

ANAMAINI NEWS

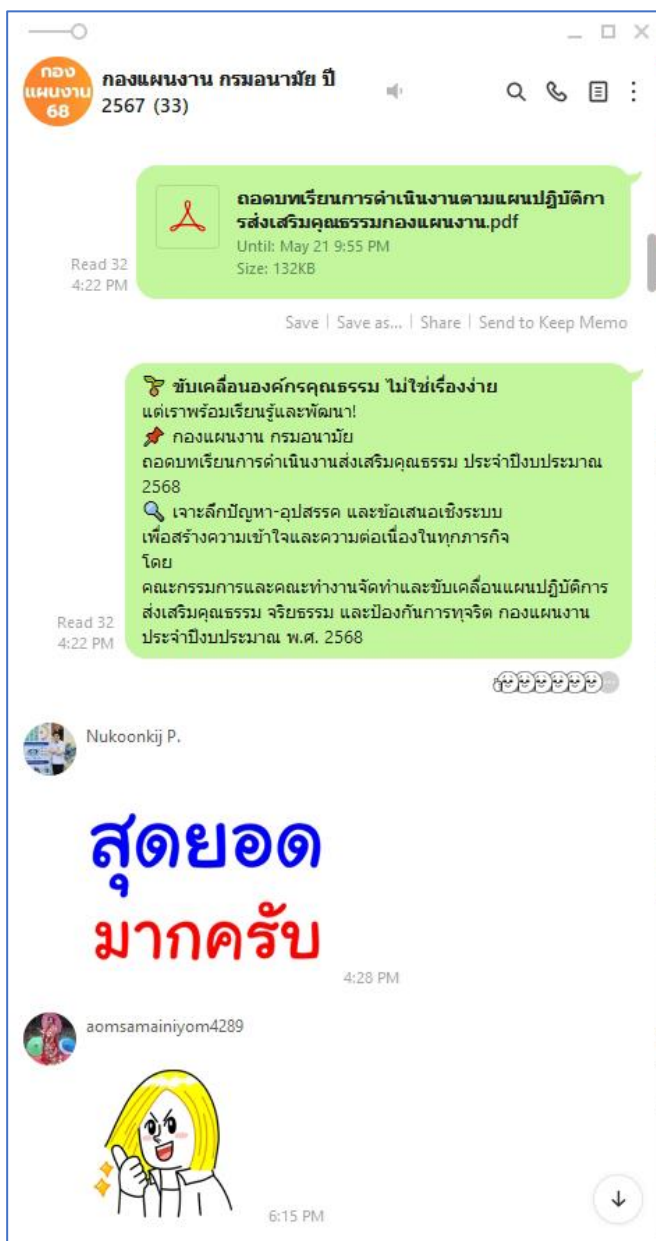
กองแผนงาน

Planning Division



ฉบับที่ 008/2568

สื่อสารถอดบทเรียนการดำเนินงานตามแผนฯ



ถอดบทเรียนการขับเคลื่อนคุณธรรมอย่างยั่งยืนกองแผนงาน กรมอนามัย ได้วิเคราะห์และสรุปบทเรียนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568) พร้อมเปิดเผยความท้าทายเชิงโครงสร้างและบริบทภายในองค์กร เพื่อพัฒนาแนวทางแก้ไขเชิงระบบ โดยยึดหลักการสื่อสารและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแกนกลาง

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี



FIND ME ON FACEBOOK
@PlanningDOH



FIND ME ON WEBSITE
@กองแผนงาน กรมอนามัย



จัดทำโดย กลุ่มพัฒนาระบบข้อมูล โทร. 0-2590-4301

**ถอดบทเรียนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกองแผนงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)**

การขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นต้นแบบคุณธรรมต้องเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างและบริบทภายในองค์กร โดยเฉพาะ ข้อจำกัดด้านภาระงาน การหมุนเวียนบุคลากร และความเข้าใจในหลักเกณฑ์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม บทเรียนนี้วิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขเชิงระบบ โดยยึดหลักการสื่อสารและบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแกนกลาง

ผลการวิเคราะห์

๑. ข้อจำกัดด้านภาระงานของบุคลากร

- **สถานการณ์:**

- บุคลากร ๓๐% ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมบางโครงการได้ครบถ้วน เนื่องจากงานประจำที่มีปริมาณมาก
- กิจกรรมที่ได้รับผลกระทบ: "กิจกรรม Big Cleaning Day" และ "การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้"

- **ผลกระทบ:**

- ความไม่พร้อมเพรียงในการมีส่วนร่วม ส่งผลให้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรชะงักงัน
- เกิดความเหลื่อมล้ำในการรับรู้ข้อมูลระหว่างกลุ่มงาน

๒. การหมุนเวียนและการโอนย้ายบุคลากร

- **สถานการณ์:**

- อัตราการเปลี่ยนตำแหน่งภายในกองแผนงานเฉลี่ย ๑๕% ต่อปี
- กิจกรรมที่ได้รับผลกระทบ: "โครงการบันทึกความดีผ่านเว็บแอป" และ "กิจกรรมพัฒนาระบบเครดิตสังคม (Social Credit)"

- **ผลกระทบ:**

- ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เนื่องจากความรู้และแนวปฏิบัติไม่ถูกส่งต่อ
- เกิดความล่าช้าในการปรับตัวของบุคลากรใหม่

๓. ข้อจำกัดด้านการรับรู้และความเข้าใจ

- **สถานการณ์:**

- ผลสำรวจภายในพบว่า บุคลากร ๔๐% ไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติตาม "ระเบียบ PDPA" และ "หลักเกณฑ์การป้องกันการทุจริต"
- กิจกรรมที่ได้รับผลกระทบ: "โครงการส่งเสริมการแต่งกายตามวัฒนธรรมองค์กร"

- **ผลกระทบ:**

- การปฏิบัติงานเบี่ยงเบนจากเป้าหมาย
- เสี่ยงต่อการเกิดข้อผิดพลาดเชิงนโยบาย

แนวทางแก้ไข

๑. การจัดการข้อจำกัดด้านภาระงาน

- บูรณาการกิจกรรมเข้ากับงานประจำ:
 - ใช้แนวคิด "Microlearning" เช่น แทรกบทเรียนคุณธรรมสั้นๆ (๕ นาที) ในที่ประชุม
 - ตัวอย่าง: กิจกรรม "Long Lift Thai Fit" ที่ดำเนินการระหว่างประชุม
- ออกแบบกิจกรรมแบบยืดหยุ่น:
 - อนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแบบออนไลน์หรือบันทึกความดีผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลได้ตลอดเวลา
 - ประเมินผลผ่านระบบคลาวด์เพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูล

๒. การแก้ไขปัญหาการหมุนเวียนบุคลากร

- สร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System):
 - พัฒนา "คลังความรู้ดิจิทัล" ที่รวบรวมเอกสารแนวปฏิบัติ วิดีโออบรม และตัวอย่างกิจกรรมสำเร็จรูป
 - ตัวอย่าง: กิจกรรม "KM ความรู้นอกห้องเรียน" ควรบันทึกเป็นคลิปวิดีโอและเอกสารสรุป
- กำหนดทีมแกนนำถาวร:
 - คัดเลือกบุคลากรหลัก ๒-๓ คนในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อรับผิดชอบการถ่ายทอดความรู้ต่อเนื่อง
 - จัดอบรมทักษะ Coaching และ Mentoring ให้ทีมแกนนำ

๓. การยกระดับการรับรู้และความเข้าใจ

- ออกแบบการสื่อสารแบบหลายช่องทาง (Multi-Channel Communication):
 - ใช้ โมเดล ๗C's of Communication (ชัดเจน กระชับ ครบถ้วน น่าเชื่อถือ สม่่าเสมอ สร้างสรรค์ ตรวจสอบได้)
 - ตัวอย่าง:
 - อินโฟกราฟิก: สรุปหลักเกณฑ์ PDPA ใน ๑ หน้า
 - Podcast สั้น: อธิบายแนวทางการป้องกันการทุจริต
- จัดระบบประเมินความเข้าใจ:
 - ทดสอบความรู้ผ่านแอปพลิเคชันเป็นรายไตรมาส
 - ให้รางวัลกลุ่มงานที่มีคะแนนสูงสุดเพื่อสร้างแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ปรับโครงสร้างการประเมินผล: เพิ่มตัวชี้วัด "การมีส่วนร่วมเชิงคุณภาพ" ใน KPI บุคลากร เช่น การนำเสนอไอเดียส่งเสริมคุณธรรม
๒. สนับสนุนทรัพยากรดิจิทัล: จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบบูรณาการ (LMS)
๓. สร้างพันธมิตรภายนอก: ร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายหรือมหาวิทยาลัยเพื่อออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเชิงลึก

บทสรุป

การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบต้องอาศัยการจัดการข้อจำกัดเชิงโครงสร้างผ่านกลยุทธ์การสื่อสารและระบบสนับสนุนที่ยืดหยุ่น โดยเน้นการบูรณาการกิจกรรมเข้ากับภาระงานประจำ การสร้างคลังความรู้เพื่อรับมือกับการหมุนเวียนบุคลากร และการออกแบบการสื่อสารที่ตอบโจทย์ความเข้าใจที่หลากหลายแนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับหลักการ "Sustainability" และ "Inclusiveness" ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรยุคใหม่