บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สืบเนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กำหนดให้ "ส่วนราชการมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน" ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี ในฐานะส่วนราชการหนึ่ง จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า "จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ โดยนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและบุคลากรอย่างแท้จริง" โดยมีภารกิจหลักคือ การดำเนินงานด้านสาธารณสุขแบบองค์รวมในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพและการคุ้มครองผู้บริโภค และได้กำหนดเป็นพันธกิจ 6 พันธกิจ คือ 1) จัดโครงสร้างและภารกิจให้เอื้อต่อการบริหารงานและการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมให้ได้มาตรฐานเอื้อต่อการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการด้านสุขภาพของชุมชน 3) พัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ 4) จัดระบบและสร้างกลไกที่สนับสนุนให้การบริการสุขภาพมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน 5) พัฒนานโยบายและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และ 6) จัดให้ประชาชนมีหลักประกันด้านสุขภาพ นอกจากนี้ยังมีพันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย คือ "จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับดูแล และผลักดันให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสาธารณสุขและที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม กำกับดูแล ประเมินผลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด คุ้มครองการมีและใช้สิทธิในโครงการหลักประกันสุขภาพ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขด้าน รักษา ส่งเสริม ป้องกัน ฟื้นฟู ในเขตพื้นที่จังหวัด ผลักดันให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสาธารณสุขและที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย"

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี มีโครงสร้างและการแบ่งงานภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี คือ 6 กลุ่มงาน 2 งาน และ 1 ฝ่าย มีหน่วยงานและสถานบริการสุขภาพในสังกัด คือ โรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 4 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 6 แห่ง และสถานีอนามัย 47 แห่ง หน่วยงานสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมีการจัดระบบบริการสุขภาพแบบองค์รวมทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค เนื่องจากระบบบริการสุขภาพมีองค์ประกอบที่หลายหลากซับซ้อนและต้องทำงานให้สอดประสานกัน ระบบบริการสุขภาพที่ดีจะต้องเป็นระบบที่มีพื้นฐานเป็นความรู้ สามารถสร้างและใช้ความรู้ในทุกขั้นตอนจนเกิดผลดี มีการบูรณาการให้องค์ประกอบต่าง ๆ สื่อสารติดต่อถึงกัน บุคลากรต้องสามารถสังเคราะห์สิ่งที่รู้ให้เป็นปัญญาที่สูงขึ้น และนำปัญญานั้นไปใช้เพื่อรักษาความเป็นองค์รวมของระบบให้ทำหน้าที่ดียิ่งขึ้นส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถแปลนโยบายหรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนอย่างสอดคล้องกับสภาพชีวิตและการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถคิดเป็นทำเป็นหรือเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์จริง มีทักษะในการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาระบบการดำเนินงานให้เหมาะสมตามสภาพปัญหาพื้นฐาน ประยุกต์หาแนวทางการปฏิบัติงานบนฐานข้อมูลและการวิจัย การพัฒนาสมาชิกองค์กรผ่านการทำงานหรือการพัฒนางานนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัวพัฒนาต่อไปได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันในยุคปฏิรูประบบราชการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดซึ่งมีบทบาทหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดให้มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ จึงต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการจัดการความรู้ขึ้นในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งในเชิงกิจกรรม เชิงระบบและเชิงวัฒนธรรม และเกิดขึ้นทั้งในระดับจุลภาคและขยายเครือข่ายออกไปทั่วองค์กรให้มีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ปัจจุบันและความอยู่รอดในอนาคตขององค์กร

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ทุกสังคมจะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรมสำหรับใช้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นนั้นจะต้องก่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างทั่วถึงและขับเคลื่อนทั้งเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขันและเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสมดุล (วิจารณ์ พานิช. 2548) เป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันแล้วว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งถ้าองค์กรสามารถรวบรวมองค์ความรู้ทั้งเก่าและใหม่อย่างเป็นระบบ ถ่ายทอดและแบ่งปันกันระหว่างคนในองค์กรเพื่อที่จะนำไปใช้และขยายผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ รวมทั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ต่อตนเองและหน่วยงานด้วย จะเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ การจัดการความรู้(knowledge management) เป็นแนวคิดในการบริหารองค์กรแบบใหม่ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ และถ่ายโอนความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาและทันเหตุการณ์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาวิธีการในการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรที่เหมาะสมกับระบบบริหารและวัฒนธรรมองค์กรจะสามารถนำความรู้ในองค์กรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่จะพัฒนาไปเป็นองค์กรเรียนรู้อย่างแท้จริงในอนาคต (อภิชาติ ศิวยาธร, 2548) การจัดการความรู้ที่สมบูรณ์ต้องมีการจัดการทั้ง 3 องค์ประกอบของความรู้คือ ความรู้ฝังลึกในคน ความรู้แฝงในองค์กรและความรู้เปิดเผย รวมทั้งต้องมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนากิจกรรมหลักขององค์กร กลุ่มบุคคลหรือเครือข่าย โดยบูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำเพื่อให้สมาชิกองค์กรไม่รู้สึกว่ามีภาระเพิ่มขึ้นจากงานประจำ กระบวนการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีกระบวนการดำเนินการให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างเข้มข้น ทำให้ความรู้ของบุคคลถูกปรับไปเป็นความรู้ขององค์กร มีการจัดเก็บความรู้ขององค์กรให้อยู่ในสภาพที่ค้นหามาใช้งานได้ง่าย ในวัฒนธรรมตะวันออกโดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่นถือกันว่าความรู้เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งซึ่งมีทั้งส่วนที่เห็นชัดเจน (explicit knowledge) เสมือนภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่เหนือน้ำกับความรู้ที่ฝังอยู่ลึก ๆ ในตัวคน (tacit knowledge) เสมือนภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นความรู้ส่วนใหญ่ของความรู้ทั้งหมด ไม่เป็นระบบ ทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนยาก ฝังลึกอยู่ในพฤติกรรม ประสบการณ์ อารมณ์ ค่านิยมและอุดมการณ์ส่วนตัว ซึ่งความรู้ส่วนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ในองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นภายในองค์กรซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ลูกโซ่ระหว่างความรู้เปิดเผย (explicit knowledge) กับความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) ในลักษณะวงจรเพิ่มพลัง ดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกเกิดจากการสัมพันธ์ใกล้ชิด เช่น การเป็นลูกมือฝึกงาน การฝึกโดยการทำงานร่วมกัน การจัดประชุมคนในหน่วยงานเดียวกันแบบระดมความคิด เป็นต้น 2) การเปลี่ยนความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้เปิดเผยโดยการนำเอาความรู้ฝังลึกออกมานำเสนอในรูปของการเล่าเรื่อง การเปรียบเทียบและการนำเสนอเป็นรูปแบบต่าง ๆ 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เปิดเผยในรูปของเอกสาร การประชุม ตำรา หรือฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ และ 4) การเปลี่ยนความรู้ที่เปิดเผยไปเป็นความรู้ที่ฝังลึก ซึ่งอาจเป็นความรู้ฝังลึกในระนาบที่มีความลุ่มลึกสูงขึ้น การมีความรู้ที่เปิดเผยที่เป็นรูปธรรมเรียนรู้ง่ายและเข้าใจง่ายจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนความรู้ไปเป็นความรู้ที่ฝังลึกและเพิ่มระดับของความลุ่มลึกเพื่อให้สามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ดียิ่งขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2548)

ชุมชนแนวปฏิบัติ (community of practice) เป็นวิธีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันด้วยโครงสร้างทางสังคม โดยการกำหนดหัวข้อความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ที่มีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมชุมชนเพื่อพัฒนาความรู้ที่สนใจ ภายใต้ความเชื่อที่ว่าความรู้ที่ซับซ้อนซ่อนเร้นสามารถถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแลกเปลี่ยนความรู้จะเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติหากเกิดความเป็นชุมชนขึ้นในที่ทำงานเป็นชุมชนแห่งการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มคนเป็นชุมชน โดยมีแรงปรารถนาร่วมกันเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวไว้ภายใต้กรอบความรู้ ซึ่งกรอบความรู้เหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อสมาชิกชุมชนและต่อองค์กร ชุมชนแนวปฏิบัติทำหน้าที่ดูแลความรู้ด้วยแรงขับภายในจากความรู้สึกเป็นเจ้าของความรู้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สมาชิกชุมชนมีความสนใจจึงทำให้วงจรการจัดการความรู้สามารถขับเคลื่อนได้ด้วยตนเองไม่ต้องอาศัยแรงผลักดันหรือการบังคับจากองค์กร นอกจากนี้การรวมตัวกันเป็นชุมชนยังก่อให้เกิดความไว้วางใจและความสนิทสนมซึ่งไม่มีอยู่ในโครงสร้างการจัดการความรู้รูปแบบอื่น ๆ (เวนเกอร์และคณะ, 2545, หน้า 4-5) เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาจนเกิดความรู้และประสบการณ์ในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนแนวปฏิบัติแล้วจะสามารถนำความรู้ และประสบการณ์นั้นไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อความรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนางานต่อไปได้ทุกระดับ ส่งผลให้เกิดการปรับกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพอย่างแท้จริง จากการสำรวจสภาพของชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรีพบว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรไม่เป็นชุมชนแนวปฏิบัติที่ชัดเจน กล่าวคือไม่มีการจัดตั้งชุมชนแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ไม่มีการกำหนดเป้าหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และไม่มีการเก็บรวบรวมความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไว้เป็นคลังความรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี ดังนั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรีให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

คำถามหลักของการวิจัยและพัฒนานี้ คือ จะพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรีได้อย่างไร โดยประกอบด้วยคำถามย่อย 3 ข้อ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติ ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรีเป็นอย่างไร
2. แนวทางและวิธีการพัฒนา และดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี คืออะไร
3. จะพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี ได้อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี

2. เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการพัฒนา และดัชนีชี้วัดความสำเร็จ ในการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี

3. เพื่อพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี อำเภอเมืองจังหวัดสิงห์บุรี

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1 ผู้ที่มีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรีที่มีความพร้อมและสมัครใจเข้าร่วมวิจัย จำนวน 10 คน

2.2 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 3 คน ซึ่งได้แก่

2.2.1 ผู้บริหารในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 1 คน

2.2.2 ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพ 5 ส. ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 1 คน

2.2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้และชุมชนแนวปฏิบัติ จำนวน 1 คน

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติ ซึ่งปรับปรุงมาจากแนวทางการจัดการชุมชนแนวปฏิบัติ ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม ดังนี้

3.1 การจัดตั้งชุมชนแนวปฏิบัติ

3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.3 การเก็บรวบรวมความรู้

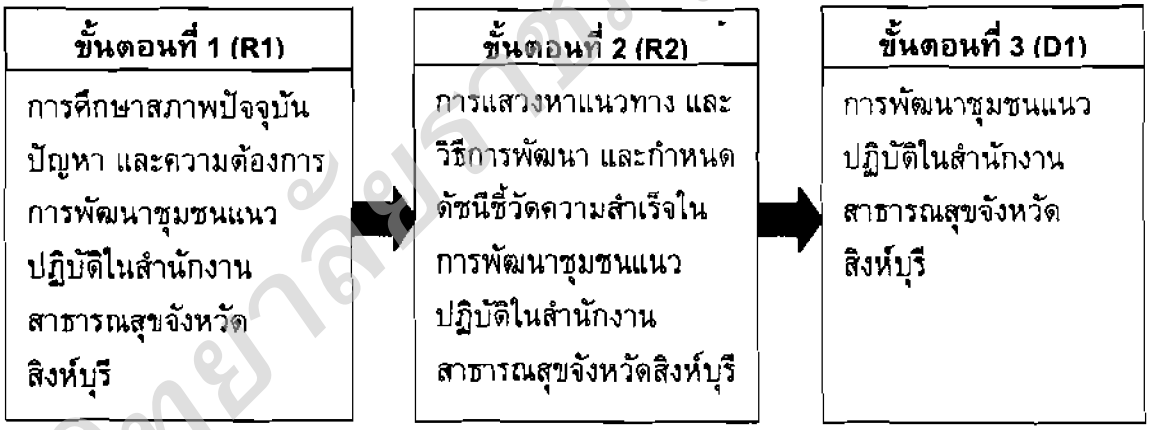
4. ขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาวิจัยระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ 2549 – เดือนกันยายน 2550

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี เป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยตั้งอยู่บนฐานที่เชื่อมั่นว่าผู้ที่มีส่วนสำคัญและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติ มีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรีได้ ถ้าได้รับการเสริมพลัง (empowerment) อย่างเหมาะสม ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ในการวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างสำคัญจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในทุกขั้นตอน โดยดำเนินการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอนต่อเนื่องกันดังปรากฏในภาพ 1



ภาพ 1 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ชุมชนแนวปฏิบัติ หมายถึง การรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจร่วมกัน และเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน หรือพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การจัดตั้งชุมชนแนวปฏิบัติ
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. การเก็บรวบรวมความรู้

การจัดตั้งชุมชนแนวปฏิบัติ หมายถึง การจัดตั้งกลุ่มอย่างเป็นทางการของบุคลากรที่รวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีทำงาน และช่วยสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานแก่สมาชิก ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1. ผู้สนับสนุนกลุ่ม (sponsor) หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมการสื่อสารภายในชุมชนแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้ชุมชนแนวปฏิบัติมีวัตถุประสงค์ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้นำการสนทนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. ผู้ดำเนินการหลัก (facilitator) หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่จัดระบบของชุมชนแนวปฏิบัติ บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนชุมชนแนวปฏิบัติ ส่งเสริมเทคนิคต่าง ๆ สำหรับใช้ในการดำเนินการ และสื่อสารความสำเร็จของชุมชนแนวปฏิบัติสู่องค์กร

3. ผู้บันทึกข้อมูลหรือนักประวัติศาสตร์ชุมชน (community historian) หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บันทึกสิ่งสำคัญที่ได้จากการประชุมของชุมชนแนวปฏิบัติ จับประเด็นจากการอภิปรายและสรุปประเด็นทั้งหมดของการสนทนาหรือการอภิปรายของชุมชนแนวปฏิบัติตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

4. สมาชิกชุมชน (members) หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ที่มีส่วนร่วมในการอภิปราย การนำเสนอประเด็นใหม่ คิดวิธีแก้ปัญหา แนะนำวิธีที่ทำให้ชุมชนแนวปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของสมาชิกในชุมชนแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของชุมชนแนวปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สมาชิกมารวมกลุ่มกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยสมาชิกชุมชนทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด

2. การกำหนดหัวข้อความรู้ หมายถึง การกำหนดหัวข้อความรู้ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นความรู้ที่สมาชิกจะต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อหลัก-หมายถึง สมาชิกชุมชนแนวปฏิบัติมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตรงตามหัวข้อความรู้ที่กำหนด โดยเน้นความรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงของสมาชิกเป็นสำคัญ

การเก็บรวบรวมความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่บันทึกได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนแนวปฏิบัติไว้ในคลังความรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี มีการจัดตั้งชุมชนแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการเก็บรวบรวมความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนแนวปฏิบัติไว้เป็นคลังความรู้ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. ความรู้สำคัญที่จะได้จากการวิจัยและพัฒนาครั้งนี้คือการมีส่วนร่วมในการวิจัยและพัฒนาของบุคลากรเจ้าของความรู้ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอาจใช้เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสุขภาพเรื่องอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรสาธารณสุขต่อไป

3. เกิดกลุ่มแกนนำชุมชนแนวปฏิบัติในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรีที่สามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายไปยังบุคลากรสุขภาพอื่น ๆ และเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานบริการสาธารณสุขในสังกัด นำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชุมชนแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมทุกภารกิจงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี