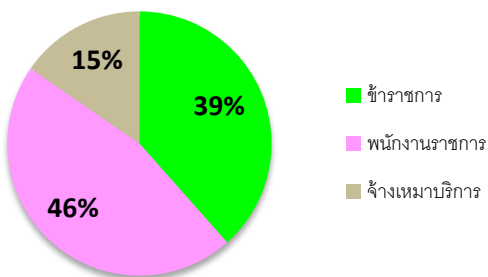


รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการความรู้ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

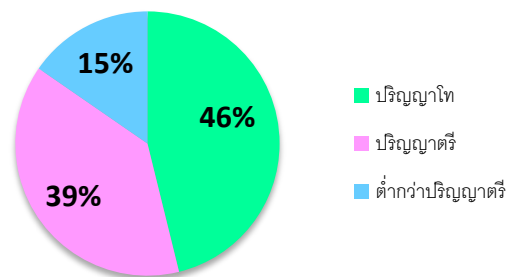
1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 13 คน จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็น 3 กลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 46 รองลงมาได้แก่ข้าราชการและจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 39 และ 15 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 46 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 39 และ 15 ตามลำดับ บุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีวุฒิการศึกษาที่หลากหลาย เช่น ศิลปศาสตร บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ เทคโนโลยี สาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นโอกาสในการพัฒนางานตามภารกิจของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานที่ กพร. พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ กพร. น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 38.46 รองลงมาได้แก่ 6-10 ปี และ 1-5 ปี/มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.78 และ 15.38 ตามลำดับ

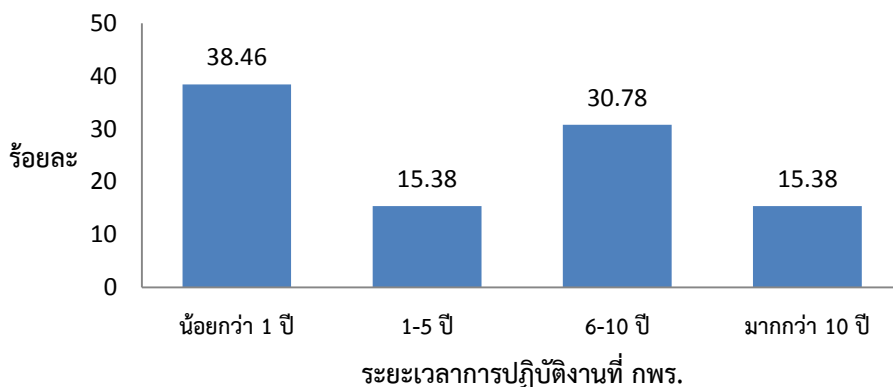
ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร



ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา



ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ กพร.



2. การวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการความรู้ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

การวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารใช้หลักการ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) 7 ขั้นตอนของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ

- 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
- 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
- 7) การเรียนรู้ (Learning)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ดำเนินการโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของหน่วยงาน ซึ่งความรู้ที่จำเป็นประกอบด้วย (1) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ เช่น เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (2) ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์และนโยบาย เช่น นโยบายกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ (3) ความรอบรู้ด้านสุขภาพ เช่น การขับเคลื่อนองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพแบบมีส่วนร่วม และ (4) ความรู้อื่นๆ เช่น หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 เป็นต้น มีการแสวงหาความรู้โดยการสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติงาน การทำ BAR/AAR การสกัดความรู้จากการเข้าประชุม/อบรม การแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ Website ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการนำความรู้จัดเก็บอย่างเป็นระบบบน Website ของหน่วยงานเพื่อให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้มีการสำรวจประวัติการประชุม/อบรม/สัมมนาย้อนหลัง 3 ปีของบุคลากรทุกคนเพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานในสังกัดกรมในเรื่องการพัฒนาระบบราชการได้อย่างถูกต้อง สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งความรู้จากการประชุมอบรมสัมมนา ได้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เช่น พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการภาครัฐในยุคดิจิทัล การพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 การสร้างพลังแห่งการสื่อสารด้วยอินโฟกราฟิกและโมชันกราฟิก การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 เป็นต้น และนำขึ้นบน Website ของหน่วยงาน

นอกจากนี้ ได้มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำขึ้นบน Website ของหน่วยงาน เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปี 2562

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ให้บุคลากรในหน่วยงานเสนอประเด็นองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการ “การจัดการความรู้ : Knowledge Management” ของหน่วยงาน ซึ่งประเด็นองค์ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่

1) ความรู้ในการพัฒนาระบบราชการ ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล การพัฒนาบทบาทและโครงสร้างส่วนราชการ การพัฒนาระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) และความรู้เกี่ยวกับคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พ.ศ. 2562 และ เทคนิคการขับเคลื่อน พรฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ความรู้เรื่องธรรมาภิบาล ทิศทางการพัฒนาระบบราชการ

2) ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์รางวัลเลิศรัฐ ได้แก่ รางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รางวัลบริการภาครัฐ (TPSA) รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (TEPGA) และการสนับสนุนการส่งผลงานเพื่อสมัครรางวัลเลิศรัฐ

3) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมิน ITA

4) ความรู้เกี่ยวกับองค์รรอบรู้ด้านสุขภาพ

5) ความรู้เกี่ยวกับ Technology Digital ได้แก่ ทักษะ Digital คอมพิวเตอร์ สูตรโปรแกรม Excel การสร้าง PowerPoint ให้น่าสนใจในการนำเสนอ การใช้งานระบบ Microsoft office (Word Excel PowerPoint) การออกแบบและการทำแอนิเมชัน (Animation)

6) ความรู้เกี่ยวกับแผนงาน งบประมาณ และพัสดุ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณ ระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดประชุม และการไปร่วมประชุมระหว่างประเทศ ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่ปรับปรุงใหม่ เงินยืมเงินราชการ เงินยืมบัตรเครดิตราชการ ระเบียบพัสดุ

7) ความรู้อื่นๆ ได้แก่ ความรู้เรื่องระเบียบสารบรรณ การจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management) การสื่อสารอย่างไรให้ผู้อื่นเข้าใจ การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล สมรรถนะ A2IM

3. สรุปผลและการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

จากการวิเคราะห์ลักษณะบุคลากร จะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ การศึกษาสูงสุดปริญญาโทและระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กพร. น้อยกว่า 1 ปี และที่ผ่านมากลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีการดำเนินการจัดการความรู้ตาม 7 ขั้นตอน ของสำนักงาน ก.พ.ร. และยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้มีการกำหนดให้มีนโยบาย “การจัดการข้อมูลและความรู้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร” ซึ่งประกอบด้วยมาตรการ

1) ส่งเสริมสร้างความเข้าใจให้บุคลากรได้มีการจัดการข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2) สร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันข้อมูลและความรู้ โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นทุนทางปัญญา และสามารถสร้างคุณค่าให้กับบุคลากรและองค์กรได้

3) เก็บรวบรวมข้อมูลและความรู้ที่มีในองค์กรหรือกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารต่างๆ มาพัฒนาให้เป็นระบบและเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวกและรวดเร็ว เพื่อใช้ในการเรียนรู้และต่อยอดการพัฒนาขององค์กร

ซึ่งได้มีการนำมาตรการสู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป็นกิจกรรม เพื่อให้มีการพัฒนาและต่อยอดความรู้ เพิ่มศักยภาพแก่บุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อกรมอนามัยต่อไป