

รายงานส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ในผู้ป่วย
สูงอายุหลังหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้ว

จัดทำโดย นางวนกมล เศษโพธิ์

ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัดชำนาญการ
สังกัด งานกายภาพบำบัด กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช
สำนักการแพทย์

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๓๗
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
หัวข้อ	๑
ความสำคัญของการศึกษา/ที่มาของการนำเสนอ	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
แนวคิด/หลักการที่ใช้ในการศึกษา	
SWOT analysis	๒
Knowledge Management (KM)	๕
Community of Practice (Cop)	๘
PDCA	๙
แนวทางการดำเนินการ ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๑๐
ประโยชน์จากการศึกษา	๑๐
งบประมาณ	๑๐
แนวทางการติดตามและประเมินผล	๑๑
ข้อเสนอแนะ	๑๑
ภาคผนวก	๑๒

๑.หัวข้อ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ในผู้ป่วยสูงอายุหลังหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้ว

๒.ความสำคัญของการศึกษา/ ที่มาของการนำเสนอ

จากการสำรวจประชากรสูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) ในประเทศไทย ปี ๒๕๖๓ พบว่ามีประมาณ ๑๒ ล้านคน หรือประมาณ ๑๘% ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น ๒๑.๔ ล้านคน หรือ ๓๑.๒% ในปี ๒๕๘๓ (ที่มา: สภาการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) โดยผู้สูงอายุจะมีความเสื่อมสภาพที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในร่างกาย ที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง และปรากฏให้เห็นได้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับทุกคนในอัตราเร็วช้าไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และแบบแผนการดำเนินชีวิต

การบำบัดรักษาฟื้นฟูผู้ป่วยสูงอายุที่มีอาการปวดและเคลื่อนไหวร่างกายได้ไม่เต็มช่วงด้วยวิธีการทางกายภาพบำบัด จึงเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพที่ผู้สูงอายุนั้นเป็นได้ โดยจากการจำแนกกลุ่มอายุผู้มารับบริการที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปในแผนกกายภาพบำบัด โรงพยาบาลสิรินธร พบว่ามีถึง ๖๐% ของจำนวนผู้มารับบริการทั้งหมด ซึ่งเพื่อพิจารณาเฉพาะผู้ป่วยสูงอายุที่รับการรักษาจนครบคอร์ส ๑๐ ครั้งแล้ว จำนวน ๘๐% มีอาการปวดลดลง มุมการเคลื่อนไหวดีขึ้นจนสามารถหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้ นักกายภาพบำบัดให้โปรแกรมการออกกำลังกายไปทำต่อที่บ้าน ส่วนผู้ป่วยอีก ๒๐% อาจกลับไปพบแพทย์เพื่อส่งปรึกษาการกายภาพบำบัด เช่นเดิม หรืออาจเปลี่ยนแนวการรักษาโดยใช้ศาสตร์การแพทย์แผนไทย และแผนจีน การเพิ่มขนาดยา หรือการผ่าตัด

ผู้ป่วยสูงอายุกลุ่มที่มีอาการดีขึ้นจนหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดแล้วนั้น อาจกลับไปทำกิจกรรมที่อาจทำให้บาดเจ็บเช่นเดิม ทั้งขาดการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ขาดแรงจูงใจในการดูแลตนเองอย่างถูกวิธี หรืออาจหลงลืมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับโรคของตนเองตามที่นักกายภาพบำบัดเคยสอนให้ออกกำลังกายไว้ ทำให้กลับมามีอาการปวด หรือจำกัดการเคลื่อนไหวอีกได้ ในระยะเวลาไม่นานผู้ป่วยจะกลับมาที่โรงพยาบาลเพื่อขอให้แพทย์ส่งกลับมาปรึกษาการกายภาพบำบัดอย่างต่อเนื่องอีกหลายคอร์สเกิดการสะสมของผู้ป่วยในหน่วยงาน

การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ในผู้ป่วยสูงอายุหลังหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้วนั้น จะช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มของผู้ป่วยสูงอายุขึ้น เพื่อมาแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา หรือความสนใจในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเสื่อมสภาพของโครงสร้างกาย และเรียนรู้วิธีการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหรือทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม จนสามารถดูแลตัวเองได้ เป็นสังคมของการถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีควรเอาเป็นตัวอย่าง หรือสิ่งที่อาจสร้างการบาดเจ็บเพิ่มก็จะไม่ทำตามกัน มีนัก

กายภาพบำบัดช่วยเหลือให้ความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่นำไปใช้ดูแลตัวเองอย่างต่อเนื่องต่อไปได้

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้ป่วยสูงอายุที่เข้าร่วมกลุ่มการเรียนรู้ออนไลน์หลังหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดแล้ว สามารถดูแลตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องมาทำกายภาพบำบัดซ้ำภายใน ๖ เดือน
๒. เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการดูแลตนเองจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม

๔. เป้าหมาย

๑. จัดตั้งกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ในผู้ป่วยสูงอายุหลังหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้ว
๒. แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของผู้ป่วยสูงอายุในการดูแลตนเองภายในกลุ่มออนไลน์ โดยนักกายภาพบำบัดเป็นผู้ชี้แนะตามสมควร
๓. ติดตามและประเมินผลจำนวนผู้ป่วยสูงอายุที่ได้เข้าร่วมกลุ่มการเรียนรู้ออนไลน์แล้วสามารถดูแลตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องมาทำกายภาพบำบัดซ้ำภายใน ๖ เดือน และจำนวนองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

๕. แนวคิด / หลักการที่ใช้ในการศึกษา

๑. SWOT analysis

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

องค์ประกอบของ SWOT

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SW)

S คือ Strength (จุดแข็ง) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

W คือ Weakness (จุดอ่อน) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อยเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (OT)

O คือ Opportunities (โอกาส) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

T คือ Threats (อุปสรรค) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระแทกดังกล่าวได้
ดังนั้นจึงขอนำหลักการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ผลกระทบดังนี้

ปัจจัยภายใน	
Strength	Weakness
<ul style="list-style-type: none"> - นักกายภาพบำบัดภายในหน่วยงานมีความสามัคคี - นักกายภาพบำบัดภายในหน่วยงานมี Growth mindset ในการพัฒนาหน่วยงาน - นักกายภาพบำบัดภายในหน่วยงานมีความถนัดในเทคโนโลยีการสื่อสาร และ social media - นักกายภาพบำบัดภายในหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญในงาน - นักกายภาพบำบัดภายในหน่วยงานมีทักษะในการสอนผู้ป่วยเป็นกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> - นักกายภาพบำบัดมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงาน

ปัจจัยภายนอก	
Opportunities	Threats
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วยมีความไว้วางใจในการให้บริการของนักรักษาทางกายภาพบำบัด - สถานการณ์ co-vid ทำให้ผู้ป่วยต้องการการรักษาที่โรงพยาบาลเท่าที่จำเป็น - ปี ๒๕๖๓ มีการสื่อสารทางกลุ่ม LINE อย่างกว้างขวาง สามารถรวมกลุ่มคนได้จำนวนมาก การสื่อสารทางกลุ่ม LINE ไม่เสียค่าใช้จ่าย ใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลา - ผู้ป่วยที่สนใจดูแลตนเอง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้วิธีการในการดูแลตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ป่วยสูงอายุใช้ LINE ไม่ได้ทุกคน - ผู้ป่วยสูงอายุติดเครื่องมือ ติดนักรักษาทางกายภาพบำบัด ติดสังคมในโรงพยาบาล - ผู้ป่วยขาดการตระหนักในการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่อง

การเลือกกลยุทธ์

SO Strategy “กลยุทธ์เชิงรุก” เป็นการนำข้อได้เปรียบที่เกิดจากปัจจัยด้านจุดแข็งและปัจจัยที่เป็นโอกาสใหม่ๆ ในอนาคตขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก

ST Strategy “กลยุทธ์เชิงป้องกัน” เป็นการนำข้อได้เปรียบที่เกิดจากปัจจัยด้านจุดแข็งมากำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน เพื่อบริหารจัดการข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่องค์กรควบคุมไม่ได้

WO Strategy “กลยุทธ์เชิงแก้ไข” เป็นการนำโอกาสใหม่ๆ ในอนาคตขององค์กร มาช่วยกำหนดกลยุทธ์เพื่อแก้ไขจุดอ่อนภายในองค์กรที่มีอยู่

WT Strategy “กลยุทธ์เชิงรับ” เป็นการกำหนดกลยุทธ์เพื่อหาทางแก้ไขจุดอ่อนขององค์กรพร้อมๆ กับการหาทางในการรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ควบคุมไม่ได้

ทั้งนี้พบว่าปัจจัยภายในเรื่องจุดแข็ง (Strength) มีความโดดเด่น รวมถึงมีโอกาส (Opportunities) จากภายนอกช่วยสนับสนุน จึงเกิดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก ในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ในผู้ป่วยสูงอายุหลังหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้ว

๒.การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ได้เข้ามามีบทบาทกับสังคมเป็นอย่างมาก เป็นการแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ออกมาเป็นความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผลสามารถถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร วิดีโอ เป็นต้น โดยความรู้เหล่านี้สามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนกันได้ สร้างวงจรความรู้อย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น การจัดการความรู้นี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transition) ของความรู้ที่อยู่ในตัวคน ซึ่งเป็นความรู้ที่ไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) ให้กลายเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ให้ได้มากที่สุด เพื่อทำให้เกิดความรู้ขององค์กร

ลำดับขั้นของความรู้

๑. ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เป็นข้อมูลดิบหรือตัวเลขที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความหมาย

๒. สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ เกิดจากความเชื่อ สามัญสำนึก หรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้นเป็นข้อมูลที่วัดหรือจับต้องได้

๓. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบ เชื่อมโยงความรู้อื่น ๆ จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

๔. ปัญญา (Wisdom) หมายถึง ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวตน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ ประเภทของความรู้ แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

๒. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม เป้าหมายของการจัดการความรู้ เป้าหมายของการจัดการความรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญอย่างมากไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือภาครัฐก็ตาม

เป้าหมายของการจัดการความรู้

๑. การพัฒนางาน คือ การทำให้งานมีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาคน คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

๓. การพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร คือ การพัฒนาการจัดการความรู้ในฐานข้อมูลหรือคลังข้อมูลร่วมกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. การพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

๑. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและความรู้ อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภทคุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึงความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เนื่องจากผู้มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

๓. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาหนทางที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรเข้าใจผู้มาใช้บริการขององค์กร

๕. การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่

๖. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นอีกด้วย

๗. การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

๘. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้

๑. คน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๒. เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้งานได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

๓. กระบวนการจัดการความรู้ เป็นการบริหารจัดการ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในหน่วยงาน เอกสาร หรือตัวบุคคล มาจัดการให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถนำความรู้ไปให้ผู้รู้ ทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้หรือการจัดการความรู้ที่จะ เกิดขึ้นภายในองค์กร ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การค้นหา/บ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) สืบค้น/ค้นหา ภายในองค์กร ว่ามีความรู้อะไร อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้องค์กรวางขอบเขตการจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การสร้างและการแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นขั้นตอนในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายมารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้

๓. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นขั้นตอนในการจัดทำสารบัญและจัดแบ่งความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้รวบรวม ค้นหา การนำไปใช้ได้ง่ายและรวดเร็วสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นขั้นตอนการปรับปรุงและประมวลผลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจและ ใช้ได้ง่าย กำจัดความรู้ที่ไม่เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์หรือเป็นขยะความรู้

๕. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ในการเข้าถึงความรู้ องค์กรต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ โดยทั่วไปการกระจายความรู้ให้ผู้มี ๒ ลักษณะ คือ Push การป้อนความรู้ เป็นการส่งข้อมูลความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้ง เป็นต้น Pull การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ โดยผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะข้อมูลความรู้ที่ต้องการเท่านั้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) การแบ่งปันความรู้ประเภทความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) และ การแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในคน (Tacit Knowledge)

๗. การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่อีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า วงจรการเรียนรู้

๓. ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP)

ชุมชนนักปฏิบัติ คือกลุ่มของคนซึ่งมาแลกเปลี่ยนความรู้ปัญหาหรือความสนใจในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง และเรียนรู้วิธีการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหรือทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นการแลกเปลี่ยน และสร้างทักษะ สร้างความรู้ และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นในกลุ่มบ่อยครั้งที่เน้นในการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) ชุมชนนักปฏิบัติได้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากทุกวันนี้ องค์กร กลุ่มทำงาน ทีมงานและแม้แต่ตัวบุคคลเองต้องทำงานร่วมกันในแนวทางใหม่ความร่วมมือข้ามองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ชุมชนนักปฏิบัติจึงเป็นรูปแบบใหม่สำหรับการเชื่อมโยงคนที่มีจิตใจในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือ ไม่ว่าจะป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มและถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กร

ชุมชนนักปฏิบัติ เกิดขึ้นโดย ดร. Etienne Wenger และทีมงานเป็นหนึ่งใน ผู้บุกเบิกกลุ่มแรกที่สร้างแนวคิดนี้ขึ้นมาผ่านการศึกษา การฝึกหัดงานพวกเขาพบว่ามีความซับซ้อนในสังคมของการฝึกงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และได้ตั้งชื่อว่า “ชุมชนนักปฏิบัติ” ชุมชนนักปฏิบัติจึงกลายเป็นศูนย์กลางของการจัดการความรู้หลังจากที่หนังสือเล่มแรกเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ ที่ชื่อว่า Communities of Practice - Learning, Meaning, and Identity ได้พิมพ์เผยแพร่ในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ ตั้งแต่นั้นมา ชุมชนนักปฏิบัติมีบทบาทสำคัญในบริบทของการจัดการความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และเป็นเครื่องมือในการหลายอุปสรรคที่ให้ความรู้ไหลข้ามองค์กร

ชุมชนนักปฏิบัติมีความสำคัญ เนื่องจาก

๑. เชื่อมโยงคน คนซึ่งอาจจะไม่เคยมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันเลย
๒. จัดหาการแลกเปลี่ยน สำหรับคนที่ต้องสื่อสารและแลกเปลี่ยนสารสนเทศ เรื่องราว และประสบการณ์ของคนที่มีอยู่ภายใน
๓. ทำให้เกิดการสนทนา ระหว่างคนผู้ซึ่งมารวมตัวกันเพื่อสำรวจความเป็นไปได้ใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่ท้าทาย และการสร้างโอกาสที่เป็นประโยชน์
๔. กระตุ้นการเรียนรู้ ด้วยการทำตัวเหมือนพาหนะสำหรับการสื่อสารที่น่าถูกต้อง การติดตาม การสอน และการสะท้อนตัวตน
๕. จับและเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ เป็นการช่วยเหลือคนเพื่อให้พัฒนาการปฏิบัติงานโดยการจัดกลุ่มเพื่อชี้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาและกระบวนการในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด
๖. แนะนำกระบวนการที่เป็นความร่วมมือกันต่อกลุ่มและองค์กร และระหว่างองค์กร เพื่อสนับสนุนให้ความคิดไหลออกมาได้อย่างอิสระและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ
๗. ทำให้เกิดความรู้ใหม่เพื่อช่วยคนโดยการถ่ายโอนการฝึกปฏิบัติของพวกเขาไปยังการเปลี่ยนแปลงที่ได้จัดเตรียมไว้ให้และเทคโนโลยี

ชุมชนนักปฏิบัติมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. หัวข้อความรู้ (Domain) เป็นหัวข้อที่กำหนดขึ้นจากคนในกลุ่มที่สนใจในเรื่องเดียวกัน หัวข้อความรู้จึงไม่ได้จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญจากคนนอกกลุ่มหรือชุมชน เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่าในการที่จะรวบรวมศักยภาพหรือการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่ม

๒. ชุมชน (Community) ในการรวมกันเป็นกลุ่มนั้นภายใต้ความสนใจหัวข้อเดียวกัน สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความสัมพันธ์กันในการร่วมกิจกรรมและอภิปราย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแบ่งปันสารสนเทศ ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับชุมชนนักปฏิบัติ

๓. แนวปฏิบัติ (Practice) สมาชิกในกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ ล้วนแต่เป็นนักปฏิบัติ จึงต้องพัฒนาในเรื่องการบันทึกประเด็นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันไว้ ทั้งจากประสบการณ์ การเล่าเรื่อง เครื่องมือต่างๆ วิธีการแก้ปัญหา สังเคราะห์ จัดเก็บและถ่ายทอดโดยชุมชน

๔.แนวคิด PDCA

การจัดการความรู้มีพื้นฐานของแนวคิดวงจร PDCA หรือ Deming Cycle ซึ่งเป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ประกอบด้วย

Plan (วางแผน) หมายถึง การวางแผนดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการทำงาน การจัดอันดับความสำคัญของ เป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบ หรือ ผู้ดำเนินการและกำหนดงบประมาณที่ใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ของลักษณะ การดำเนินงาน การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วย ลดความสูญเสียต่างๆที่เกิดขึ้นได้

Do (ปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจประกอบด้วย มีโครงสร้างรองรับ การดำเนินการ (เช่นคณะกรรมการหรือ หน่วยงาน) มีวิธีการ ดำเนินการ และมีผลการดำเนินการ

Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การประเมินแผน อาจประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับ การดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินการ และการประเมินผลการทำงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดยการ ประเมินดังกล่าวสามารถ ทำได้เอง โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้นๆ ซึ่งเป็น ลักษณะของการประเมินตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการ อีกชุดมาประเมินแผน หรือไม่ จำเป็นต้องคิดเครื่องมือหรือแบบประเมินนั้น ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน

Act หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน อาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมา วิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควร ปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่อยู่ แล้ว ให้ดี ยิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการ ใน ปีต่อไป

๖.แนวทางการดำเนินการ ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

รายละเอียดของกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	
			เริ่ม	สิ้นสุด
๑.จัดตั้งกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ในผู้ป่วยสูงอายุหลังหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้ว	นักกายภาพบำบัด	- สร้างกลุ่มไลน์ ชื่อ กลุ่มเพื่อการเรียนรู้ทางออนไลน์ในผู้ป่วยสูงอายุหลังหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้ว - เชิญผู้ป่วยสูงอายุที่สามารถหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้วเข้าร่วมกลุ่ม - กำหนดกฎ กติกา มารยาทในการเข้ากลุ่ม	ต . ค . ๖๓	ต . ค . ๖๓
๒.ดำเนินกิจกรรมกลุ่ม	นักกายภาพบำบัด	- รวบรวมหัวข้อที่สมาชิกสนใจ - ให้สมาชิกร่วมถ่ายทอดประสบการณ์การปฏิบัติที่ได้ผล - สรุป รวบรวมองค์ความรู้ที่เกิดขึ้น	พ . ย . ๖๓	ส . ค . ๖๔
๓.ติดตามและประเมินผล	นักกายภาพบำบัด	- คำนวณร้อยละของผู้ป่วยสูงอายุที่เข้ากลุ่มแล้วสามารถดูแลตนเองได้อย่างต่อเนื่องและไม่ต้องมาทำกายภาพบำบัดซ้ำใน ๖ เดือน - จำนวนองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม	ก . ย . ๖๔	ก . ย . ๖๔

๗.ประโยชน์จากการศึกษา

ผู้ป่วยสูงอายุที่มีอาการดีขึ้นจนสามารถหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดแล้ว หลังจากเข้าร่วมกลุ่มการเรียนรู้ทางออนไลน์แล้ว สามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม ไม่ต้องมาทำกายภาพบำบัดซ้ำอีกภายใน ๖ เดือน ผู้ป่วยไม่คั่งค้างสะสมในหน่วยงาน เพิ่มโอกาสให้ผู้ป่วยที่มีอาการ

ปวดมากรายอื่นได้เข้าถึงการรับบริการกายภาพบำบัดที่หน่วยงานได้ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆในการนำไปดูแลตนเองของผู้ป่วยสูงอายุ

๘.งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๙.แนวทางการติดตามและประเมินผล

๑.ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับผลผลิต (Output) และหรือระดับผลลัพธ์ (Outcome)

- ๗๐% ของผู้ป่วยสูงอายุที่สามารถหยุดการรักษาทางกายภาพบำบัดได้แล้ว เมื่อเข้าร่วมกลุ่มการเรียนรู้ทางออนไลน์ สามารถชะลอการนัดหมายกายภาพบำบัดได้ภายใน ๖ เดือน

- จำนวนองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนในกลุ่ม ไม่ต่ำกว่า ๕ เรื่อง

๒.วิธีการ/เครื่องมือในการติดตามและการประเมินผล (สำเร็จ)

$\frac{\text{จำนวนผู้ป่วยสูงอายุที่สามารถชะลอการนัดหมายกายภาพบำบัดได้ภายใน ๖ เดือน}}{\text{จำนวนผู้ป่วยสูงอายุที่เข้ากลุ่มทั้งหมด}} \times 100$

จำนวนผู้ป่วยสูงอายุที่เข้ากลุ่มทั้งหมด

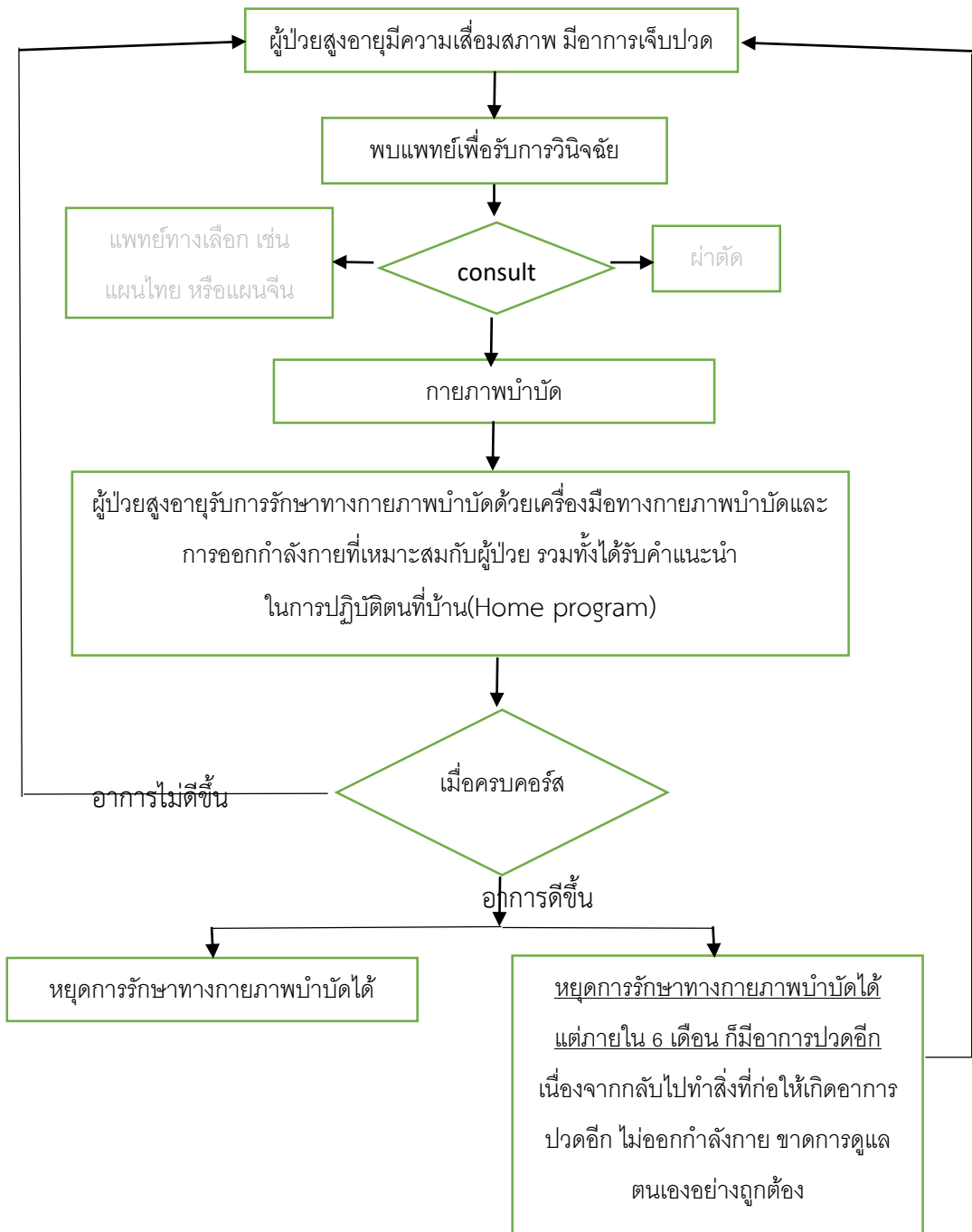
๑๐.ข้อเสนอแนะ

๑.ควรแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยหลายกลุ่มเพื่อให้สามารถจับประเด็นที่สนใจไม่กว้างและหลากหลายเกินควบคุมได้

๒.ควรจัดเวลาในการพบกันของกลุ่มที่ชัดเจนเพื่อความพร้อมเพรียงของสมาชิกในกลุ่ม

ภาคผนวก

ขั้นตอนการรับบริการกายภาพบำบัด (ก่อนทำ IS)



ขั้นตอนการรับบริการกายภาพบำบัด (หลังทำ IS)

