

ศูนย์แห่งฝันปั้นด้วยใจ

ว่าที่ร้อยตรียุทธการ ประพากรณ์
ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี

เป้าหมายและวัตถุประสงค์/แรงบันดาลใจ

ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี ได้ดำเนินการจัดโครงการ Reform Organization Performance to Excellent Regional Lead (Re to Lead) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรภายในศูนย์มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเชื่อถือ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานภารกิจของกรมอนามัยอย่างสง่างามพร้อมด้วยทักษะและความรู้ สืบเนื่องมาจากที่ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี เป็นศูนย์ที่เพิ่งแยกออกมาใหม่ มีอายุศูนย์แค่เพียง 2 ปีกว่า และบุคลากรภายในศูนย์เป็นบุคลากร GEN Y เป็นส่วนใหญ่ถึง 70 กว่าเปอร์เซ็นต์ อีกทั้งยังเป็นบุคลากรที่เพิ่งบรรจุใหม่หรือย้ายมาจากหน่วยงานหลายๆแห่ง ซึ่งยังไม่มีความเข้าใจภารกิจของกรมอนามัย หน้าที่บทบาทของกรมอนามัยมากนัก ทำให้เกิดปัญหาเวลาทำงาน อีกทั้งยังขาดแคลนหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ ซึ่งมีอยู่ค่อนข้างจำกัดทำให้ความน่าเชื่อถือของศูนย์อนามัยที่ 8 จึงไม่ค่อยดีนัก ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารของศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี ซึ่งขณะนั้น นำทีมโดยผู้อำนวยการศูนย์ อ.พงศ์สุรงค์ เสนิงค์ ณ อยุธยา ร่วมกับผู้บริหารจากส่วนกลางของกรมอนามัย จึงได้มีการจัดทำโครงการ โครงการ Reform Organization Performance to Excellent Regional Lead (Re to Lead) ขึ้น

กระบวนการสร้าง KM/Innovation

ในโครงการ Reform Organization Performance to Excellent Regional Lead (Re to Lead) นั้น ได้ยึดหลักการสร้างกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ – เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร , ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร

โดยได้มีการดำเนินกิจกรรม “ล้างใจให้หมดจด ปัจจุบัน คือ สิ่งสำคัญ”

โดยกิจกรรมนี้เป็นการให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้คิดถึงศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี ของเราในฝันว่าเป็นอย่างไร ซึ่งแต่ละกลุ่มได้ร่วมกันคิดและสร้างศูนย์ในภาพฝันขึ้นมา ดังนี้



กลุ่ม ก้าวสู่ฝัน



กลุ่ม lifestyle gen y



กลุ่มผู้บริหาร

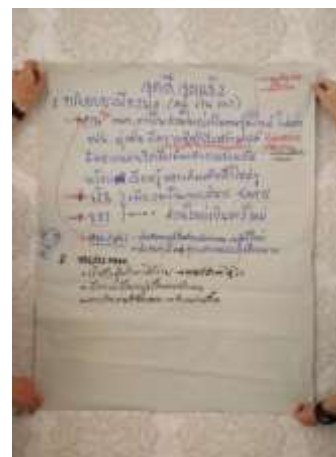
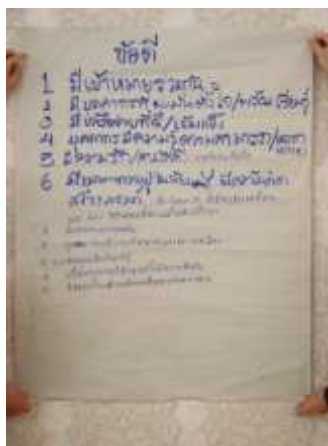
กิจกรรมกลุ่มที่ 2 เรื่อง “ปลุก Passion ปั่นฝันให้เป็นจริง”

จากนั้นวิทยากรจึงให้แนวคิด และให้ผู้เข้าร่วมประชุมสรุปว่า ศูนย์อนามัย ของเราจะมีเป้าหมายเป็นอย่างไร จึงได้ออกมาเป็น Goal of HPC8 มีรายละเอียด ดังนี้

Goal of HPC8



การวิเคราะห์ SWOT

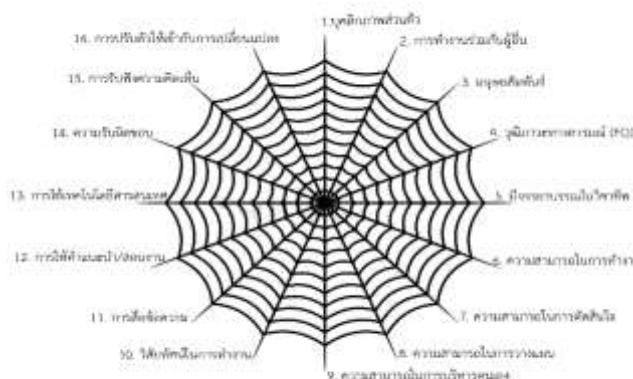


- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ – เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

โดย “การบ้าน radar plot”

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ มีศักยภาพในการแข่งขันรู้ทันการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมี หลักเกณฑ์วิธีการต่างๆ และการกำหนดให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพมากขึ้น ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานีเป็นสถาบันของ รัฐได้ดำเนินการเร่งรัดพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีสมรรถนะ 16 ด้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. บุคลิกภาพส่วนตัว | 2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น |
| 3. มนุษยสัมพันธ์ | 4. วุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) |
| 5. มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ | 6. ความสามารถในการทำงาน |
| 7. ความสามารถในการตัดสินใจ | 8. ความสามารถในการวางแผน |
| 9. ความสามารถในการบริหารตนเอง | 10. วิสัยทัศน์ในการทำงาน |
| 11. การสื่อสารข้อความ | 12. การให้คำแนะนำ/สอนงาน |
| 13. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 14. ความรับผิดชอบ |
| 15. การรับฟังความคิดเห็น | 16. การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง |



- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต
- มีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เรียนรู้และเข้าใจความสามารถของตนเอง จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อเตรียม ความพร้อมที่จะพัฒนาในสิ่งที่ตนเองขาด



- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ – เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
มีกิจกรรมการปรับเปลี่ยนการทำโครงการที่จะทำโดยยึดปัญหาที่เกิดจากพื้นที่เป็นหลัก โดยวิเคราะห์ตามวิธีการ A2IM



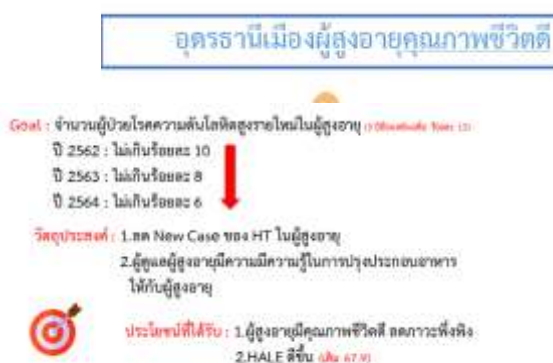
- 5) การเข้าถึงความรู้ – เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board ,บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
กิจกรรม คิดเป็นระบบ สยบทุกปัญหา
โดยได้มีการค้นหาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีความน่าเชื่อถือจากหลายๆแหล่ง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการกับปัญหาที่เป็นปัญหาหลักของพื้นที่



- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ – ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็น ระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
ได้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ได้จัดทำมาในแต่ละกลุ่ม



- 7) การเรียนรู้ – ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้, นำความรู้ไปใช้, เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง เกิดความรู้ในการจัดทำโครงการและการนำเข้าสู่ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ จนกลายเป็นวิธีการปฏิบัติของบุคลากรภายในศูนย์อนามัยที่ 8 อุตรธานี จนถึงปัจจุบัน



Intervention

วิธีการแก้ปัญหา



- ▶ กำหนดมาตรการในการควบคุมปริมาณการใช้ยาเสพติดในการประกอบอาหารตามสถานประกอบการ
- ▶ ลงมือกำกับดูแลในทางจิตวิทยาและพฤติกรรมของเจ้าของกิจการ
- ▶ ประเมินความรู้ในการปรุงอาหารของผู้ดูแลกิจการ
- ▶ เสริมสร้างความรู้ในการปรุงอาหารให้กับผู้ดูแลกิจการ
- ▶ ขอความร่วมมือสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการนี้ที่แสดงใจเสียสละ
- ▶ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นด้วยแบบอย่างที่ดี
- ▶ ให้ชุมชนท้องถิ่นร่วมส่งเสริมในการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์
- ▶ รับเสียงปฏิกิริยาของครัวเรือนและชุมชน
- ▶ ผู้ดูแลกิจการต้องใส่ใจสุขภาพ

Monitor & Evaluation

- ▶ ติดตามเฝ้าระวังความคืบหน้ากิจกรรมในผู้ดูแลกิจการ ปีละ 1 ครั้ง โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
- ▶ ประเมินความรู้ผู้ดูแลกิจการ (KLE)
- ▶ กำกับติดตามประเมินผล ทุก 6 เดือน



ผลสำเร็จของ KM/Innovation ประเมินผล/คุณค่าของ KM/Innovation

จากการทำกิจกรรมโครงการ Reform Organization Performance to Excellent Regional Lead (Re to Lead) ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี ได้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น เกิดเป้าหมายของศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี ที่เรียกว่า Goal of HPC8 เกิดกระบวนการทำงานที่มีหลักการที่น่าเชื่อถือและที่สำคัญบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากขึ้น มีความเข้าใจหน้าที่บทบาทของกรมอนามัยมากขึ้น มีความมั่นใจเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้นด้วย และที่สำคัญได้เรียนรู้กระบวนการจัดการความรู้ที่เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรภายในศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี

วิสัยทัศน์ (VISION) ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี

- เดิม** "ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี เป็นองค์กรหลักในการสนับสนุนการคุ้มครองสุขภาพประชาชนในเขตสุขภาพที่ 8 ด้วยการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร"
- ใหม่** "ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี เป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนสุขภาพที่ 8 ในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนในเขตสุขภาพที่ 8"

โดย "ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ ใช้ความรู้ และคุณธรรมเพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อความดีงาม"



Goal of HPC 8

ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานที่มีคุณภาพและยั่งยืนเป็นองค์กรหลักในการสนับสนุนการคุ้มครองสุขภาพประชาชนในเขตสุขภาพที่ 8 ด้วยการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

ด้านทักษะ	ด้านความรู้	สมรรถนะ
1. การทำงานเป็นทีม 2. การสื่อสาร 3. การคิดค้น 4. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 5. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 7. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 8. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	1. ด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ 2. ด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ 3. ด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ 4. ด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ 5. ด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ	1. ความรู้ ความเข้าใจ 2. การปฏิบัติงาน 3. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 4. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 5. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการขับเคลื่อนงานขับเคลื่อนองค์กร ใช้ความสมัครใจเป็นพลังขับเคลื่อน เพื่อให้บริการเป้าหมายตามที่ไดวางไว้ นอกจากนี้ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี จะเป็นสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งด้านอาคารสถานที่และสิ่งสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีระบบคลังข้อมูลสุขภาพ และสิ่งที่ไม่ได้เช่นกัน คือการทำงานและประสานงานกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้ท้ายที่สุดองค์กร จะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง บุคลากรมีความสุข และประชาชนมีสุขภาพดี





แนวทางการขยายผลหรือพัฒนาต่อยอด

หลังจากการจัดการความรู้ ทำให้เราได้เห็นจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ทำให้สามารถเลือกที่จะพัฒนาในจุดสำคัญที่จะทำให้ตนเองเกิดการพัฒนาได้อย่างตรงประเด็น และยังสามารถนำไปเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นในการที่จะทำให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่นๆ ได้ด้วย