

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งองค์การภาครัฐกิจและหน่วยงานภาครัฐ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ การที่บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มพิกัดนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ สร้างกระบวนการเรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ และปรับปรุงความรู้ให้สร้างสรรค์และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ความรู้จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะภาครัฐยังต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพหน่วยงานภาครัฐให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การและสังคม และเป็นยุทธศาสตร์ทางปัญญาของสังคมไทยเป็นเรื่องของการใช้ความรู้เพื่อสร้างความรู้ และเชื่อมโยงความรู้ไปสู่สถานการณ์จริงให้ได้ผลที่ประเมินได้ โดยจะต้องจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อยกระดับและการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้องพัฒนาจิตใจให้เป็นคนดีขึ้นด้วย (ประเวศ วะสี, 2546, น. 14)

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ของหน่วยงานภาครัฐ โดยได้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารและจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งสาระสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 11 ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีความรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (www.dmh.go.th) และสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายของนโยบายการปฏิรูประบบราชการในประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ 4 มิติ คือ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผล

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติที่ 4 คือ การพัฒนาองค์กร ได้มีการกำหนดให้การบริหารความรู้ และจากการประเมินในมิติที่ 4 การพัฒนาองค์กร ได้กำหนดประเด็นการประเมินผล คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน คือ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

แนวทางการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องตระหนักและมุ่งมั่นในการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคน โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ มี 5 ขั้นตอน พิเชฐ บัญญัติ (นัยนา กรุดนาค, 2548) ดังนี้ 1) การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ 2) การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร 3) การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปปฏิบัติจริง 4) การจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ 5) การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือศูนย์ทรัพยากรความรู้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นการในกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น ความสำเร็จในการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องให้ความสำคัญกับแผนการดำเนินงานในการจัดการความรู้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะเฝ้ารู้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ.2546

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

กรมสุขภาพจิต เป็นหน่วยงานดำเนินด้านวิชาการ มีประวัติศาสตร์ด้านสุขภาพจิตเป็นเวลานานกว่าร้อยปี การที่ดำรงรักษาไว้ด้านสุขภาพจิตนั้น มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ที่อยู่ในคน ความรู้ที่เปิดเผย และความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้ที่มีคุณค่าและความสำคัญ

ในปี 2548 กรมสุขภาพจิต ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้ ได้มีการนำเครื่องมือในนามของ"การจัดการความรู้" มาใช้เพื่อสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดการความรู้กรมสุขภาพจิต เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรสุขภาพจิตในการดำเนินงานสุขภาพจิตให้ประชาชนมีสุขภาพจิตดี โดยมีความหลากหลายทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพของคน พัฒนาประสิทธิภาพงาน และพัฒนาคุณภาพองค์กร ดังนี้

1) จัดโครงสร้างสู่การจัดการความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเตรียมการ สนับสนุน และเอื้อให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร มีการแต่งตั้ง CKO คณะกรรมการอำนวยการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ และคณะทำงานระบบบริหาร จัดการความรู้ มีการกำหนดนโยบายในสังกัด

มีคณะทำงานระบบบริหารจัดการความรู้ ผู้บริหารระดับสูง บ่งชี้ความรู้ ให้จัดการความรู้เรื่อง “สุขภาพจิตชุมชน” และ “สุขภาพจิตกับภัยพิบัติ” เนื่องจากเป็นความรู้ที่มีการดำเนินงานกันมาเป็นเวลานาน บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และเป็นความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานสุขภาพจิต ในปี 2549 ผู้บริหารของกรมสุขภาพจิต ได้มีกำหนดหน่วยงานต้นแบบในนำ KM เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร และในปี 2550 กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมีการจัดการและผลักดันให้เกิดคลังความรู้ด้านสุขภาพจิต

- สื่อสารสู่บุคลากรและสังคม ด้วยการบรรจุลงวาระการประชุมผู้คณะผู้บริหารกรมสุขภาพจิต มีการพัฒนา Website KM มีการนำเสนอแผนงานโครงการ สรุปบทเรียน และรายงานความก้าวหน้ากับงานสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง

2) KM กับการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองพฤติกรรมและเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นผู้พร้อมให้และเฝ้ารู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะส่งเสริมให้กรมสุขภาพจิต เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

โดยจัดเวทีเรียนรู้ เรื่อง KM โดยเพิ่มพูนความรู้และเทคนิคที่สำคัญต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ การเป็น Facilitators, Note taker เทคนิคการเล่าเรื่อง การคว่ำความรู้ และการจัดชุมชนนักปฏิบัติ ให้แก่คณะทำงาน KM ของทุกหน่วยงาน เพื่อให้เป็นแกนนำในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน และมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คู่กันฉันท์มิตร

3) KM กับพัฒนางาน ในปีงบประมาณ 2549 กรมสุขภาพจิตกำหนดให้มีการจัดการความรู้ใน 2 เรื่อง คือ สุขภาพจิตชุมชน และ สุขภาพจิตกับภัยพิบัติ ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมสุขภาพจิต มีการดำเนินงานและพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องในหลายๆ มิติมานานกว่า 25 ปี ได้แก่ การให้บริการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรอง วินิจฉัยผู้มีปัญหาและเจ็บป่วยด้วยสุขภาพจิตและจิตเวช รวมทั้งมีการพัฒนาโปรแกรมมากมาย เพื่อการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้ได้รับผลกระทบ ผู้มีส่วยได้ส่วนเสีย ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน

มีรูปแบบ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge=EK) และความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ แนวคิดและผลงานความสำเร็จของบุคลากร (Tacit Knowledge = TK) โดยมีเป้าหมาย เพื่อรวบรวมสินทรัพย์ความรู้ ซึ่งมีอยู่อย่างกระจัดกระจายในหลายๆ หน่วยงานมาจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ ประมวลและกลั่นกรองแล้วจัดเผยแพร่ในรูปแบบของเอกสารและผ่านทาง website

ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (2548-2550) กรมสุขภาพจิต มีความชัดเจนในการกำหนด วิสัยทัศน์ (Knowledge vision) และมองถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ไม่ใช่ทำ KM เพื่อ KM ให้ ทำ KM ไว้ใช้คุยกับองค์กรอื่นๆ เท่านั้น แต่ต้องทำเพื่อผลงานที่ดีขององค์กร ไม่ใช่เป็นเรื่องของการ ใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการคนให้เขาสามารถเกิด การเรียนรู้ และช่วยให้เขาสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ โดยมี กระบวนการของการจัดการความรู้ เป็นขั้นตอน ดังนี้ 1.การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ 2.การจัดการ ให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร 3.การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง 4.การจัดการให้เกิด การแบ่งปันความรู้ 5.การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้

ผู้ศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิต พบว่า บุคลากรบางกลุ่มยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้การจัดการความรู้ในการพัฒนางาน เป็นการ เพิ่มภาระงาน และไม่เห็นประโยชน์ที่ได้จากการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของการ จัดการความรู้ที่บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่าง ต่อเนื่อง ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากร ว่ากระบวนการจัดการความรู้ ที่กรมสุขภาพจิตได้ดำเนินการอยู่ จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือไม่อย่างไร ซึ่ง ความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้ น่าจะเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเสนอในเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารใน การปรับกลยุทธ์ หรือวิธีการเพื่อไปสู่เป้าหมายให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตเป็นผู้พร้อมให้และใฝ่รู้ มี การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพงานสุขภาพจิต และเกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ตลอดไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิต
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต

ขอบเขตของการศึกษา

- ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตส่วนกลางต่อกระบวนการจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

- ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ศึกษาจากบุคลากรสังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน สำนักพัฒนาสุขภาพจิต สำนักสุขภาพจิตสังคม สำนักงานโครงการ To Be Number One กลุ่มที่ปรึกษา กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการที่กรมสุขภาพจิต ใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมความรู้ ทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวคน ความรู้ที่เปิดเผย และความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กร นำความรู้ที่ได้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงาน และบุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต เน้นการดึงความรู้ในตัวคนขององค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม เพิ่มสมรรถภาพการเรียนรู้ขององค์กร และเสริมกิจกรรมที่ช่วยสร้างให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่การเรียนรู้โดยการศึกษาคูณ การฝึกอบรม การอ่านและการปฏิบัติจริง

2. การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร หมายถึง การนำความรู้ที่สำคัญที่ได้จากการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต โดยการนำข้อมูล (Data) มาประมวลผลและผสมผสานให้เกิดองค์ความรู้ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ในองค์กร

3. การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง หมายถึง การที่บุคลากรของกรมสุขภาพจิตนำความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่มาปฏิบัติให้เกิดความรู้ขององค์กร มีการทบทวนผลของการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง และนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอื่น

4. การจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ (Sharing) หมายถึง กรมสุขภาพจิตมีกิจกรรมการแบ่งปันความรู้เล่าสู่กันฟังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและสะดวก โดยการจัดเวทีให้แบ่งปันความรู้เล่าสู่กันฟังเกิดเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Cop)

5. การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมทรัพย์ความรู้ (Assets) หมายถึง ความรู้ที่กรมสุขภาพจิตสร้างขึ้น และใช้ประโยชน์ได้ผลดี มาเก็บรวบรวมไว้ให้ส่วนคลังความรู้ของกรมสุขภาพจิตที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งาน และมีการต่อยอดยกระดับขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในรูปแบบเอกสาร แฟ้มข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กรมสุขภาพจิตมีการวางรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับนโยบาย ได้แก่

- วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กรมสุขภาพจิตได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ช่วยเหลือ และสนับสนุน ภารกิจงาน ให้เกิดการพัฒนาและกำหนดเป็นนโยบาย นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ระดับบริหาร ประกอบด้วย

- มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) หมายถึง กรมสุขภาพจิตมีลักษณะโครงสร้างคล่องตัว มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีลักษณะการทำงานแบบข้ามสายงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และสนับสนุนสร้างทีมนักปฏิบัติ เพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ๆ

- กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กรมสุขภาพจิตกำหนดกลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และให้คำแนะนำปรึกษามากกว่าเป็นผู้กำหนด

- มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) หมายถึง กรมสุขภาพจิตให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

- มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง กรมสุขภาพจิตให้ความสำคัญการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความร่วมมือสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วม (synergy) และมีการเรียนรู้ความล้มเหลวและความสำเร็จร่วมกัน

3. ระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย

- มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรร่วมกัน (Corporate Learning Culture) หมายถึง บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีนิสัยใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ต่อเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร

- การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ (Empowerment) หมายถึง กรมสุขภาพจิตเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และมีความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา

- การมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) หมายถึง บุคลากรกรมสุขภาพจิตเสริมสร้างความรู้เรียนรู้จากส่วนอื่นฝ่ายอื่นจากเครือข่ายสายสัมพันธ์ ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ และมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยใช้งานวิจัย และการเลียนแบบ

- การมีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) หมายถึง กรมสุขภาพจิตได้ส่งเสริมความรู้โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ(IT) ประยุกต์ใช้และสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้

- มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน (Supportive Atmosphere) หมายถึง กรมสุขภาพจิตได้ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบุคลากรมีความเอื้ออาทร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

บุคลากรสังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนกลาง หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตส่วนกลางได้แก่ บุคลากรจากสำนักงานเลขานุการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองแผนงาน สำนักพัฒนาสุขภาพจิต สำนักสุขภาพจิตสังคม สำนักงานโครงการ To Be Number One กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ผ่านการอบรมตามกระบวนการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องต่อกระบวนการจัดการความรู้ของ กรมสุขภาพจิต

2. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์แห่งการเรียนรู้

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมสุขภาพจิต