

**ผลการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็น
ต่อภารกิจหน่วยงาน ศูนย์อนามัยที่ 6 ประจำปีงบประมาณ 2565**

สถานการณ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในยุค Post New Normal

รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรในยุค Post New Normal ศูนย์อนามัยที่ 6 ประจำปีงบประมาณ 2565 นี้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของศูนย์อนามัยที่ 6 โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (Chief Human Resource Office : CHRO) งานยุทธศาสตร์หน่วยงานและเจ้าหน้าที่หน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาตามกรอบสังขสมประสพการณ (Career path)

การวิเคราะห์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 6

กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน ได้สำรวจแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในช่วงเดือนตุลาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2565 ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 102 คน ประกอบด้วย 5 กลุ่มงาน ได้แก่ 1. กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ 2. กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม 3. กลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 4. กลุ่มอำนวยการ และ 5. กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และกำลังคน ซึ่งแต่ละกลุ่มงานจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของแต่ละลักษณะงานตามหน้าที่และภารกิจที่แตกต่างกัน

แนวคิดเรื่องการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. ใช้อ้างอิงจากทฤษฎีของศาสตราจารย์ ดร. เว็ด แมคเคลแลนด์ (Dr. David C. McClelland) ที่ได้แบ่งระดับที่มาของสมรรถนะของการประเมินและพัฒนาตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยสำนักงาน ก.พ. แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้ คือ องค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง/ลักษณะงาน ประกอบด้วย องค์ความรู้ลักษณะบรรยายความ องค์ความรู้ลักษณะกระบวนการ และองค์ความรู้เชิงกลยุทธ์
2. ทักษะ คือ การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ คล่องแคล่วในแต่ละตำแหน่งและลักษณะงาน ที่พัฒนามาจากการสังขสมประสพการณและการฝึกฝน สะท้อนมาจากการกระทำของแต่ละบุคคล
3. สมรรถนะ คือ การรวมทั้งความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม โดยระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างน้อย 3 สมรรถนะ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งแต่ละประเภท (สำนักงาน ก.พ., 2553)

จากการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของสำนักงาน ก.พ. กรมอนามัยได้กำหนดเกณฑ์ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทความรู้ (K1 – K11) 11 ด้าน 2) ประเภททักษะ (S1 – S11) 5 ด้าน และ 3) ประเภทสมรรถนะ (C1 – C24) 24 ด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การกำหนดเลขรหัสสำหรับรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ประเภท	เลขรหัส	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ
ความรู้	K1	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับสตรีและเด็กปฐมวัย(Cluster แม่และเด็ก)
ความรู้	K2	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยรุ่นเรียน(Cluster วัยเรียน)
ความรู้	K3	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยรุ่น(Cluster วัยรุ่น)
ความรู้	K4	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยทำงาน(Cluster วัยทำงาน)
ความรู้	K5	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยผู้สูงอายุ(Cluster ผู้สูงอายุ)
ความรู้	K6	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกลุ่มอนามัยสิ่งแวดล้อม(Clusterอนามัยสิ่งแวดล้อม)
ความรู้	K7	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายสาธารณสุข(LAW)
ความรู้	K8	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์กำลังคน(HR)
ความรู้	K9	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบูรณาการจัดการความรู้ข้อมูลและเฝ้าระวัง(KM & IT & Surveillance) (KISS)
ความรู้	K10	ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการคลังและงบประมาณ(FIN)
ความรู้	K11	ความรู้อื่นๆ (โปรดระบุ)
ทักษะ	S1	การใช้คอมพิวเตอร์
ทักษะ	S2	การใช้ภาษาอังกฤษ
ทักษะ	S3	การคำนวณ
ทักษะ	S4	การจัดการข้อมูล
ทักษะ	S5	ทักษะอื่นๆ (โปรดระบุ)
สมรรถนะหลักก.พ.	C1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
สมรรถนะหลักก.พ.	C2	บริการที่ดี
สมรรถนะหลักก.พ.	C3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
สมรรถนะหลักก.พ.	C4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
สมรรถนะหลักก.พ.	C5	การทำงานเป็นทีม
สมรรถนะทางการบริหาร	C6	สภาวะผู้นำ
สมรรถนะทางการบริหาร	C7	วิสัยทัศน์

ตารางที่ 1 การกำหนดเลขรหัสสำหรับรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

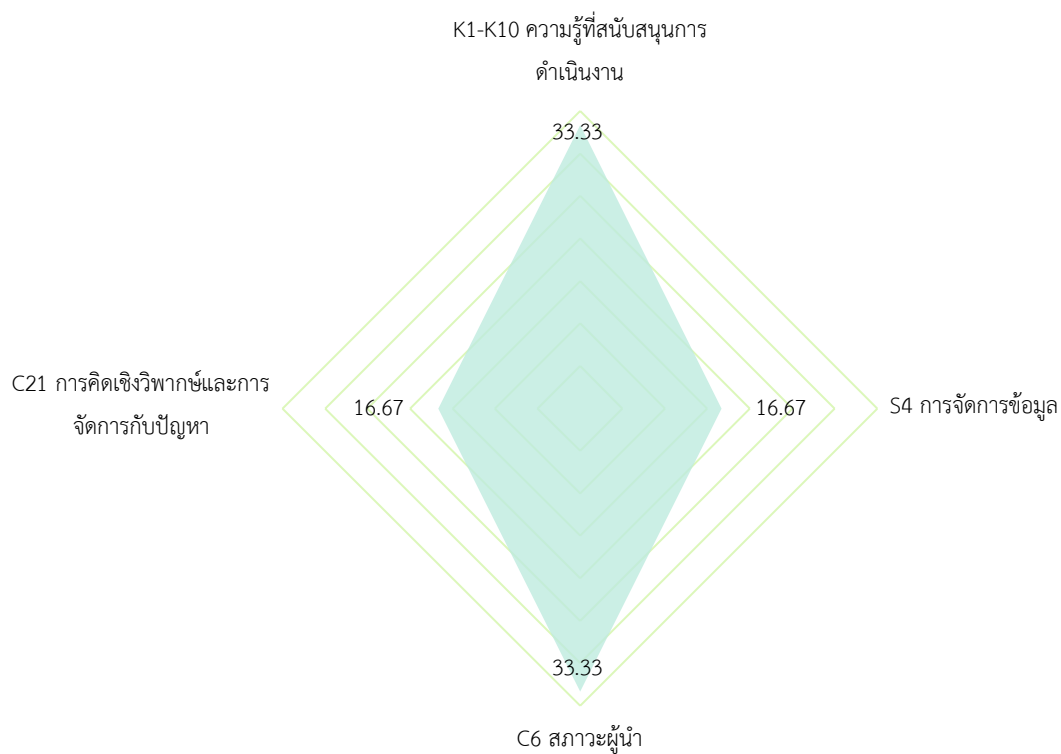
ประเภท	เลขรหัส	ชื่อความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ
สมรรถนะทางการบริหาร	C8	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
สมรรถนะทางการบริหาร	C9	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
สมรรถนะทางการบริหาร	C10	การควบคุมตนเอง
สมรรถนะทางการบริหาร	C11	การสอนงานและการมอบหมายงาน
สมรรถนะหลักของกรมอนามัย	C12	การวางแผนและการจัดการ
สมรรถนะหลักของกรมอนามัย	C13	การติดตามและประเมินผล
สมรรถนะหลักของกรมอนามัย	C14	การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้
สมรรถนะหลักของกรมอนามัย	C15	ความเข้าใจผู้อื่น
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C16	การวิจัยและพัฒนา
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C17	การสรุบนวัตกรรม
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C18	การประสานสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C19	การดำเนินการเชิงรุก
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C20	การทำงานบนฐานความรู้
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C21	การคิดวิเคราะห์
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C22	ความยืดหยุ่นในการทำงาน
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C23	การค้นคว้าแสวงหาความรู้
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	C24	สมรรถนะอื่นๆ (โปรดระบุ)

การวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 จำแนกตามช่วงอายุ

1. Generation BB (อายุระหว่าง 54-60 ปี)

การวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 Generation BB (อายุระหว่าง 54-60 ปี) ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการวิเคราะห์พบว่าบุคลากร Generation BB (อายุระหว่าง 54-60 ปี) มีบุคลากรในกลุ่มมีหัวข้อ/ประเด็น/เรื่องที่จะพัฒนา เกี่ยวกับ K1-K10 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานโดยเฉพาะ K1 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับสตรีและเด็กปฐมวัย (Cluster แม่และเด็ก) ความรู้เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงหรือการ Coaching เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการบริการด้านการส่งเสริมเจริญเติบโตและพัฒนาการเด็กปฐมวัย (Child Manager ระดับ CUP) เขตสุขภาพที่ 6 และ K6 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกลุ่มอนามัยสิ่งแวดล้อม (Clusterอนามัยสิ่งแวดล้อม) ร้อยละ 33.33 ด้านสมรรถนะทางการบริหาร C6 สภาวะผู้นำเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำในการทำงานกับผู้อื่นอย่างสมดุลและการเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 33.33 และด้านทักษะ S4 การจัดการข้อมูล ร้อยละ 16.67 ดังภาพที่ 1



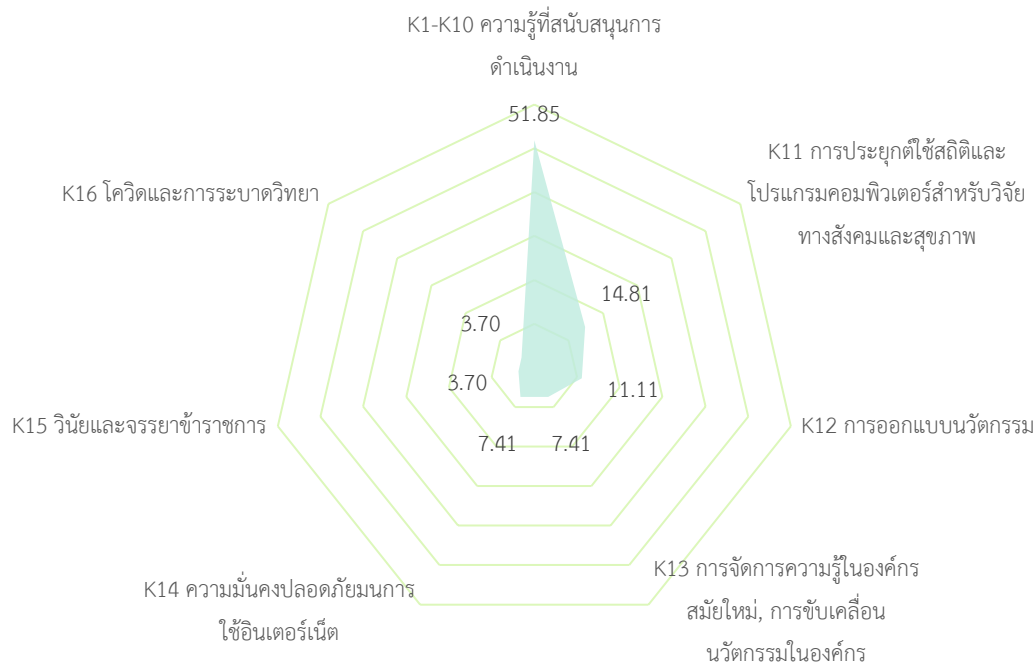
ภาพที่ 1 กราฟใยแมงมุมด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร Generation BB (อายุระหว่าง 54-60 ปี) ศูนย์อนามัยที่ 6

2. Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี)

การวิเคราะห์ความรู้ของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

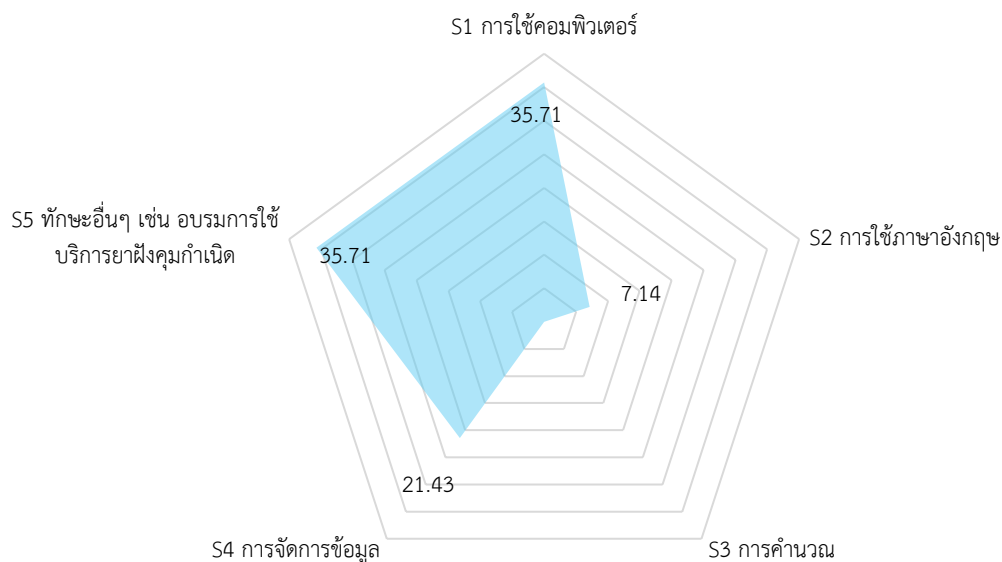
การวิเคราะห์ความรู้ของ Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) พบว่ามีบุคลากรในกลุ่มมีหัวข้อ/ประเด็น/เรื่องที่จะพัฒนา เกี่ยวกับ K1-K10 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานร้อยละ 51.85 ได้แก่ K2 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยเรียน (Cluster วัยเรียน) K3 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยรุ่น (Cluster วัยรุ่น) K4 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยทำงาน (Cluster วัยทำงาน) K6 ความรู้

ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกลุ่มอนามัยสิ่งแวดล้อม (Clusterอนามัยสิ่งแวดล้อม) และ K7 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายสาธารณสุข (LAW) ด้านสมรรถนะทางการบริหาร C6 สภาวะผู้นำเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำในการทำงานกับผู้อื่นอย่างสมดุลและการเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 33.33 และด้านทักษะ S4 การจัดการข้อมูล ร้อยละ 16.67 ดังภาพที่ 2



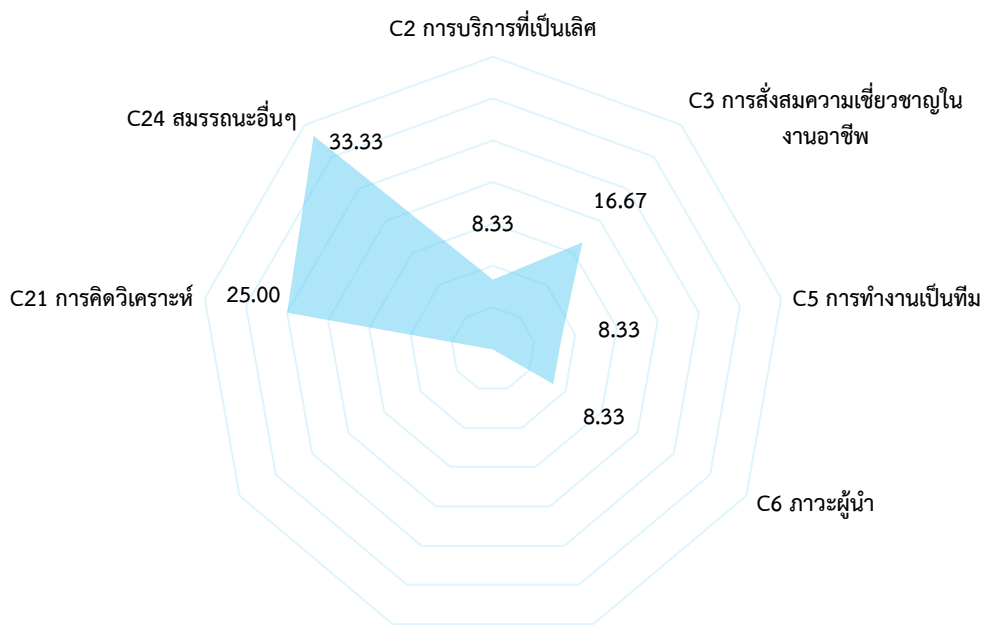
ภาพที่ 2 กราฟใยแมงมุมด้านความรู้ของบุคลากร Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) ศูนย์อนามัยที่ 6

การวิเคราะห์ทักษะของ Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 มีหัวข้อ/ประเด็น/เรื่องที่จะพัฒนา ทักษะด้าน S1 การใช้คอมพิวเตอร์และ S5 ทักษะอื่นๆ มากที่สุด ร้อยละ 35.71 ทักษะด้าน S1 การใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ, Digital Literacy, การพัฒนาเว็บไซต์ด้วย Google Site และ Infographic เป็นต้น S5 ทักษะอื่นๆ เช่น อบรมการใช้บริการยาฝังคุมกำเนิด นวัตกรรมการคุมกำเนิดที่ปลอดภัย และการให้บริการให้คำปรึกษาทางเลือกสตรีที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อม S4 การจัดการข้อมูล ร้อยละ 21.43 และ S2 การใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน การสนทนาในสถานการณ์ต่างๆ ร้อยละ 7.14 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กราฟใยแมงมุมด้านทักษะของบุคลากร Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) ศูนย์อนามัยที่ 6

การวิเคราะห์สมรรถนะของ Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 มีหัวข้อ/ประเด็น/เรื่องที่จะพัฒนา ด้านสมรรถนะ ด้าน C24 สมรรถนะอื่นๆ มากที่สุด ร้อยละ 33.33 ได้แก่การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ จิตวิทยาและการปรับตัว มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ C21 การคิดวิเคราะห์ ร้อยละ 25.00 ได้แก่ การพัฒนาการคิด และการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นต้น C3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ร้อยละ 16.67 C2 การบริการที่เป็นเลิศ C5 การทำงานเป็นทีม และ C6 ภาวะผู้นำ ร้อยละ 8.33 ตามลำดับ ดังภาพที่ 4

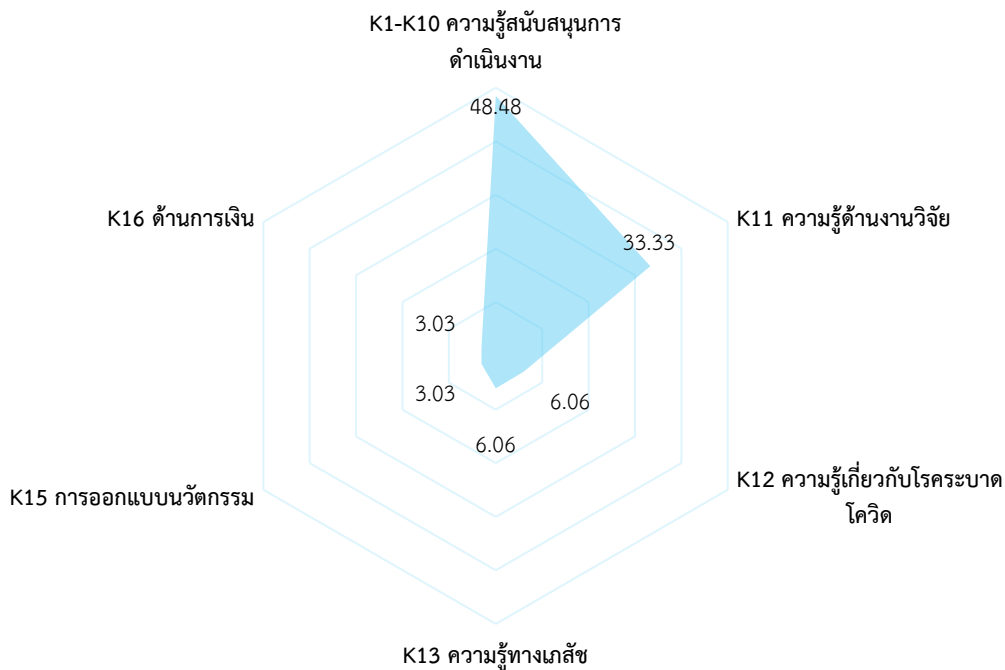


ภาพที่ 4 กราฟใยแมงมุมสมรรถนะของบุคลากร Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) ศูนย์อนามัยที่ 6

3. Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี)

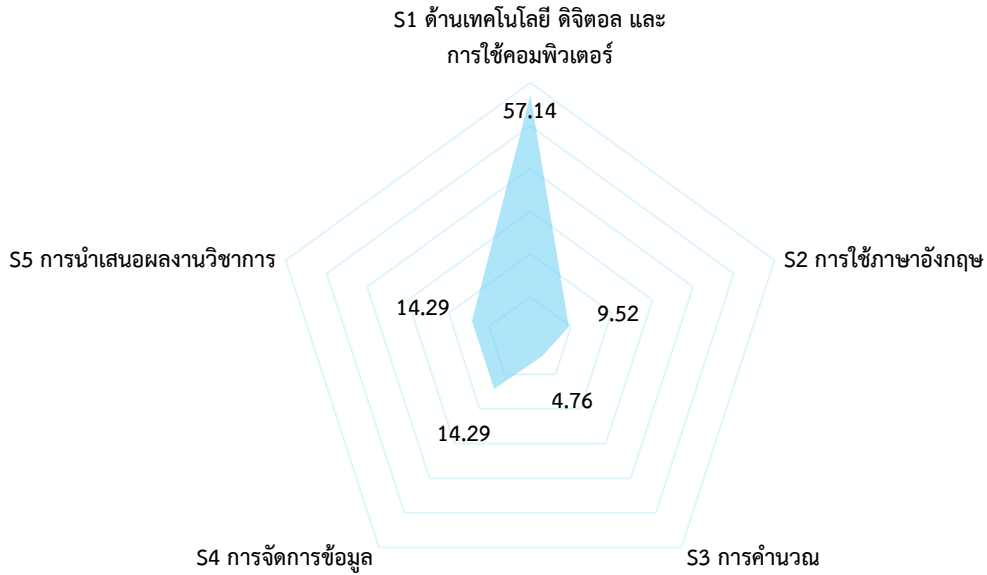
การวิเคราะห์ความรู้ของบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการ ได้แก่ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ สายงานทั่วไประดับปฏิบัติงาน และพนักงานราชการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ความรู้ของ Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) พบว่ามีบุคลากรในกลุ่มมีหัวข้อ/ประเด็น/เรื่องที่จะพัฒนา เกี่ยวกับ K1-K6 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานของ Cluster มากที่สุดร้อยละ 48.48 ได้แก่ K1 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับสตรีและเด็กปฐมวัย (Cluster แม่และเด็ก) K3 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยรุ่น (Cluster วัยรุ่น) K4 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับวัยทำงาน (Cluster วัยทำงาน) K5 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ (Cluster ผู้สูงอายุ) K6 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกลุ่มอนามัยสิ่งแวดล้อม (Cluster อนามัยสิ่งแวดล้อม) และความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายสนับสนุน ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายสาธารณสุข (LAW) ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) และความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบูรณาการจัดการความรู้ข้อมูลและเฝ้าระวัง (KISS) รองลงมาคือ K11 ความรู้ทางด้านการวิจัย ร้อยละ 33.33 ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนางานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย และจากพัฒนางานวิจัยจากแนวคิดสู่ปฏิบัติ K12 ความรู้เกี่ยวกับโรคระบาดโควิด-19 และ K13 ความรู้ทางเภสัช ร้อยละ 6.06 และ K15 การออกแบบนวัตกรรม และ K16 ด้านการเงิน ร้อยละ 3.03 ตามลำดับ ดังภาพที่ 5



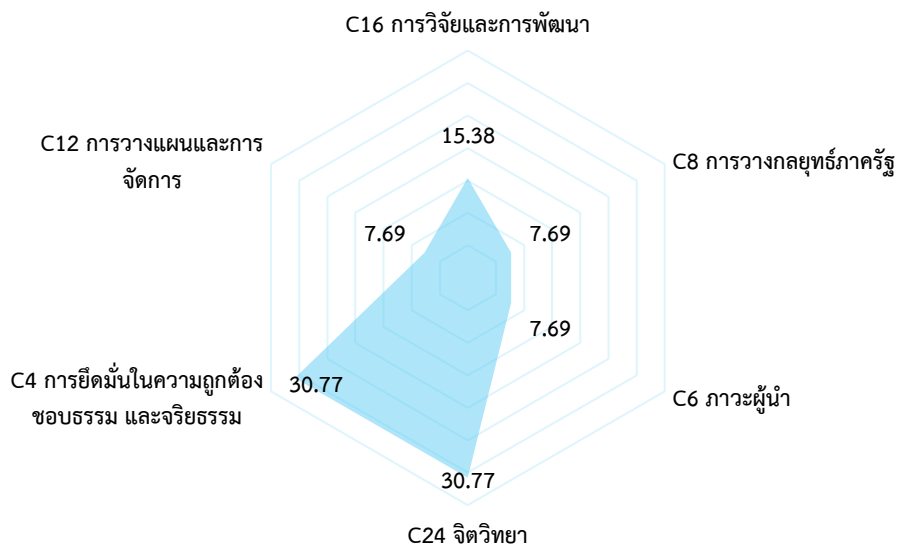
ภาพที่ 5 กราฟใยแมงมุมด้านความรู้ของบุคลากร Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) ศูนย์อนามัยที่ 6

การวิเคราะห์ทักษะของ Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 มีหัวข้อ/ประเด็น/เรื่องที่จะพัฒนาทักษะด้าน S1 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด ร้อยละ 57.14 ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้โปรแกรม Microsoft Office การทำ Infographic Graphic design เป็นต้น รองลงมาคือ ทักษะด้าน S4 การจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และ S5 ทักษะอื่นๆ ด้านเทคนิคการนำเสนอผลงานวิชาการร้อยละ 14.29 S2 การใช้ภาษาอังกฤษร้อยละ 9.52 ได้แก่ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เป็นต้น และ S3 ด้านการคำนวณร้อยละ 4.76 ได้แก่ R Programming หรือโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เป็นต้น ตามลำดับ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 กราฟใยแมงมุมด้านทักษะของบุคลากร Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) ศูนย์อนามัยที่ 6

การวิเคราะห์สมรรถนะของ Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) พบว่า บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 6 มีหัวข้อ/ประเด็น/เรื่องที่จะพัฒนาด้านสมรรถนะ ด้าน C4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ได้แก่ คุณธรรมและความโปร่งใส และ C24 สมรรถนะอื่นๆ ด้านจิตวิทยา ได้แก่ สุขภาพจิตกับการดำเนินชีวิต จิตวิทยากับชีวิตประจำวันมากที่สุดร้อยละ 30.77 รองลงมาคือ C16 การวิจัยและการพัฒนา ร้อยละ 15.38 C6 ภาวะผู้นำ C8 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ และ C12 การวางแผนและการจัดการ ร้อยละ 7.69 ตามลำดับ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 กราฟใยแมงมุมสมรรถนะของบุคลากร Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) ศูนย์อนามัยที่ 6

บทสรุป

การวิเคราะห์ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ศูนย์อนามัยที่ 6 ซึ่งแต่ละกลุ่มงานจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของแต่ละลักษณะงานตามหน้าที่และภารกิจที่แตกต่างกันในด้านความรู้ของบุคลากรในสายงาน Cluster และบทบาทหน้าที่ซึ่งได้ใช้องค์ความรู้ที่สำคัญและเฉพาะเจาะจงของงานที่จำเป็นต่องาน เนื่องจากมีภารกิจหน้าที่แตกต่างกัน และช่วงอายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน การดำรงตำแหน่งที่ต่างกันทำให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันดังนี้

ความรู้ พบว่าบุคลากรทุกช่วงอายุมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ด้าน K1-K10 ความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงานมากที่สุด และ Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) มีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ทางการวิจัยร้อยละ 33.33

ทักษะ พบว่าบุคลากร Generation BB (อายุระหว่าง 54-60 ปี) ต้องการพัฒนาด้านทักษะ S4 การจัดการข้อมูล ร้อยละ 16.67 Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) มีเรื่องที่จะพัฒนาในด้าน S1 การใช้คอมพิวเตอร์และ S5 ทักษะอื่นๆ มากที่สุดร้อยละ 35.71 ทักษะด้าน S1 การใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ เครื่องมือ Cloud Based การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ, Digital Literacy, การพัฒนาเว็บไซต์ด้วย Google Site และ Infographic เป็นต้น S5 ทักษะอื่นๆ เช่น อบรมการใช้บริการยาฝังคุมกำเนิด นวัตกรรมคุมกำเนิดที่ปลอดภัย และการให้บริการให้คำปรึกษาทางเลือกสตรีที่ตั้งครรภ์ไม่พร้อม ส่วน Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) ต้องการจะพัฒนาทักษะด้าน S1 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุดร้อยละ 57.14 ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้โปรแกรม Microsoft Office การทำ Infographic Graphic design เป็นต้น

สมรรถนะ พบว่าบุคลากร Generation BB (อายุระหว่าง 54-60 ปี) ต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะทางการบริหาร C6 สภาวะผู้นำเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำในการทำงานกับผู้อื่นอย่างสมดุลและการเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 33.33 Generation X (อายุระหว่าง 38-53 ปี) ด้าน C21 การคิดวิเคราะห์ ร้อยละ 25.00 และ Generation Y (อายุระหว่าง 24-37 ปี) ด้าน C4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ได้แก่ คุณธรรมและความโปร่งใส และ C24 สมรรถนะอื่นๆ ด้านจิตวิทยา ได้แก่ สุขภาพจิตกับการดำเนินชีวิต จิตวิทยากับชีวิตประจำวันมากที่สุดร้อยละ 30.77

ในอนาคตศูนย์อนามัยที่ 6 จะมีการสูญเสียบุคลากรเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรให้เรียนรู้งานและจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งให้คนรุ่นหลังได้เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง (Career path) โดยให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมที่สำคัญในการเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้มีประเด็นที่มุ่งเน้นเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ให้บุคลากร ในปี พ.ศ.2564 ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) ทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Technology Skill Set) และทักษะด้านการ ออกแบบกระบวนการและการให้บริการ ด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพ งานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set) ให้ก้าวทันเทคโนโลยีและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โลก

ข้อเสนอแนะ

จากรายงานการวิเคราะห์นี้เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรและผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่บุคลากรศูนย์

อนามัยที่ 6 จะพัฒนาในแต่ละช่วงอายุ ได้แก่ ความรู้เฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามภาระหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงาน ทักษะ ได้แก่ ด้าน S4 การจัดการข้อมูล, S1 การใช้คอมพิวเตอร์ และ S5 ทักษะอื่นที่สนับสนุนการปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานด้านสุขภาพ และสมรรถนะ ได้แก่ C6 สภาวะผู้นำ, C4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ C21 การคิดวิเคราะห์จากข้อสรุปข้างต้นงานพัฒนาบุคลากรจะนำไปดำเนินการจัดทำหลักสูตรแบบออนไลน์เพื่อให้ตรงกับความต้องการ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในยุค Post New Normal ที่ไม่สามารถรวมกลุ่มหรือเดินทางในการอบรมได้ รวมถึงเป็นการพัฒนาทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารหาความรู้เพิ่มเติม และความหลากหลายของหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการภายใต้สถานการณ์ต่างๆ

ผลการวิเคราะห์ต่อการให้บริการของกลุ่มงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพการให้บริการ การส่งเสริมสุขภาพ Cohort Ward และ โรงพยาบาลสนาม (ผู้ป่วยด้วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มาใช้บริการ ณ โรงพยาบาลสนาม และ Cohort Ward ของ ศูนย์อนามัยที่ 6)

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจ :

องค์ความรู้ที่ต้องการเพิ่มเติม

- การจัดการอาการป่วยด้วยตัวเอง
- อาหารต้านโรคโควิด
- การออกกำลังกายต้านโรคโควิด
- การปฏิบัติตัวเมื่อใช้ชีวิตประจำวัน

เรื่องกังวลใจที่เกิดขึ้นระหว่างการรักษาตัว และข้อเสนอแนะที่ต้องการแจ้ง

- เมื่อออกจากโรงพยาบาลสนามแล้วจะหายเป็นปกติไหม จะติดเชื้อใหม่
- กลับบ้านแล้วที่บ้านจะได้รับเชื้อ
- มีการประเมินอย่างไรจึงรู้ว่าอาการเราขณะนี้รุนแรงระดับไหน
- การดำรงชีวิตหลังจากออกจากโรงพยาบาลสนาม
- กลัวไม่หาย
- อาหาร อยากให้เน้นผักเยอะๆ จะลดอาการท้องผูกได้
- อยากทราบว่าผู้ป่วยที่อยู่รวมกันอาการไม่เท่ากันมีปัญหอะไรไหม
- ขณะที่อยู่ที่โรงพยาบาลกลัวจะพบอาการของโรคเพิ่มขึ้นและรุนแรง

จากส
กระทบต่อป

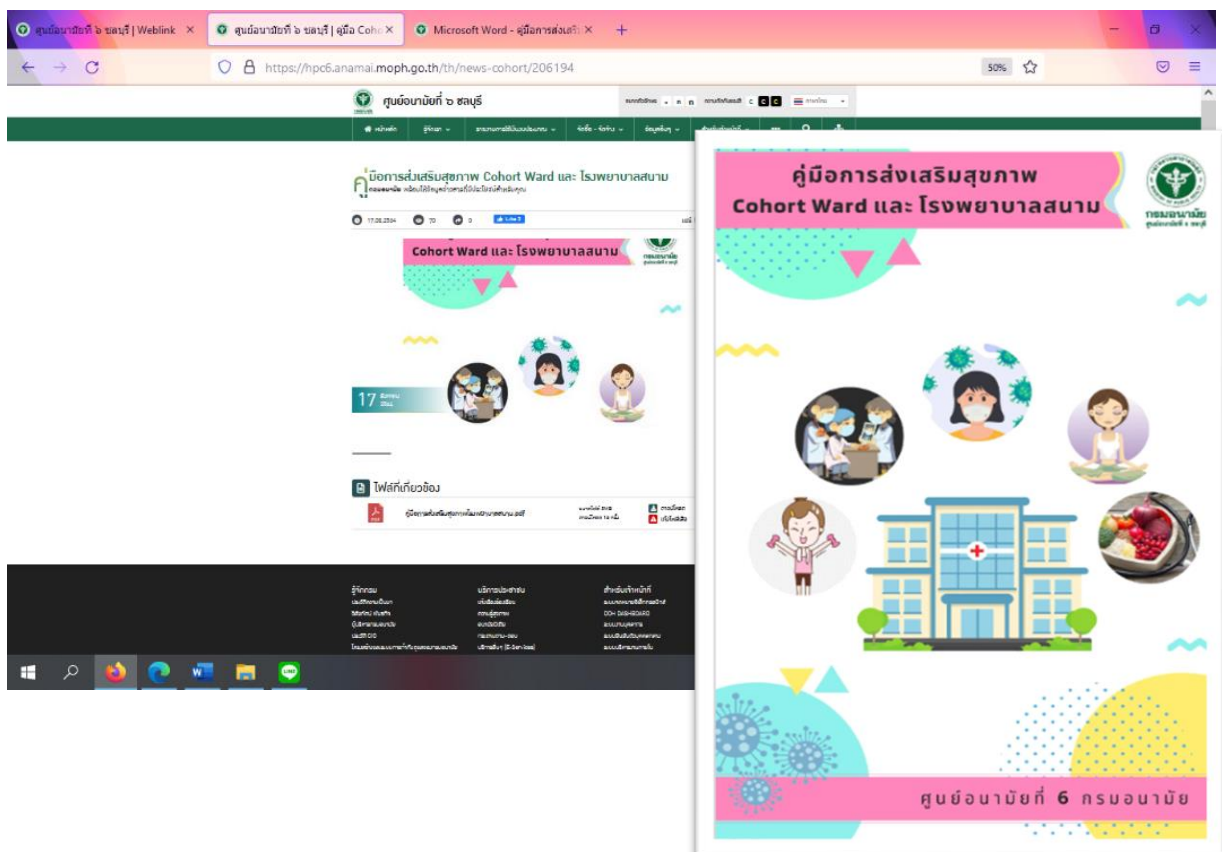
ทศไทย ส่งผล
ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านสังคม รวมถึงปัญหาทางด้านสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้มีนโยบายในการสนับสนุนการจัดการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมโรงพยาบาลสนาม และ Cohort Ward เน้นให้ปฏิบัติตามแนวทาง 8 ด้าน เพื่อการจัดการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและถูกต้อง พร้อมส่งเสริมให้ผู้ที่เฝ้าระวังมีกิจกรรม

ส่งเสริมสุขภาพด้วยหลัก 3 อ. คือ อาหาร ออกกำลังกาย และอารมณ์ โดยการให้ความรู้ การดูแลสุขภาพตนเองขณะพักรักษาตัวในโรงพยาบาลสนาม ซึ่งศูนย์อนามัยที่ 6 เป็นหน่วยงานเดียวที่สังกัดกรมอนามัยและมีการจัดตั้งโรงพยาบาลสนาม หรือ Cohort Ward เพื่อรองรับผู้ป่วยโรคโควิด-19

ดังนั้นกลุ่มงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 6 จึงได้เล็งเห็นความสำคัญและจัดทำคู่มือการส่งเสริมสุขภาพ Cohort Ward และ โรงพยาบาลสนาม สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งภายในหน่วยงานมีโรงพยาบาลสนาม หรือ Cohort Ward และมีการดูแลผู้ป่วยโรคโควิด-19 ซึ่งเจ้าหน้าที่สามารถติดตามองค์ความรู้ในการดูแลตนเองเพิ่มเติมได้ที่

Link นี้ → <https://hpc6.anamai.moph.go.th/th/news-cohort/206194>



จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสนาม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นและมั่นใจในการให้บริการได้ตามคำแนะนำที่อ่านจากคู่มือ ข้อมูล ความรู้ที่ใช้แลกเปลี่ยนกับผู้ปฏิบัติงานทำให้ทราบว่า คู่มือการส่งเสริมสุขภาพ Cohort Ward และ โรงพยาบาลสนาม ที่จัดทำขึ้นเกิดประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และภาคีเครือข่ายที่มีการจัดตั้ง Cohort Ward และ โรงพยาบาลสนาม เป็นอย่างยิ่ง

สำหรับผู้ป่วยที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทางศูนย์อนามัยที่ 6 ได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในประเด็น องค์ความรู้ และความคาดหวัง เสี่ยงสะท้อนกลับจากผู้ป่วยของการให้บริการ มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเช่นกัน ทั้งนี้สิ่งที่ได้จากการพูดคุยในเบื้องต้นคือ จะมีการพัฒนา แอปพลิเคชันสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ป่วยได้ใช้แอปพลิเคชันสุขภาพนี้ในการเฝ้าระวัง แสกนสุขภาพ และดูแลสุขภาพด้วยตนเอง เนื่องจากทางเจ้าหน้าที่มีข้อจำกัดในการดูแลและให้บริการผู้ป่วย แอปพลิเคชันสุขภาพ ที่กล่าวถึง กำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาเพื่อนำไปใช้กับผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในครั้งต่อไป



แอปพลิเคชันสุขภาพชื่อ
“HPC6 Quarantine”
 กำลังอยู่ระหว่างการเขียน
 โปรแกรมเพื่อพัฒนาให้เข้าถึง

| ๒๑ ๒

สาเหตุที่เลือกประเด็นนี้ เนื่องจาก จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจแล้วพบข้อมูลที่น่าสนใจจากผู้ป่วย ที่มารับบริการ เช่น เมื่อเขากลับจากโรงพยาบาลสนามแห่งนี้ไป เขาต้องปฏิบัติตัวอย่างไรบ้าง กินอย่างไร ดูแลสุขภาพตนเองอย่างไรบ้าง คำถามเหล่านี้เกิดจากความไม่มั่นใจ ความกลัวของผู้ป่วย ดังนั้นทางผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องจึงปรึกษาหารือกันเพื่อนำVoice หรือความต้องการและความคาดหวังของผู้ป่วยมาพัฒนาปรับปรุง การให้บริการที่คาดว่าจะมีในอนาคต โดยการจัดทำคู่มือ **“การส่งเสริมสุขภาพ Cohort Ward และ โรงพยาบาลสนาม”** เพื่อส่งต่อให้ผู้ป่วยที่เคยมาใช้บริการ และ ภาควิชาที่สนใจ นำไปปรับใช้ในการ ดูแลสุขภาพในลำดับต่อไป