



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

สรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่องค์การขีดสมรรถนะสูง
รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคตเทคโนโลยี

สถานที่ ห้องประชุม ก.พ.ร. วันที่ 2 มีนาคม 2565 เวลา 13.00-13.30 น.

ผู้สรุปประเด็นการเรียนรู้ : นางสาวพันตรี วิเศษธนวัฒน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จัดทำโดย : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

ที่มา : การอบรมหลักสูตรการพัฒนาที่ปรึกษาในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

วันที่ 11 ก.พ. 65 เวลา 09.00-10.30 น. จัดโดยสำนักงาน ก.พ.ร.

หัวข้อ “การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่องค์การขีดสมรรถนะสูง
รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคตเทคโนโลยี”

บรรยายโดย ดร.อมรศักดิ์ กิจธนานันท์ ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์

“การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่องค์การขีดสมรรถนะสูงรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคตเทคโนโลยี”

1. ความเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคต : โลกยุคปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น พลังงานโซลาเซลล์ โมบายอินเทอร์เน็ต การส่งการด้วยเสียง Cloud technology การเปลี่ยนแปลงระดับยีนส์ช่วยแก้ปัญหามหาพันธุกรรม รถไฟฟ้า 3D Printing เป็นต้น

2. องค์การสมรรถนะสูง

ระบบราชการ 4.0		
<p>ระบบราชการ 4.0</p> <p>1) ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open&Connected Government)</p> <p>2) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)</p> <p>3) ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart&High Performance Government)</p>		<p>ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0</p> <p>1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม (Collaboration)</p> <p>2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation)</p> <p>3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization)</p> <p>4) การปรับตัวและพัฒนาของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ</p>

3. การเตรียมความพร้อมบุคลากร

3.1 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง: 1)การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 2) การไล่ตามการเปลี่ยนแปลง 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4) การนำการเปลี่ยนแปลง

4. ทำไม่ถึงเปลี่ยนแปลง

: ถูกบังคับให้ต้องเปลี่ยนแปลง / ไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ / พอใจแล้ว แต่อยากทำให้ดีขึ้น /อยากไปถึงวิสัยทัศน์

<p>5. การบริหารความเปลี่ยนแปลง</p> <p>5.1 สำนักความจำเป็น</p> <p>5.2 ทีมแนวร่วม</p> <p>5.3 ภาพอนาคต เมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วคืออะไร เช่น บริการดีขึ้น มีความผิดพลาดน้อยลง เป็นต้น</p> <p>5.4 สื่อสารให้ทั่วถึง มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.5 ความสำเร็จที่เห็นได้</p>	
---	--



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

สรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ : การเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่องค์การขีดสมรรถนะสูง
รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่โลกอนาคตเทคโนโลยี

สถานที่ ห้องประชุม ก.พ.ร. วันที่ 2 มีนาคม 2565 เวลา 13.00-13.30 น.

ผู้สรุปประเด็นการเรียนรู้ : นางสาวพันตรี วิเศษธนวัฒน์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จัดทำโดย : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

การบริหารความเปลี่ยนแปลง

<p>สร้างสำนึกความจำเป็นเร่งด่วน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คนไม่เปลี่ยนถ้าไม่เห็นความจำเป็น ● ชี้ถึงโอกาส วิกฤต หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดได้ ● ทำให้ตระหนักว่า “ไม่เปลี่ยน ไม่ได้แล้ว” ● สื่อสารโดยการพูดคุย ปรีกษาหารือ ดีกว่าการสื่อสารทางเดียว ● เป้าหมายคือการสร้างการยอมรับ สู่ “วิสัยทัศน์ร่วม” ความเชื่อ / ความคิด / ความรู้สึก / การกระทำ / นิสัย 	<p>เทคนิคสร้างสำนึกความจำเป็นเร่งด่วน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) โน้มน้าวใจ 2) ไฟไหม้บ้าน 3) ผู้นำกดดัน 4) เปลี่ยนจากล่าง (ผู้ปฏิบัติไม่พอใจ)
<p>สร้างทีมแนวร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● งานไม่สำเร็จ หากขาดแนวร่วม ● ลักษณะของแนวร่วมขึ้นกับขอบเขตและลักษณะการเปลี่ยนแปลง ● มีความคิดร่วมกัน และมีอำนาจเพียงพอ ● จัดตั้ง และมอบอำนาจเพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลง 	<p>การสร้างทีมแนวร่วม มี 4 กลุ่ม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้มีตำแหน่งที่มีอำนาจ 2) ผู้เชี่ยวชาญ 3) ผู้เป็นที่ยอมรับนับถือ 4) ผู้ที่ผ่านประสบการณ์ในเรื่องนั้น
<p>ภาพอนาคต: ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ภาพของอนาคตที่... ฟังประสงค์ / ชัดเจน / เป็นไปได้ / บันดาลใจให้ก้าวหน้า / Focus 	<p>หน้าที่ของ “ภาพอนาคต”</p> <p>เป็นเข็มมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ชี้จุดหมายและทิศทางในการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจให้ทำ และประสานกิจกรรมแต่ละส่วนในองค์กร</p>
<p>การสื่อสารอย่างทั่วถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ทำให้คนเห็นพ้องต้องกันในวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ● สื่อสารวิสัยทัศน์ออกไปทุกช่องทางในทุกกิจกรรม ทั้งสัญลักษณ์องค์กร แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ <ul style="list-style-type: none"> ● พฤติกรรมของผู้บริหาร - ทำอย่างทีพูด ● สื่อสารอย่างชัดเจน เปิดเผย ง่าย และกระชับ 	
<p>. การสร้างความสำเร็จที่ “เห็นได้” ก่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำเร็จ ความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาที่ “เห็นได้” ชัดเจน ไม่มีข้อสงสัย ● ความสำเร็จที่เห็นก่อน (Quick wins) เช่น ตัวอย่างความสำเร็จ เลือกเรื่องให้เห็นผลเร็วและง่ายมาทำก่อน <ul style="list-style-type: none"> ● วางแผน ไม่ใช่บังคับเอื้อ ปล่อยตามยถากรรม ● ให้ recognition และ reward ● เอาชนะข้อสงสัยต่อการเปลี่ยนแปลง 	

การเตรียมทีมรับการเปลี่ยนแปลง

- ได้รับการอธิบายอย่างถูกต้อง
- เห็นผลกระทบ ทั้งทางบวกและลบ
- กระตุ้นให้มองประโยชน์จนอยากเปลี่ยนแปลง
- มองอนาคต บอกเล่าวิสัยทัศน์ที่ทรงพลัง
- จูงใจให้กำหนดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลง
- รับฟังปัญหา / อุปสรรคอย่างตั้งใจ
- กระตุ้นให้เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง
- สร้างการมีส่วนร่วมแทนการถูกบังคับ
- สร้างความกระตือรือร้น