้อและรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับมาก (ตารางที่ 1) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD=0.63) และทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดย 2 ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลรอบรู้ (ตารางที่ 2) ดังนั้นจึง**ต้องมีการพัฒนาในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านบุคคลรอบรู้เพิ่มเติม**

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายข้อ

| ข้อที่ | องค์กรแห่งการเรียนรู้ | จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น (คน) | | | | | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| **ด้านบุคคลรอบรู้** | | | | | | | | | |
| 1. | ท่านเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาและมีความตั้งใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง | 13 | 40 | 17 | 0 | 0 | 3.94 | 0.65 | มาก |
| 2. | ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่เสมอ | 13 | 40 | 17 | 0 | 0 | 3.94 | 0.65 | มาก |
| 3. | ท่านนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จของหน่วยงาน | 12 | 35 | 23 | 0 | 0 | 3.84 | 0.69 | มาก |
| 4. | ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม สัมมนา บรรยาย อภิปราย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | 12 | 35 | 23 | 0 | 0 | 3.84 | 0.69 | มาก |
| 5. | ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 12 | 35 | 23 | 0 | 0 | 3.84 | 0.69 | มาก |
| **ด้านแบบแผนทางความคิด** | | | | | | | | | |
| 1. | ท่านเป็นผู้ที่ยินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากท่านเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน | 23 | 40 | 7 | 0 | 0 | 4.23 | 0.61 | มาก |
| 2. | ท่านคิดพิจารณา ไตร่ตรองโดยหาข้อมูลประกอบการในการพัฒนาการปฏิบัติงาน | 23 | 40 | 7 | 0 | 0 | 4.23 | 0.61 | มาก |
| 3. | ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน | 23 | 40 | 7 | 0 | 0 | 4.23 | 0.61 | มาก |
| 4. | ท่านคิดอยู่เสมอว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรคแต่เป็นโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถ สร้างผลงาน | 23 | 40 | 7 | 0 | 0 | 4.23 | 0.61 | มาก |
| 5. | ท่านไม่ยึดติดกับการทำงานรูปแบบและกระบวนการทำงานแบบเดิม พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ | 23 | 40 | 7 | 0 | 0 | 4.23 | 0.61 | มาก |

| ข้อที่ | องค์กรแห่งการเรียนรู้ | จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น (คน) | | | | | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| **ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม** | | | | | | | | | |
| 1. | ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน | 13 | 41 | 16 | 0 | 0 | 3.96 | 0.64 | มาก |
| 2. | ท่านปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมาย นโยบายของผู้บริหารของหน่วยงานเป็นหลัก | 13 | 41 | 16 | 0 | 0 | 3.96 | 0.64 | มาก |
| 3. | ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและนำมากำหนดเป็นเป้าหมายและทิศทางในการปฏิบัติงานของตนเอง | 13 | 41 | 16 | 0 | 0 | 3.96 | 0.64 | มาก |
| 4. | ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงานที่สำนักเป็นเจ้าภาพในการจัดงานใด ๆ เช่น งานประชุมวิชาการ งานวันทันตสาธารณสุข | 13 | 41 | 16 | 0 | 0 | 3.96 | 0.64 | มาก |
| 5. | หน่วยงานมีการนำประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องพิจารณามาทบทวนให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็น | 13 | 41 | 16 | 0 | 0 | 3.96 | 0.64 | มาก |
| **ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม** | | | | | | | | | |
| 1. | การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน | 16 | 42 | 12 | 0 | 0 | 4.06 | 0.63 | มาก |
| 2. | การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การป้อนข้อมูลย้อนกลับสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจร่วมกันเป็นผลผลิตในการสร้างความสามัคคี เกิดความผูกพันและการทำงานเป็นกลุ่ม | 18 | 41 | 11 | 0 | 0 | 4.06 | 0.63 | มาก |
| 3. | บุคลากรในหน่วยงานสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน | 16 | 38 | 16 | 0 | 0 | 4.00 | 0.68 | มาก |
| 4. | บุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้และสอนงานซึ่งกันและกันอยู่เสมอ | 12 | 41 | 17 | 0 | 0 | 3.93 | 0.64 | มาก |
| 5. | ท่านยอมรับว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน | 22 | 37 | 11 | 0 | 0 | 4.16 | 0.67 | มาก |
| **ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ** | | | | | | | | | |
| 1. | ท่านมีการวางแผนงานก่อนจะปฏิบัติงานเสมอและปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญก่อนและหลังอย่างเป็นระบบ | 7 | 44 | 19 | 0 | 0 | 3.83 | 0.58 | มาก |
| 2. | ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับวิธีการทำงาน สามรถปรับวิธีการทำงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี | 7 | 44 | 19 | 0 | 0 | 3.83 | 0.58 | มาก |
| 3. | ท่านมีการลำดับความสำคัญของงานที่จะทำว่างานใดควรทำว่างานใดควรทำ ก่อนและหลัง | 7 | 44 | 19 | 0 | 0 | 3.83 | 0.58 | มาก |
| 4. | ก่อนลงมือปฏิบัติงาน ท่านมีการวางแผนก่อนเสมอ | 7 | 44 | 19 | 0 | 0 | 3.83 | 0.58 | มาก |
| 5. | ท่านแก้ปัญหาการทำงานในลักษณะการมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบ | 7 | 44 | 19 | 0 | 0 | 3.83 | 0.58 | มาก |

| ข้อที่ | องค์กรแห่งการเรียนรู้ | จำนวนผู้ให้ความคิดเห็น (คน) | | | | | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | | |
| | มากกว่าที่จะแก้เป็นจุด ๆ | | | | | | | | |

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายด้าน

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ระดับ |
|---|---|---|---|
| ด้านบุคคลรอบรู้ | 3.88 | 0.67 | มาก |
| ด้านแบบแผนทางความคิด | 4.23 | 0.61 | มาก |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม | 3.96 | 0.64 | มาก |
| ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | 4.05 | 0.65 | มาก |
| ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ | 3.83 | 0.58 | มาก |
| **รวม** | **3.99** | **0.63** | **มาก** |

**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นในเรื่องบทบาทภารกิจของหน่วยงาน**

**บทบาทภารกิจของสำนักทันตสาธารณสุข**

(ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552) มีดังนี้

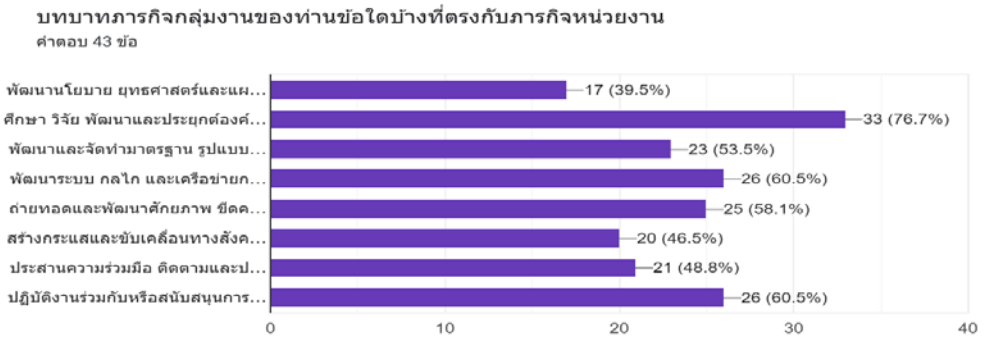
1. พัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลัก รวมทั้งสนับสนุนการจัดทำแผนกำลังคนด้านทันตสาธารณสุขของประเทศ
2. ศึกษา วิจัย พัฒนาและประยุกต์องค์ความรู้และเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางด้านทันตสาธารณสุข
3. พัฒนาและจัดทำมาตรฐาน รูปแบบ และหลักเกณฑ์การปฏิบัติด้านทันตสาธารณสุข รวมทั้ง พัฒนาระบบบริการทันตสุขภาพ ระบบบริหารจัดการและระบบสนับสนุนทรัพยากรด้านทันตสุขภาพในระดับประเทศ เพื่อตอบสนองพระราชดำริและคุ้มครองประชาชนให้เข้าถึงบริการที่จำเป็นทางทันตสุขภาพอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรม
4. พัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายการเฝ้าระวังและระบบสารสนเทศด้านทันตสาธารณสุข ตลอดจนปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อทันตสุขภาพ
5. ถ่ายทอดและพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคีเครือข่ายและชุมชน
6. สร้างกระแสและขับเคลื่อนทางสังคมเพื่อให้ประชาชนตระหนักและสามารถดูแลทันตสุขภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม
7. ประสานความร่วมมือ ติดตามและประเมินผล เพื่อการแก้ไขปัญหาด้านทันตสุขภาพกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านทันตสาธารณสุข
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

รายละเอียดตามลิงก์ https://dental.anamai.moph.go.th/th/vision-mission

กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 43 คน มีความเห็นว่าบทบาทภารกิจกลุ่มงานที่ตรงกับภารกิจหน่วยงาน มากที่สุดคือ ศึกษา วิจัย พัฒนาและประยุกต์องค์ความรู้และเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางด้านทันตสาธารณสุข (ร้อยละ 76.7) รองลงมาคือ พัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายการเฝ้าระวังและระบบสารสนเทศด้านทันตสาธารณสุข ตลอดจนปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อทันตสุขภาพ

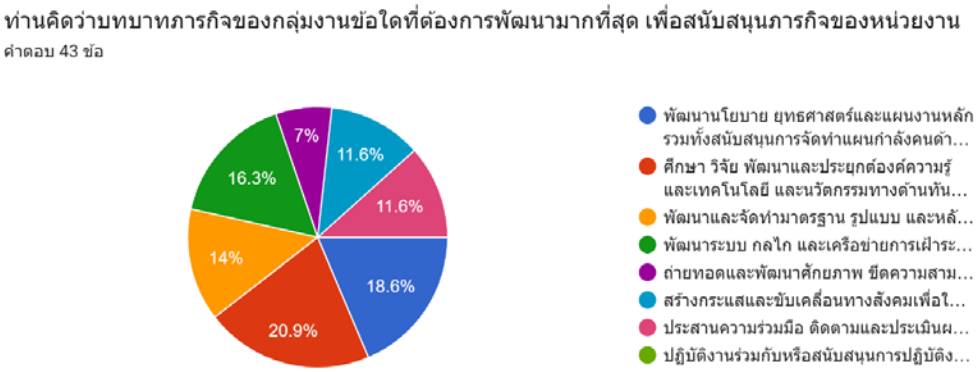
และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีผู้ตอบร้อยละ 60.5 เท่ากัน ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ พัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลัก รวมทั้งสนับสนุนการจัดทำแผนกำลังคนด้านทันตสาธารณสุขของประเทศ (ร้อยละ 39.5) (ภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขสายวิชาการ ต่อบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ตรงกับภารกิจสำนักทันตสาธารณสุข




โดยบทบาทภารกิจกลุ่มงานที่ต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ศึกษา วิจัย พัฒนาและประยุกต์องค์ความรู้และเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางด้านทันตสาธารณสุข (ร้อยละ 20.9) รองลงมาคือ พัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลัก รวมทั้งสนับสนุนการจัดทำแผนกำลังคนด้านทันตสาธารณสุขของประเทศ (ร้อยละ 18.6) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ถ่ายทอดและพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคีเครือข่ายและชุมชน (ร้อยละ 7) (ภาพที่ 2)

ภาพที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขสายวิชาการ ต่อบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ต้องการพัฒนามากที่สุด เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน

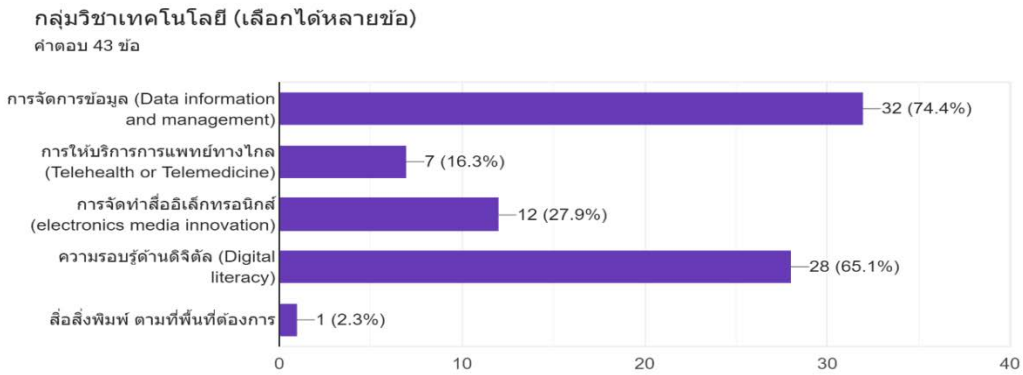



**ส่วนที่ 4 ความต้องการพัฒนาตนเอง (สายวิชาการ) โดยให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงาน**

เป็นการสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ ประกอบด้วย 4 กลุ่มวิชา คือ กลุ่มวิชาเทคโนโลยี กลุ่มวิชาสาธารณสุขและการวิจัย กลุ่มวิชาการพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มวิชาบริหารจัดการ อภิบาลระบบ และภาวะผู้นำ กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 43 คน ได้ข้อมูลเรื่องที่อยากพัฒนาในแต่ละกลุ่มวิชา ดังนี้

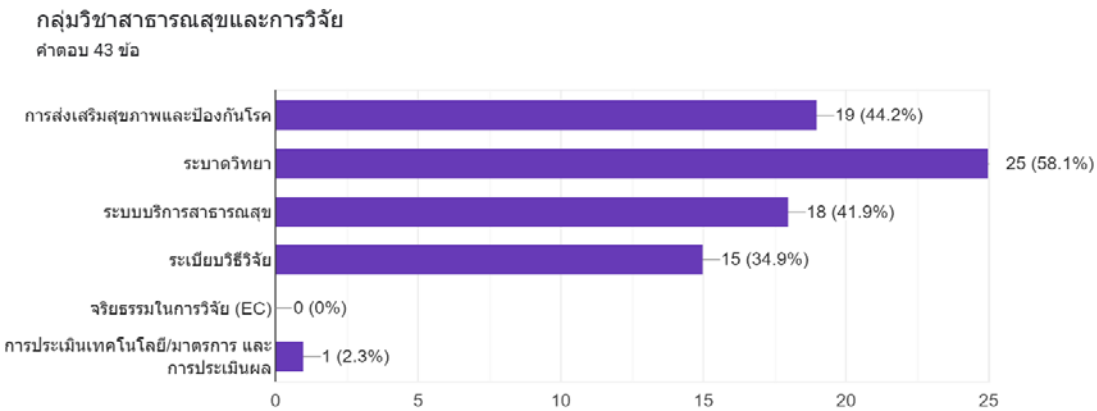
กลุ่มวิชาเทคโนโลยี เรื่องที่อยากพัฒนามากที่สุดคือ การจัดการข้อมูล (data information and management) (ร้อยละ 74.4) รองลงมาคือ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล (digital literacy) (ร้อยละ 65.1) การจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (electronics media innovation) (ร้อยละ27.9) การให้บริการการแพทย์ทางไกล (telehealth / telemedicine) (ร้อยละ 16.3) และเรื่องที่อยากพัฒนาน้อยที่สุดคือ สื่อสิ่งพิมพ์ตามที่พื้นที่ต้องการ (ร้อยละ 2.3 ) (ภาพที่ 3)

ภาพที่ 3 กลุ่มวิชาเทคโนโลยี



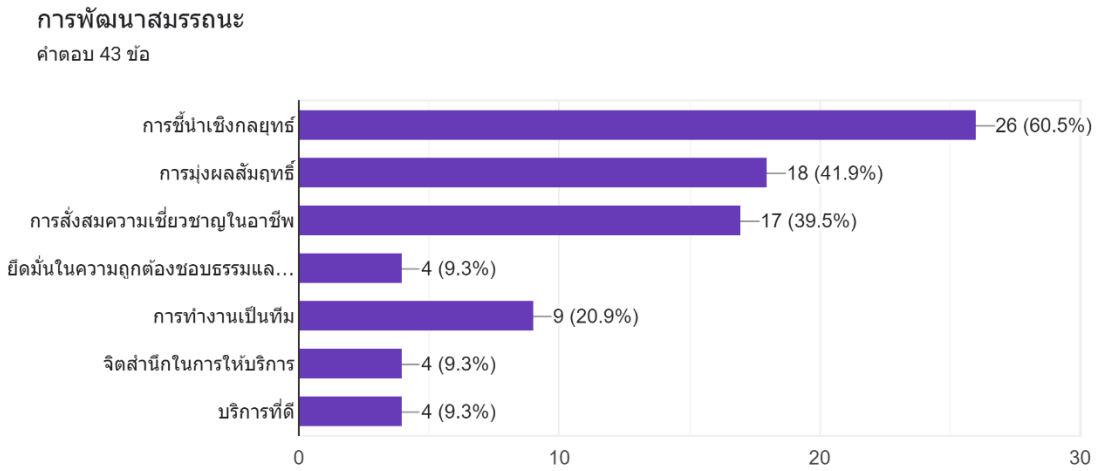

กลุ่มวิชาสาธารณสุขและการวิจัย เรื่องที่อยากพัฒนามากที่สุดคือ ระบาดวิทยา (ร้อยละ 58.1) รองลงมาคือ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (ร้อยละ 44.2) ระบบบริการสาธารณสุข (ร้อยละ 41.9) ระเบียบวิธีวิจัย (ร้อยละ 34.9) และเรื่องที่อยากพัฒนาน้อยที่สุดคือ การประเมินเทคโนโลยี/มาตรการและการประเมินผล (ร้อยละ 2.3) (ภาพที่ 4)

ภาพที่ 4 กลุ่มวิชาสาธารณสุขและการวิจัย



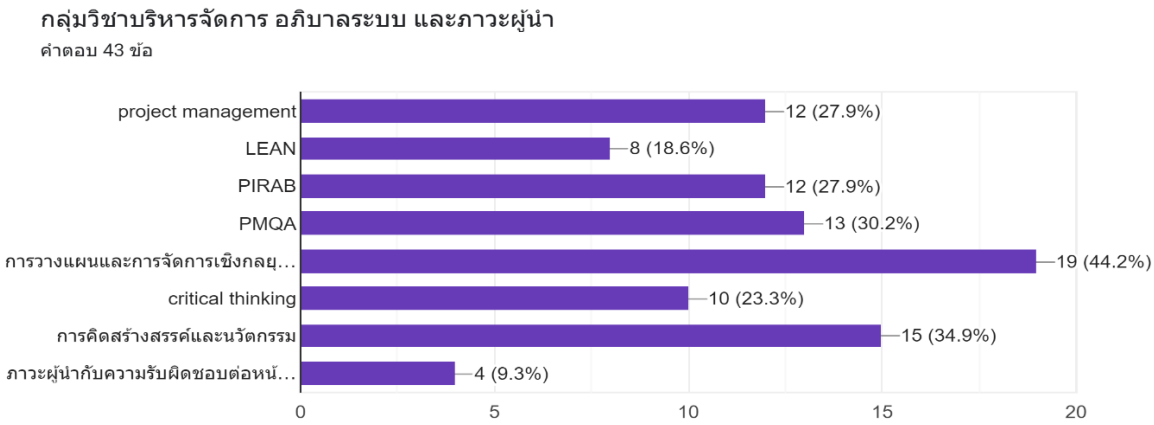

กลุ่มวิชาการพัฒนาสมรรถนะ เรื่องที่อยากพัฒนามากที่สุดคือ การชี้นำเชิงกลยุทธ์ (ร้อยละ 60.5) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ร้อยละ 41.9) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ร้อยละ 39.5) การทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 20.9) และเรื่องที่อยากพัฒนาน้อยที่สุดคือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม/จิตสำนึกในการให้บริการ/บริการที่ดี (ร้อยละ 9.3) (ภาพที่ 5)

ภาพที่ 5 กลุ่มวิชาการพัฒนาสมรรถนะ




กลุ่มวิชาบริหารจัดการ อภิบาลระบบ และภาวะผู้นำ เรื่องที่อยากพัฒนามากที่สุดคือ การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ (ร้อยละ 44.2) รองลงมาคือ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ร้อยละ 34.9) PMQA (ร้อยละ 30.2) project management/PIRAB (ร้อยละ 27.9) critical thinking (ร้อยละ 23.3) LEAN (ร้อยละ 18.6) และเรื่องที่อยากพัฒนาน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (ร้อยละ 9.3) (ภาพที่ 6)

ภาพที่ 6 กลุ่มวิชาบริหารจัดการ อภิบาลระบบ และภาวะผู้นำ

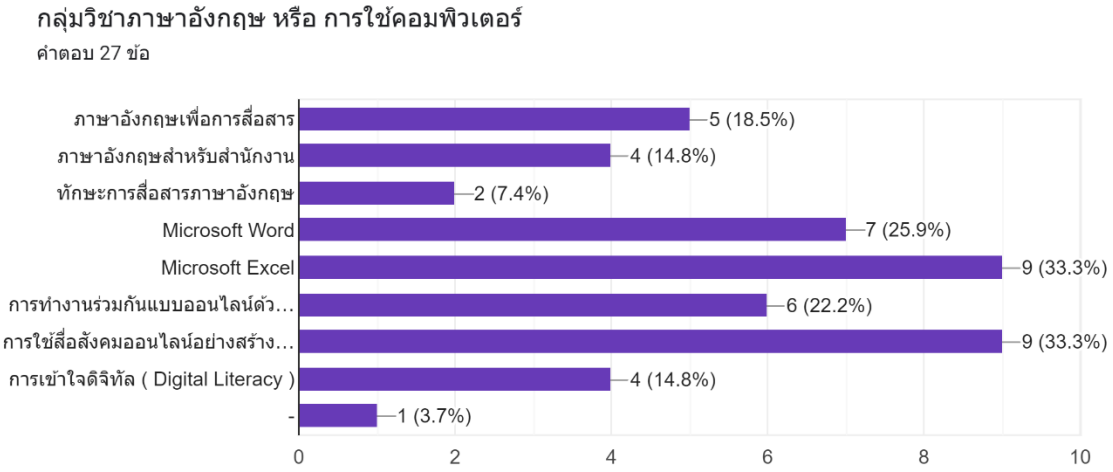



**ส่วนที่ 5 ความต้องการพัฒนาตนเอง (สายสนับสนุน) โดยให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงาน**

เป็นการสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน ประกอบด้วย 2 กลุ่มวิชา คือ กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษหรือการใช้คอมพิวเตอร์ และ กลุ่มวิชาการพัฒนาสมรรถนะ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 27 คน ได้ข้อมูลเรื่องที่อยากพัฒนาในแต่ละกลุ่มวิชา ดังนี้

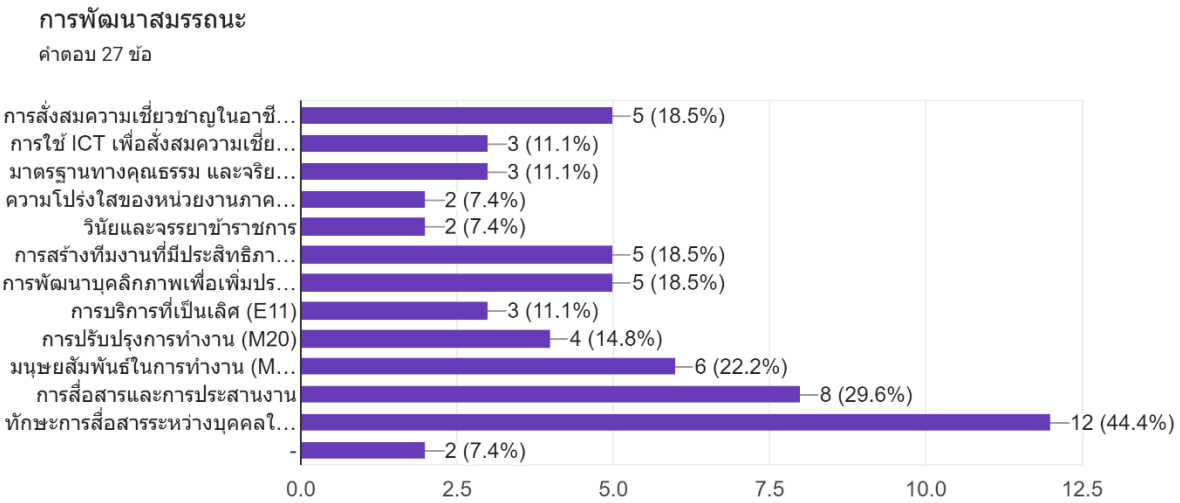
กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษหรือการใช้คอมพิวเตอร์ เรื่องที่อยากพัฒนามากที่สุดคือ การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ และ Microsoft Excel (ร้อยละ 33.3) รองลงมาคือ Microsoft Word (ร้อยละ 25.9) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ด้วย Google Docs, Google Sheet and Google Slides (ร้อยละ 22.2) ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (ร้อยละ 18.5) ภาษาอังกฤษสำหรับสำนักงาน และ การเข้าใจดิจิทัล (digital literacy) (ร้อยละ 14.8) และเรื่องที่อยากพัฒนาน้อยที่สุดคือ ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 7.4) (ภาพที่ 7)

ภาพที่ 7 กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษ หรือ การใช้คอมพิวเตอร์




กลุ่มวิชาการพัฒนาสมรรถนะ เรื่องที่อยากพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลในการทำงาน (ร้อยละ 44.4) รองลงมาคือ การสื่อสารและการประสานงาน (ร้อยละ 29.6) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน (ร้อยละ 22.2) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ร้อยละ 18.5) การปรับปรุงการทำงาน (ร้อยละ 14.8) การใช้ ICT เพื่อสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม (ร้อยละ11.1) และเรื่องที่อยากพัฒนาน้อยที่สุดคือ ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ วินัยและจรรยาข้าราชการ และ การบริการที่เป็นเลิศ (ร้อยละ 7.4) (ภาพที่ 8)

ภาพที่ 8 การพัฒนาสมรรถนะ



**เรื่องที่อยากพัฒนาในด้านบุคคลรอบรู้ (personal mastery)**
**ผลจากการตอบแบบสอบถามเรื่องความต้องการพัฒนารายบุคคลมากที่สุด**
**แยกสายวิชาการและสายสนับสนุน**

| สายวิชาการ | สายสนับสนุน |
|---|---|
| **กลุ่มวิชาเทคโนโลยี :**<br>การจัดการข้อมูล (data information and management) | **กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษหรือการใช้คอมพิวเตอร์ :**<br>การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ |
| **กลุ่มวิชาสาธารณสุขและการวิจัย :**<br>ระบาดวิทยา | **กลุ่มวิชาการพัฒนาสมรรถนะ :**<br>ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลในการทำงาน |
| **กลุ่มวิชาการพัฒนาสมรรถนะ :**<br>การชี้นำเชิงกลยุทธ์ | |
| **กลุ่มวิชาบริหารจัดการและอภิบาลระบบ :**<br>การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ | |

**ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ ที่อยากพัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม**

- พัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในด้านดิจิทัล
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีความต้องการเฉพาะตำแหน่ง
- การเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบกับหน่วยงานภายนอก
- พัฒนาด้านการจัดทำแผนและยุทธศาสตร์
- สร้างกระแสขับเคลื่อนสังคม
- ให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานตามบทบาทภารกิจ
- เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ
- พัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
- เทคนิคการเขียนบทความวิชาการที่ถูกต้อง
- ขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย
- การวิเคราะห์แปลผล ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

| ผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **gap** | **มาตรการ** | **เหตุผลของมาตรการ** | **กิจกรรม** | **ความรู้ที่สำคัญ** | **กลุ่มเป้าหมาย** |
| ผู้รับบริการ(C)/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(SH)<br>- ขาดเวทีนำเสนอผลงานวิชาการและอัพเดตความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ของวงการทันตสาธารณสุข<br>- บุคลากรขาดแหล่งเพิ่มพูนความรู้ด้านทันตสาธารณสุข | มาตรการสร้างเสริมความรู้/ทักษะการส่งเสริมสุขภาพช่องปากให้กับภาคีเครือข่าย | เพื่อพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพช่องปาก รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาศักยภาพทันตแพทย์ ผู้ช่วยทันตแพทย์ ทันตาภิบาล หรือนักวิชาการอื่น ๆ ที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข ปรับทัศนคติและพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพช่องปาก จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่และระดับประเทศ | - ประชุมวิชาการทันตสาธารณสุขแห่งชาติ<br>- อบรมหลักสูตรระยะสั้น (4 เดือน) ทันตสาธารณสุขสำหรับทันตแพทย์ | - ผลการศึกษา เรื่อง ตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ สู่การเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ (กฤษณะ ดาราเรือง, 2558) https://apheit.bu.ac.th/jounal/Vol21No2Dec2015/15-p133-148.pdf<br>- ผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และโครงการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร (ภรณ์ทิพย์ สมาน และทิพย์วรรณา งามศักดิ์,2558) https://mba.kku.ac.th/ncbmi/proceeding/2015/national/files/599.pdf<br>- ผลการศึกษา เรื่อง Building learning organizational culture during COVID-19 outbreak: a national study (Alonazi, 2021) https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8094974/ | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย |
| - บุคลากรไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือผลงานวิชาการของแต่ละกลุ่มงาน<br>- บุคลากรภายในไม่ทราบกระบวนการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน | มาตรการสร้างการมีส่วนร่วมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนการ | เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานตามบทบาทภารกิจโดยจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น | - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม ภายในหน่วยงาน<br>- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการตามภารกิจ | - (ร่าง) คู่มือการจัดการความรู้กรมอนามัย ปีงบประมาณ 2563 https://drive.google.com/file/d/1y3Nh2TeqFihm-hNmMTURg7WBgwaebE9y/view<br>- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรสุขภาพ | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข |

| ผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **gap** | **มาตรการ** | **เหตุผลของมาตรการ** | **กิจกรรม** | **ความรู้ที่สำคัญ** | **กลุ่มเป้าหมาย** |
| | ดำเนินงานเพื่อยกระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ | งานตามภารกิจ งานวิจัย นวัตกรรม | หน่วยงาน | https://thaidj.org/index.php/JHS/article/view/1140/1027<br>- ผลการศึกษา เรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรสุขภาพ (ดรุณวรรณ สมใจ, 2555) https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/download/816/848<br>- เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การพัฒนาองค์กรด้วย KM และ LO http://infofile.pcd.go.th/pcd/06Jun12_2.pdf<br>- ผลการศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา: สำนักงานใหญ่) http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/141554.pdf | |
| ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีอยู่ ซับซ้อนและใช้งานยาก | พัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | การค้นหาข้อมูลความรู้ของหน่วยงานยากต่อการเข้าถึง ไม่เป็นระบบ ไม่ทันสถานการณ์ จึงควรพัฒนาการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบพร้อมใช้งาน | - กิจกรรมพัฒนาการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศด้านสุขภาพช่องปาก | - ผลการศึกษา เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ Learning Organization (อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง, 2562) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/172477/144143<br>- ผลการศึกษา เรื่อง How to Build Learning Organization (Muenjit Phruksangkul) https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/11970/10787<br>- Building a Learning Organization | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย |

| ผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **gap** | **มาตรการ** | **เหตุผลของมาตรการ** | **กิจกรรม** | **ความรู้ที่สำคัญ** | **กลุ่มเป้าหมาย** |
| | | | | https://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization | |
| - กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเองขาดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ เพราะขาดการกำกับ ติดตาม ควบคุม<br>- หน่วยงานมีผลงานที่ดำเนินการ แต่ไม่ได้มีการจัดส่งเอกสารสมัครเพื่อประเมินเข้ารับรางวัล เช่น TPSA และ UNPSA | มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาทักษะความรู้ด้านทันตสาธารณสุขและทักษะอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานและสามารถพัฒนาผลงานตามภารกิจของหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์ได้อย่างต่อเนื่อง | - กิจกรรมขับเคลื่อนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)<br>- กิจกรรมถอดรหัสความสำเร็จ ของผลงานที่ได้รับรางวัลเลิศรัฐ (TPSA) | - ผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ Human Resources Develop Management Towards Learning Organization (ภิมภ์วิมล ปรมัตถ์วรโชติ, 2564) http://www.bba.ubru.ac.th/files/researchfiles/attachment-1623036203.pdf<br>- ผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562) https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jkbu/article/download/190409/134262/<br>- คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf<br>- ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (ษิตาพร สุริยา) https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jhssrru/article/view/121903/92865<br>- การพัฒนาศักยภาพ HR ด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (ศิ | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข |

| ผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **gap** | **มาตรการ** | **เหตุผลของมาตรการ** | **กิจกรรม** | **ความรู้ที่สำคัญ** | **กลุ่มเป้าหมาย** |
| | | | | ริลักษณ์ เมฆสังข์, 2563)<br>https://muhr.mahidol.ac.th/Registration/document/101_0_20200916104254.pdf<br>- การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ<br>https://www.opdc.go.th/content/Nzc<br>- การบริหารภาครัฐแบบมีส่วนร่วม<br>https://www.opdc.go.th/content/Mjc4Nw<br>- แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับรางวัลเลิศรัฐ<br>https://www.opdc.go.th/content/MzM | |
| บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ของตนเองทุกปี แต่ขาดการสื่อสารแนวทางการเรียนรู้ ทำให้ไม่สามารถนำการพัฒนาความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้กับงานที่ตนเองรับผิดชอบ | มาตรการสื่อสารนโยบายและสร้างความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพร้อมปฏิบัติตามแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ | - ประกาศนโยบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)<br>- ชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ | - ผลการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่ (สำเริง อ่อนสัมพันธุ์, 2563)<br>https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/243152/165263<br>- ผลการศึกษา เรื่อง การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (กิตติยา อินทกาญจน์, 2553)<br>http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2553/b168265.pdf | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข |

| ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนพร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **PIRAB** | **gap** | **มาตรการ** | **เหตุผลของมาตรการ** | **กิจกรรม/กลุ่มเป้าหมาย** | **ประเด็นความรู้** | **เหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้** |
| P<br>B | ผู้รับบริการ(C)/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(SH)<br>- ขาดเวทีนำเสนอผลงานวิชาการและอัพเดตความรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ของวงการทันตสาธารณสุข<br>- บุคลากรขาดแหล่งเพิ่มพูนความรู้ด้านทันตสาธารณสุข | มาตรการสร้างเสริมความรู้/ทักษะการส่งเสริมสุขภาพช่องปากให้กับภาคีเครือข่าย | เพื่อพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพช่องปาก รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาศักยภาพทันตแพทย์ ผู้ช่วยทันตแพทย์ ทันตาภิบาล หรือนักวิชาการอื่น ๆ ที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข ปรับทัศนคติและพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพช่องปาก จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่และระดับประเทศ | - ประชุมวิชาการทันตสาธารณสุขแห่งชาติ<br><br>กลุ่มเป้าหมาย :<br>บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย | ข้อแนะนำสำหรับการนำเสนอผลงานทางวิชาการ<br>http://www.geo.sc.chula.ac.th/presentation-guidline/ | เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการนำเสนอผลงานวิชาการ สื่อสาร และปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอื่น ๆ ในเวทีประชุมวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพช่องปากระหว่างบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค |
| | | | | - อบรมหลักสูตรระยะสั้น (4 เดือน) ทันตสาธารณสุขสำหรับทันตแพทย์<br><br>กลุ่มเป้าหมาย :<br>บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย | Dental Public Health at a Glance<br>https://dental.anamai.moph.go.th/web-upload/5x9c01a3d6e5539cf478715290ac946bee/tinymce/03/1LO/Dental_Public_Health_at_a_Glance.pdf | เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ด้านทันตสาธารณสุข สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะไปพัฒนางานทันตสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาบริบทของพื้นที่ รวมทั้งมีทักษะในการเขียนผลงานวิชาการ |
| P<br>B | - บุคลากรไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือผลงานวิชาการของแต่ละกลุ่มงาน<br>- บุคลากรภายในไม่ทราบกระบวนการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน | มาตรการสร้างการมีส่วนร่วมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อยกระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ | เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานตามบทบาทภารกิจ โดยจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น งานตามภารกิจ งานวิจัย นวัตกรรม | - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิชาการ งานวิจัยนวัตกรรม ภายในหน่วยงาน<br><br>กลุ่มเป้าหมาย :<br>บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | เรื่องเล่าเขียนยังไงให้น่าอ่าน<br>https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/13200/ | เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานนำความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายและไม่เป็นระบบ มาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ให้เป็นงานวิจัย และนำมาแลกเปลี่ยนผลงานวิชาการ งานวิจัยนวัตกรรมแก่บุคลากรในสำนักทันตสาธารณสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานตามบทบาทภารกิจ |

| ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนพร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **PIRAB** | **gap** | **มาตรการ** | **เหตุผลของมาตรการ** | **กิจกรรม/กลุ่มเป้าหมาย** | **ประเด็นความรู้** | **เหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้** |
| | | | | - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการตามภารกิจหน่วยงาน<br><br>กลุ่มเป้าหมาย :<br>บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน<br>https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldtc/article/download/135704/101384/ | เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานแก่บุคลากรในสำนักทันตสาธารณสุข เพื่อให้ “เพื่อนได้รู้งานเรา เราได้รู้งานเพื่อน” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการทำงาน ให้สอดประสานกันมากขึ้น |
| I | ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีอยู่ ซับซ้อนและใช้งานยาก | พัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | การค้นหาข้อมูลความรู้ของหน่วยงานยากต่อการเข้าถึง ไม่เป็นระบบ ไม่ทันสถานการณ์ จึงควรพัฒนาการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบพร้อมใช้งาน | - กิจกรรมพัฒนาการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศด้านสุขภาพช่องปาก<br><br>กลุ่มเป้าหมาย :<br>บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย | การใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศข้อมูลสุขภาพช่องปาก ท02 และอื่น ๆ (สำนักทันตสาธารณสุข)<br>https://ppdental.anamai.moph.go.th/ | เพื่อให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงและค้นหาข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ครบถ้วน เป็นระบบพร้อมใช้งาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น |

| ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนพร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **PIRAB** | **gap** | **มาตรการ** | **เหตุผลของมาตรการ** | **กิจกรรม/กลุ่มเป้าหมาย** | **ประเด็นความรู้** | **เหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้** |
| R<br>B | - กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเองขาดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ เพราะขาดการกำกับติดตาม ควบคุม<br>- หน่วยงานมีผลงานที่ดำเนินการ แต่ไม่ได้มีการจัดส่งเอกสารสมัครเพื่อประเมินเข้ารับรางวัล เช่น TPSA และ UNPSA | มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาทักษะความรู้ด้านทันตสาธารณสุขและทักษะอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานและสามารถพัฒนาผลงานตามภารกิจของหน่วยงานเป็นที่ประจักษ์ได้อย่างต่อเนื่อง | - กิจกรรมขับเคลื่อนแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)<br><br>กลุ่มเป้าหมาย :<br>บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | - หลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล Individual Development Plan : IDP https://lms.thaimooc.org/courses/course-v1:CU+CU013+2018/about<br>- แผนพัฒนารายบุคคล สำนักทันตสาธารณสุข https://dental.anamai.moph.go.th/web-upload/5x9c01a3d6e5539cf478715290ac946bee/tinymce/03/1LO/IDP65.pdf | เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตามภารกิจหน่วยงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น |
| | | | | - กิจกรรมถอดรหัสความสำเร็จ ของผลงานที่ได้รับรางวัลเลิศรัฐ (TPSA)<br><br>กลุ่มเป้าหมาย :<br>บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | เอกสารประกอบการชี้แจงหลักเกณฑ์และแนวทางการสมัครรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564 https://dental.anamai.moph.go.th/web-upload/5x9c01a3d6e5539cf478715290ac946bee/tinymce/03/1LO/ชี้แจงรวม_3_รางวัล_2564_TPSA.pdf | เพื่อให้บุคลากรในสำนักทันตสาธารณสุขสามารถเขียนผลงานส่งเข้ารับการประเมินรางวัลเลิศรัฐ (TPSA) |
| A | บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ของตนเองทุกปี แต่ขาดการสื่อสารแนว | มาตรการสื่อสารนโยบายและสร้างความเข้าใจในการ | เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญของการเป็น | - ประกาศนโยบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)<br>- ชี้แจงแนวทางการ | - ผลการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่ (สำเริง อ่อนสัมพันธุ์, | เพื่อให้บุคลากรเกิดการสร้างและแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษา |

| ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนพร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **PIRAB** | **gap** | **มาตรการ** | **เหตุผลของมาตรการ** | **กิจกรรม/กลุ่มเป้าหมาย** | **ประเด็นความรู้** | **เหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้** |
| | ทางการเรียนรู้ ทำให้ไม่สามารถนำการพัฒนาความรู้นั้น ไปประยุกต์ใช้กับงานที่ตนเองรับผิดชอบ | เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพร้อมปฏิบัติตามแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้<br><br>กลุ่มเป้าหมาย :<br>บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | 2563)<br>https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/243152/165263<br>- ผลการศึกษา เรื่อง การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (กิตติยา อินทกาญจน์, 2553)<br>http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2553/b168265.pdf | ความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว จัดการให้เป็นระบบ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต และพัฒนาผลงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น |

**แผนปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแผนการดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่สำคัญ และจำเป็นต่อสำนักทันตสาธารณสุข ปี 2565**

| กิจกรรม | มาตรการ | ประเด็นความรู้ | กลุ่มเป้าหมาย | ครั้ง | ระยะเวลาดำเนินงาน | ผู้รับผิดชอบรายงาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| -ประกาศนโยบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)<br>- ชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ | มาตรการสื่อสารนโยบายและสร้างความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | - ผลการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่ (สำเริง อ่อนสัมพันธุ์, 2563) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/243152/165263<br>- ผลการศึกษา เรื่อง การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (กิตติยา อินทกาญจน์, 2553) http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2553/b168265.pdf | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | 1 ครั้ง | พ.ย. 64 | กลุ่มพท. |
| - กิจกรรมพัฒนาการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศด้านสุขภาพช่องปาก | พัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | การใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศข้อมูลสุขภาพช่องปาก ท02 และอื่น ๆ (สำนักทันตสาธารณสุข) https://ppdental.anamai.moph.go.th/ | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | 2 ครั้ง | พ.ย. 64 - ก.ค. 65 | กลุ่มสว. |
| - กิจกรรมขับเคลื่อนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) | มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับติดตาม ประเมินผล การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | - หลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล Individual Development Plan : IDP https://lms.thaimooc.org/courses/course-v1:CU+CU013+2018/about | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | ติดตามการดำเนินการ 2 ครั้ง (ก.พ. 64, ก.ค. 65) | ธ.ค. 64 - ก.ค. 65 | คณะทำงานขับเคลื่อนฯ |

| กิจกรรม | มาตรการ | ประเด็นความรู้ | กลุ่มเป้าหมาย | ครั้ง | ระยะเวลาดำเนินงาน | ผู้รับผิดชอบรายงาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | - แผนพัฒนารายบุคคล สำนักทันตสาธารณสุข https://dental.anamai.moph.go.th/web-upload/5x9c01a3d6e5539cf478715290ac946bee/tinymce/03/1LO/IDP65.pdf | | | | |
| - กิจกรรมถอดรหัสความสำเร็จ ของผลงานที่ได้รับรางวัลเลิศรัฐ (TPSA) | มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับติดตาม ประเมินผล การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | เอกสารประกอบการชี้แจงหลักเกณฑ์และแนวทางการสมัครรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564 https://dental.anamai.moph.go.th/web-upload/5x9c01a3d6e5539cf478715290ac946bee/tinymce/03/1LO/ชี้แจงรวม_3_รางวัล_2564_TPSA.pdf | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | 1 ครั้ง | ธ.ค. 64 – ม.ค. 65 | กลุ่มพด., กลุ่มพรป. |
| - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม ภายในองค์กร | มาตรการสร้างการมีส่วนร่วมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อยกระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ | เรื่องเล่าเขียนยังไงให้น่าอ่าน https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/13200/ | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | 4 ครั้ง | ม.ค. - ก.ค. 65 | ทุกกลุ่ม |
| - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการตามภารกิจหน่วยงาน | มาตรการสร้างการมีส่วนร่วมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อยกระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ | การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journaldtc/arti | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุข | 4 ครั้ง | ม.ค. - ก.ค. 65 | ทุกกลุ่ม |

| กิจกรรม | มาตรการ | ประเด็นความรู้ | กลุ่มเป้าหมาย | ครั้ง | ระยะเวลาดำเนินงาน | ผู้รับผิดชอบรายงาน |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | cle/download/135704/101384/ | | | | |
| - อบรมระยะสั้น (4 เดือน) ทันตสาธารณสุข สำหรับทันตแพทย์ | มาตรการสร้างเสริมความรู้/ทักษะการส่งเสริมสุขภาพช่องปากให้กับภาคีเครือข่าย | Dental Public Health at a Glance https://dental.anamai.moph.go.th/web-upload/5x9c01a3d6e5539cf478715290ac946bee/tinymce/03/1LO/Dental_Public_Health_at_a_Glance.pdf | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย | 5 ครั้ง | มี.ค. - ก.ค. 65 | กลุ่มพท. |
| - ประชุมวิชาการทันตสาธารณสุขแห่งชาติ | มาตรการสร้างเสริมความรู้/ทักษะการส่งเสริมสุขภาพช่องปากให้กับภาคีเครือข่าย | ข้อแนะนำสำหรับการนำเสนอผลงานทางวิชาการ http://www.geo.sc.chula.ac.th/presentation-guidline/ | บุคลากรสำนักทันตสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย | 1 ครั้ง | ก.ค. 65 | กลุ่มพรป. |