

ตัวชี้วัดที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) รอบ 5 เดือนหลัง

Assessment : ทบทวนและวิเคราะห์ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมของหน่วยงานในรอบ 5 เดือนแรก เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน

1.องค์ประกอบด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ

แสดงผลผลิตผลลัพธ์ระดับ Le (Level) ของผลการดำเนินการในปัจจุบัน

เอกสารแสดงรายการข้อมูล ความรู้ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้มีการขับเคลื่อนตามมาตรการที่กำหนด เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 มาตรการ ได้แก่ 1) มาตรการสื่อสารนโยบายและสร้างความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) พัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมีคลังข้อมูลความรู้ที่เข้าถึงง่ายเป็นระบบ และสามารถสืบค้นได้ 3) มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) มาตรการสร้างการมีส่วนร่วมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อยกระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 5) มาตรการสร้างเสริมความรู้/ทักษะการส่งเสริมสุขภาพช่องปากให้กับบุคลากร และภาคีเครือข่าย แต่ยังคงพบว่า ยังต้องเพิ่มองค์ความรู้วิชาการอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง และการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ ผลงานวิจัย นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ยังไม่เป็นระบบ บุคลากรในองค์กรยังขาดประสบการณ์ในเวทีต่างๆ ซึ่งต้องการพัฒนาองค์ความรู้ เรื่องงานวิจัย การสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้เรื่องวิชาการ และต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในทุกภาคส่วน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่รวดเร็ว ถูกต้อง สอดรับกับสถานการณ์ ทั้งนี้ ได้มีการทบทวนองค์ประกอบ ด้านข้อมูลวิชาการ และอื่น ๆ นำมาใช้สนับสนุน ดังนี้

ประเด็น	GAP	ความรู้ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์
1. การสื่อสารนโยบายและสร้างความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ของตนเองทุกปี แต่ขาดการสื่อสารแนวทางการเรียนรู้ ทำให้ไม่สามารถนำการพัฒนาความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้กับงานที่ตนเองรับผิดชอบ	- ผลการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่ (สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์, 2563) https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/243152/165263 - ผลการศึกษา เรื่อง การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรที่

ประเด็น	GAP	ความรู้ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์
		<p>ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (กิตติยา อินทกาญจน์, 2553) http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2553/b168265.pdf</p>
<p>2. พัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมีคลังข้อมูลและความรู้ที่เข้าถึงง่าย เป็นระบบ และสามารถสืบค้นได้</p>	<p>ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีอยู่ ซับซ้อนและใช้งานยาก</p>	<p>การใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลสุขภาพช่องปาก ท02 และอื่น ๆ (สำนักทันตสาธารณสุข) https://ppdental.anamai.moph.go.th/</p>
<p>3. เพิ่มประสิทธิภาพการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเองขาดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ เพราะขาดการกำกับ ติดตาม ควบคุม - หน่วยงานมีผลงานที่ดำเนินการ แต่ไม่ได้มีการจัดส่งเอกสารสมัครเพื่อประเมินเข้ารับรางวัล เช่น TPSA และ UNPSA</p>	<p>- หลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล Individual Development Plan : IDP https://lms.thaimooc.org/courses/course-v1:CU+CU013+2018/about - แผนพัฒนารายบุคคล สำนักทันตสาธารณสุข https://dental.anamai.moph.go.th/web-upload/5x9c01a3d6e5539cf478715290ac946bee/tinymce/03/1LO/IDP65.pdf เอกสารประกอบการชี้แจงหลักเกณฑ์และแนวทางการสมัครรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2564 https://dental.anamai.moph.go.th/web-upload/5x9c01a3d6e5539cf478715290ac946bee/tinymce/03/1LO/ชี้แจงรวม_3_รางวัล_2564_TPSA.pdf</p>

ประเด็น	GAP	ความรู้ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์
4. สร้างการมีส่วนร่วมและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อยกระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือผลงานวิชาการของแต่ละกลุ่มงาน - บุคลากรภายในไม่ทราบกระบวนการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน 	<p>การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน</p> <p>https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journal-dtc/article/download/135704/101384/</p>
5. สร้างเสริมความรู้/ทักษะการส่งเสริมสุขภาพช่องปากให้กับบุคลากร และภาคีเครือข่าย	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับบริการ(C) /ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(SH) - ขาดเวทีนำเสนอผลงานวิชาการและอัปเดตความรู้ข่าวสารใหม่ๆ ของวงการทันตสาธารณสุข - บุคลากรขาดแหล่งเพิ่มพูนความรู้ด้านทันตสาธารณสุข 	<ul style="list-style-type: none"> - Dental Public Health at a Glance - ข้อเสนอแนะสำหรับการนำเสนอผลงานทางวิชาการ

แนวทางพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

ในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักทันตสาธารณสุข มีแนวทางพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยการใช้กลไกคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ของหน่วยงานเป็นทีมงานในการขับเคลื่อนในองค์กรบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทั้งนี้ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

1. การสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้ง online และ Onsite เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำเสนอผลงานในเวทีต่าง ๆ
2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนในองค์กร เพื่อถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนการดำเนินงานในแต่ละงานอย่างต่อเนื่อง และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ให้ทุกคนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
3. พัฒนาค้นคว้าข้อมูล ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อการเรียนรู้ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนและต่อยอดความรู้
4. สร้างทีมในการทำงานแบบ cross function และจัดทีมพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สอนงาน
5. ประสานการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
