

การนำเสนอ
แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง
ประจำปี 2561

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล



MoPH Retreat



เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ
ที่รวมพลังสังคม
เพื่อประชาชนสุขภาพดี



พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพ
อย่างมีส่วนร่วม
และยั่งยืน



ประชาชนสุขภาพดี
เจ้าหน้าที่มีความสุข
ระบบสุขภาพยั่งยืน

**CORE
VALUES!**

MoPH

Mastery

People centered approach

Originality

Humility

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

เป้าหมายระยะ 20 ปี



ประชาชนสุขภาพดี

ลดการตายก่อนวัยอันควร
(Premature mortality)

อายุคาดเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด:

1. อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดไม่น้อยกว่า 80 ปีและอายุคาดเฉลี่ยของการมีสุขภาพดีเมื่อแรกเกิดไม่น้อยกว่า 75 ปี
2. ลดอัตราการตายก่อนวัยอันควรด้วยโรคไม่ติดต่อ (NCDs) ด้วยโรคที่สามารถป้องกันได้ด้วยวัคซีน (Vaccine Preventable Disease) และจากสาเหตุภายนอก (External Cause) เช่น การบาดเจ็บทางจราจร



เจ้าหน้าที่มีความสุข

มีบุคลากรพอเพียง
กระจายอย่างทั่วถึง
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

มีความสุข มีความภูมิใจในการทำงาน

ตัวชี้วัด:

1. อัตราส่วนการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์เทียบกับบุคลากรทางการแพทย์ทั้งหมด
2. การกระจายของบุคลากรด้านสุขภาพแยกตามสาขา เขตสุขภาพ ประเภทของสถานพยาบาลและเพศ ไม่แตกต่างกัน ร้อยละ 20



ระบบสุขภาพยั่งยืน

ประสิทธิภาพ (Efficiency)
ยั่งยืน (Sustainability)
และเป็นธรรม (Fairness)

ตัวชี้วัด:

1. ใช้จ่ายสุขภาพทั้งหมดต่อหัวไม่เกินร้อยละ 5 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ
2. ใช้จ่ายรัฐบาลด้านสุขภาพไม่เกินร้อยละ 20 ของรายจ่ายรัฐบาลทั้งหมด

20th Years MOPH Plan

01

ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ
Prevention
& Promotion
Excellence

02

บริการเป็นเลิศ
Service
Excellence



03

บุคลากรเป็นเลิศ
People Excellence

04

บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล
Governance
Excellence

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

20th Years MOPH Plan

กำลังคนด้านสุขภาพ
เป็นคนเก่ง คนดี
มีความสุข



AAAQ

Happinometer
≥ 70

Happy Public Organization Index
≥ 70



MOPH



HRH Transformation

HRH Transformation



People Excellence Strategy



กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข

H1

HRH Strategy and Organization

พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

1. HR Governance : พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและ การบริหารจัดการกำลังคน ให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ
2. HRP : วางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน
3. HRH Information System : พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

H2

HRH Development

ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

1. Workforce capability : พัฒนากำลังคนคุณภาพ สอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. Talent HRH : พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ
3. Culture Change & Innovation : เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และนวัตกรรม

H3

HRH Management

บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษา

1. Recruitment Process : ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือก แต่งตั้ง ให้โปร่งใสและเป็นธรรม
2. Retention Strategy & Happy Work life : พัฒนาระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างเป็นธรรม
3. Performance Management System: พัฒนาระบบบริหารผลงาน

H4

HRH Network

สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน

1. Strengthen informal HRH sector : สร้างความเข้มแข็ง ของกำลังคนด้านสุขภาพ ในกลุ่ม Informal sector
2. Collaboration on HRH network : สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคี เครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ
3. Corporate Communications: การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

Core Value : MOPH

เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

HRD Training Roadmap

มีคุณค่า

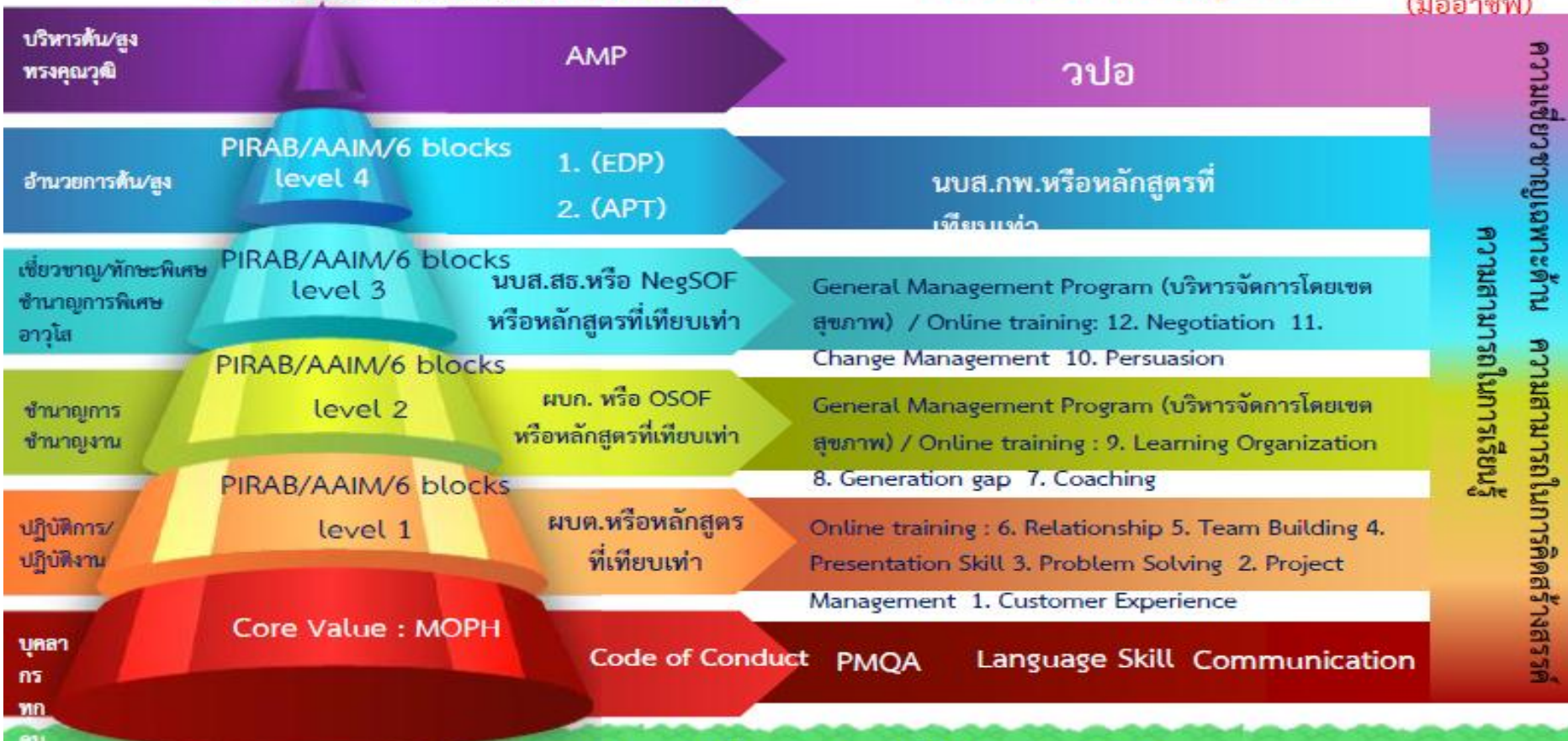
Training & Development Framework



Business Acumen Leadership

General Management

Professional (มืออาชีพ)



เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

หมายเหตุ: หลักสูตร 1-12 เรียนทางระบบออนไลน์ของ สำนักงาน ก.พ.

สรุปประเด็นหลักแผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง ปี 2561

1. ประเด็นที่ 1 โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
2. ประเด็นที่ 2 สูงดีสมส่วน (กลุ่ม 0-5 ปี และวัยเรียน)
3. ประเด็นที่ 3 ระบบสุขภาพอำเภอ (DHS)
4. ประเด็นที่ 4 การใช้แพทย์แผนไทยกับการดูแลผู้ป่วยติดบ้านติดเตียง
5. ประเด็นที่ 5 งานตรวจสอบภายใน/ITA
6. ประเด็นที่ 6 Green & Clean (ร่วมกับพลังงาน)
7. ประเด็นที่ 7 งานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

1. **ตัวชี้วัดที่ 35** ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพ/จังหวัดที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์
2. **ตัวชี้วัดที่ 36** ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน(Happinometer) ไปใช้
3. **ตัวชี้วัดที่ 93** ร้อยละผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ประโยชน์

สรุปประเด็นสำคัญกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

- การบริหารอัตรากำลัง
- ความสุขในการทำงาน
- ค่านิยม MOPH
- การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

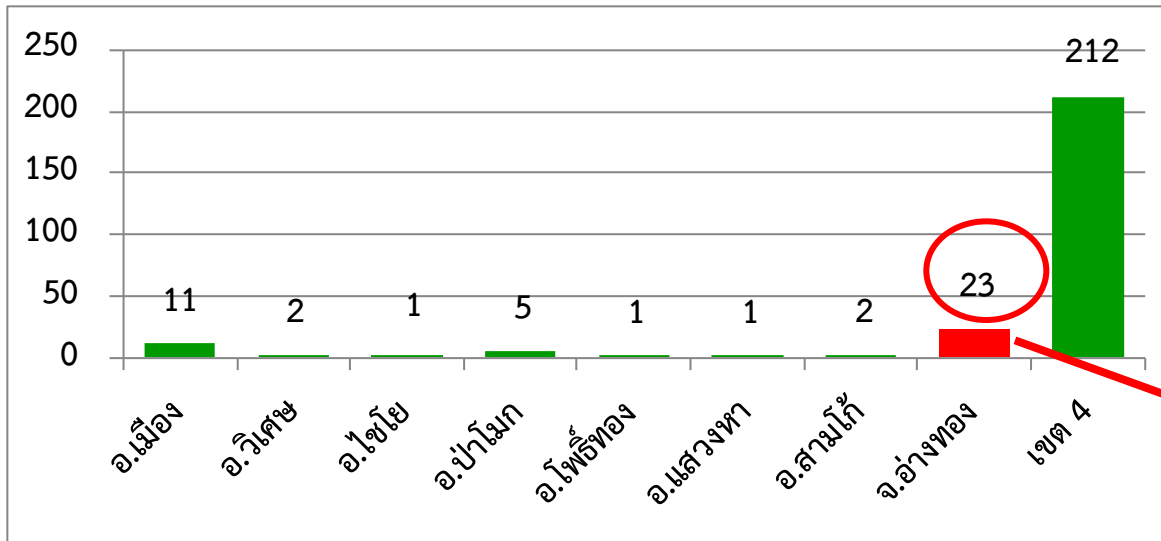
A stack of books is placed on a wooden table in the foreground. The background shows a blurred bookshelf filled with many books, creating a library atmosphere. A blue rounded rectangle is overlaid on the right side of the image, containing white Thai text.

ประเด็น
การพัฒนางานวิจัยและ
นวัตกรรมสุขภาพ

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2560

1. ตัวชี้วัดที่ 93 : ร้อยละผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่ให้หน่วยงานต่างๆ นำไปใช้ประโยชน์

มีผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ ≥ 5 เรื่อง/จังหวัด



ผลงานวิจัย/R2R ที่
หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์
ได้ ทั้งหมด 9 เรื่อง คิดเป็น
ร้อยละ 39.19 (เป้าหมาย
ร้อยละ 20)

ร้อยละ 10.85 ของเขต

ปัญหา

1. มีงานวิจัย/นวัตกรรมน้อย
2. มีงานวิจัยไม่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
3. ไม่มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด
4. ไม่มีทีมพี่เลี้ยงสำหรับผู้วิจัย

สาเหตุ

1. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ทักษะในการทำวิจัย/R2R
2. ผู้สนับสนุนงานวิจัย(Facilitator) มีไม่เพียงพอ
3. ขาดความชัดเจนในโครงสร้างและผู้รับผิดชอบในการจัดการงานวิจัย และขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัด
4. ขาดความชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดผลิตหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ในพื้นที่ที่เกิดจากปัญหาหน้างาน

ที่มา : ฐานข้อมูลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม สสจ.อ่างทอง ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2560

จำนวนผลงานวิจัย/R2R ที่นำเสนอในระดับและประเทศ

อำเภอ	จำนวนผลงานวิจัย/R2R	จำนวนผลงานวิจัยที่นำเสนอ ในการประชุมวิชาการ ระดับเขต	จำนวนผลงานวิจัยที่นำเสนอ ในการประชุมวิชาการ ระดับประเทศ
1.เมืองอ่างทอง	11	8(3*)	6(2**)
2. วิเศษชัยชาญ	2	-	-
3. โพธิ์ทอง	1	1	-
4. แสวงหา	1	-	1
5. ป่าโมก	5	1	-
6. ไชโย	1	1	-
7.สามโก้	2	-	1**
รวม	23	11	8

หมายเหตุ : * ได้รับรางวัลชมเชย/รางวัลดีเด่น ระดับเขต

** ได้รับรางวัลชมเชย/รางวัลดีเด่น ระดับประเทศ

สรุปการวิเคราะห์กลยุทธ์(กรอบมาตรการ)ด้านสุขภาพ

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

ประเด็น	ปัญหา	เป้าประสงค์	กรอบมาตรการ
การบริหาร อัตรากำลัง(HRP)	การกระจายอัตรากำลังคนด้าน สุขภาพไม่เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	หน่วยงานมีการบริหาร อัตรากำลังคนให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	๑.พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคน ด้านสุขภาพ
ความสุขในการ ทำงาน (HRM)	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน น้อย	บุคลากรสาธารณสุขมี ความสุขในการทำงาน	๒.เสริมสร้างความสุขของบุคลากร ในการทำงาน
ค่านิยม MOPH (HRD)	หน่วยงานไม่มีการนำค่านิยมร่วม MOPH มาปรับใช้เป็นรูปธรรม	บุคลากรมีคุณลักษณะที่ พึงประสงค์สอดคล้องกับ ค่านิยม MOPH	๓.เสริมสร้างค่านิยม MOPH
การพัฒนา งานวิจัยและ นวัตกรรมสุขภาพ (HRD)	<u>๑.มีงานวิจัย/นวัตกรรมน้อย ไม่ ครอบคลุมทุกหน่วยงาน</u> <u>๒.บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่เป็นไปตาม แผน SP และ Training Roadmap</u> <u>๓. ไม่มีศูนย์กลางการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์</u>	<u>หน่วยงานมีงานวิจัย และนวัตกรรมอย่าง ต่อเนื่องและสามารถ ใช้ประโยชน์ได้</u>	<u>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มี งานวิจัยและนวัตกรรมอย่าง ต่อเนื่องและสามารถใช้ ประโยชน์ได้</u>

แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง

สรุปประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

ประเด็น	เป้าประสงค์	มาตรการ	กลยุทธ์
การพัฒนา งานวิจัย และ นวัตกรรม สุขภาพ	หน่วยงานมี งานวิจัยและ นวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง และสามารถ ใช้ประโยชน์ ได้	ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีงานวิจัยและ นวัตกรรมอย่าง ต่อเนื่องและสามารถ ใช้ประโยชน์ได้	1. พัฒนาขีดความสามารถของ นักวิจัย และสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่
			2. พัฒนาระบบและกลไกบริหาร งานวิจัย และนวัตกรรมให้มี ประสิทธิภาพ
			3. สร้างศูนย์การเรียนรู้และ เครือข่ายผู้เชี่ยวชาญทางด้านการ วิจัย/นวัตกรรมสุขภาพ

แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง

ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด				มาตรการ	กลยุทธ์	กิจกรรม	บทบาท (สสจ. รพท รพช รพ.สต.)
		2561	2562	2563	2564				
1.หน่วยงานมีงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถใช้ประโยชน์ได้	<p>จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เด่นระดับเขต/ระดับประเทศ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง(KPI เป้าประสงค์)</p> <p>1. ร้อยละผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่เกิดจากนักวิจัยหน้าใหม่</p> <p>2. ร้อยละหน่วยงานที่มีผลงานวิจัยและนวัตกรรม</p>	1	1	1	1	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถใช้ประโยชน์ได้	1.พัฒนาขีดความสามารถของนักวิจัย และสร้างนักวิจัยหน้าใหม่	<p>1.อบรมนักวิจัยหน้าใหม่</p> <p>2.อบรมพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>3.สร้างทีมที่เสี่ยงและที่ปรึกษาด้านงานวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>4. สนับสนุนบุคลากรดำเนินงานงานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ</p> <p>5. ดำเนินการศึกษาวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ</p> <p>6. ควบคุมกำกับติดตามและประเมินผลทางด้านวิจัยและวิชาการ</p>	<p>สสจ.</p> <p>สสจ.</p> <p>สสจ./รพท/รพช/สสอ.</p> <p>สสจ./รพท/รพช/สสอ.</p> <p>สสจ./รพท/รพช/สสอ./รพ.สต.</p> <p>สสจ./รพท/รพช/สสอ.</p>
		75	80	85	90				
		70	80	90	100				

แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง

ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด				มาตรการ	กลยุทธ์	กิจกรรม	บทบาท (สสจ. รพท รพช รพ.สต.)
		2561	2562	2563	2564				
หน่วยงานมีงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถใช้ประโยชน์ได้	2. ร้อยละผลงานวิจัย/R2R/นวัตกรรม /ผลงานวิชาการ (อวช.) ผ่านเกณฑ์คุณภาพด้านการวิจัย (ผ่านคณะกรรมการ EC) 2.1 วิจัย 2.2 R2R 2.3 นวัตกรรม 2.4. ผลงานวิชาการ (อวช.) ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ผลงานที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ ปี 2561	60	65	70	75	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถใช้ประโยชน์ได้	2. พัฒนาระบบและกลไกบริหารงานวิจัย/นวัตกรรมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ	1. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมงานวิจัย (EC) 2. จัดทำมาตรฐานการวิจัยและคู่มือการจัดทำวิจัยและนวัตกรรม 3. จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการพัฒนาด้านวิจัยและนวัตกรรม 4. รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลวิจัย/นวัตกรรมระดับจังหวัด	สสจ. สสจ./รพท. สสจ. สสจ.

แผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง

ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด				มาตรการ	กลยุทธ์	กิจกรรม	บทบาท (สสจ. รพท รพช รพ.สต.)
		2561	2562	2563	2564				
หน่วยงานมีงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถใช้ประโยชน์ได้	3.1. ร้อยละผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่เผยแพร่องค์ความรู้ผ่าน เว็บไซต์ /วารสารวิชาการ/แผ่นพับ/โปสเตอร์/เวทีประชุมวิชาการ	70	80	90	100	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทีมงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและสามารถใช้ประโยชน์ได้	3.สร้างศูนย์การเรียนรู้และเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การวิจัย/นวัตกรรมสุขภาพ	1.ดำเนินการวิจัยร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร	สสจ./รพท./รพช/สสอ./รพ.สต.
	3.2. ร้อยละผลงานวิจัย/นวัตกรรมด้านสุขภาพที่หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์	20	25	30	35			2. สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ (Expert Network) ด้านการวิจัยและนวัตกรรมจากภาคีเครือข่ายภายนอกองค์กร	สสจ./รพท./รพช/สสอ./รพ.สต.
								3.สร้างศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) ด้านวิจัยและนวัตกรรม	สสจ.
								4. จัดประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย/นวัตกรรมระดับจังหวัด	สสจ.
								5. เผยแพร่ฐานข้อมูลวิจัยและนวัตกรรมผ่านทางเว็บไซต์/การประชุมวิชาการและช่องทางอื่นๆ	สสจ./รพท./รพช/สสอ./รพ.สต.

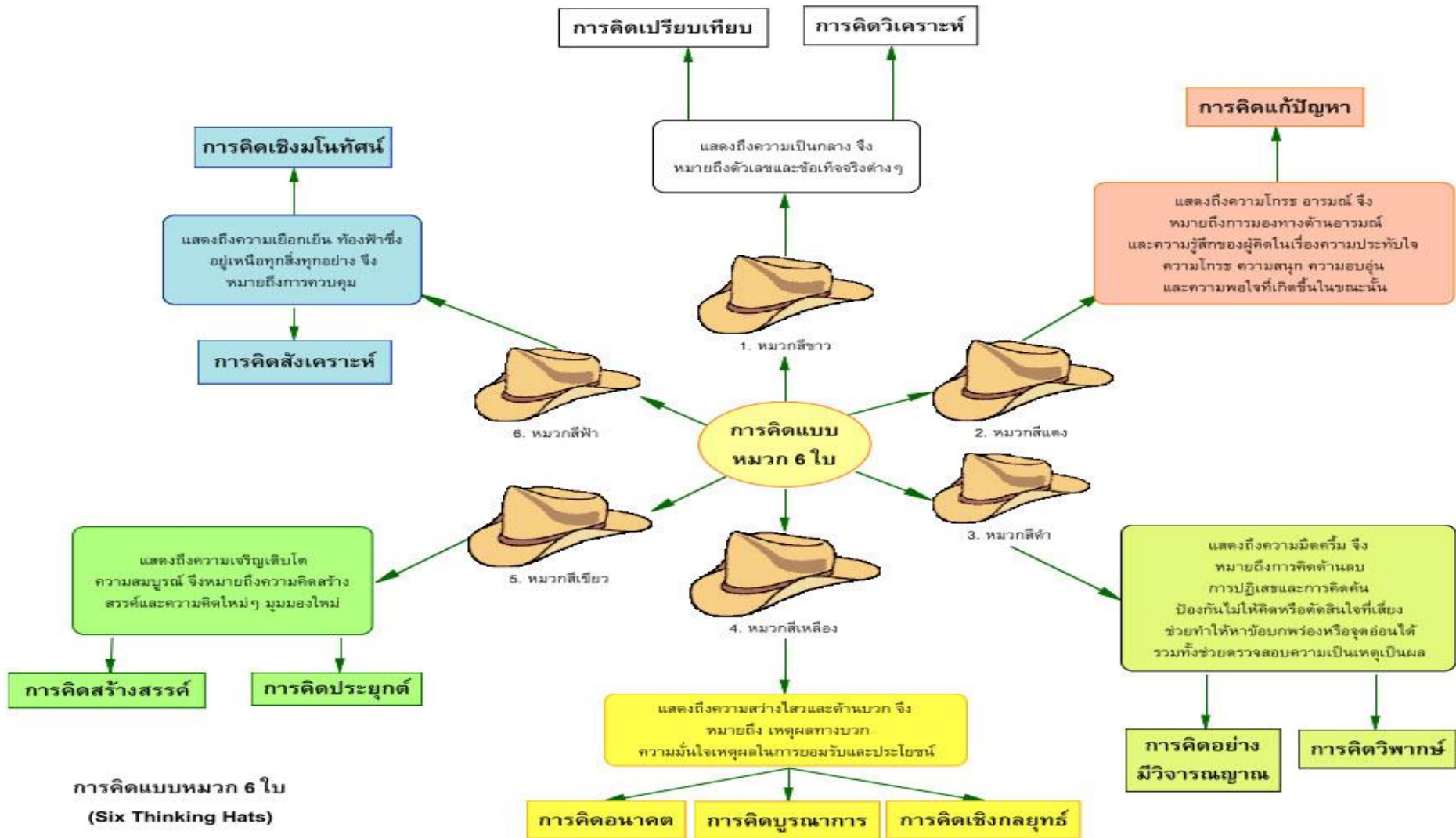
การประชุมกลุ่ม

ประเด็นการพัฒนาบุคลากร(การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ)

วัตถุประสงค์

- เพื่อชี้แจงร่างแผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง ประเด็นการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ
- เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง ประเด็นการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ
- เพื่อปรับร่างแผนสุขภาพจังหวัดอ่างทอง ประเด็นการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และหน่วยงานในพื้นที่

แนวทางการประชุมกลุ่ม ตามทฤษฎี หมวก 6 ใบ



การคิดแบบหมวก 6 ใบ
(Six Thinking Hats)

สรุปขั้นตอนการจัดแผนสุขภาพจังหวัดโดยใช้หมวด 6 ใบ

ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

- ขั้นที่ 1 ตั้งคำถามให้คิด (สีเขียว)
- ขั้นที่ 2 ถามความรู้สึก (สีแดง)
- ขั้นที่ 3 ตรวจสอบหาผลกระทบ (สีดำ)
- ขั้นที่ 4 หาข้อดี (สีเหลือง)
- ขั้นที่ 5 หาทางเลือกในการพัฒนา (สีเขียว)
- ขั้นที่ 6 จับประเด็นสรุปข้อตกลง (สีน้ำเงิน)

แนวทางการประชุมกลุ่ม ตามทฤษฎี หมวก 6 ใบ

1. ร่วมพิจารณา ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ
2. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ที่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นการพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมสุขภาพที่ผ่านมาร่วมกัน
3. ให้ทุกท่านเข้าร่วมกันคิด โดยขอให้นั่งในตำแหน่งที่เห็นหน้ากันและสอบถามหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึง จากนั้นให้ เริ่มต้นด้วยการหยิบหมวกสีขวามาสวมก่อน (เน้นเรื่องข้อมูล) ให้แสดงความคิดเห็นทุกท่านจนครบ

แนวทางการประชุมกลุ่ม

ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

4. ขั้นต่อไป เมื่อทุกท่านมีข้อมูลที่ควรรู้พอประมาณเท่าเทียมกันแล้ว ให้ เลือกหมวดสีแดง (เน้นความจริงใจไม่บิดบัง) หมวดสีเหลือง (ข้อดีผลสำเร็จ) หมวดสีดำ (ข้อเสียวิเคราะห์ข้อบกพร่อง) มาใช้ โดย ใช้วิธีคิดแบบเชื่อมโยงหาประเด็นอื่นๆ คือให้ลองพิจารณาดูว่า เรื่อง ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ เกี่ยวข้องกับ เรื่องอื่นๆ อะไรอีกบ้าง หรือสุมหยิบหัวข้อจากข้อมูลข้างต้นขึ้นมา แล้วจับโยงไปโยงมาก็อาจทำให้เห็นประเด็นอื่นๆ ที่ซ่อนอยู่ได้

แนวทางการประชุมกลุ่ม

ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

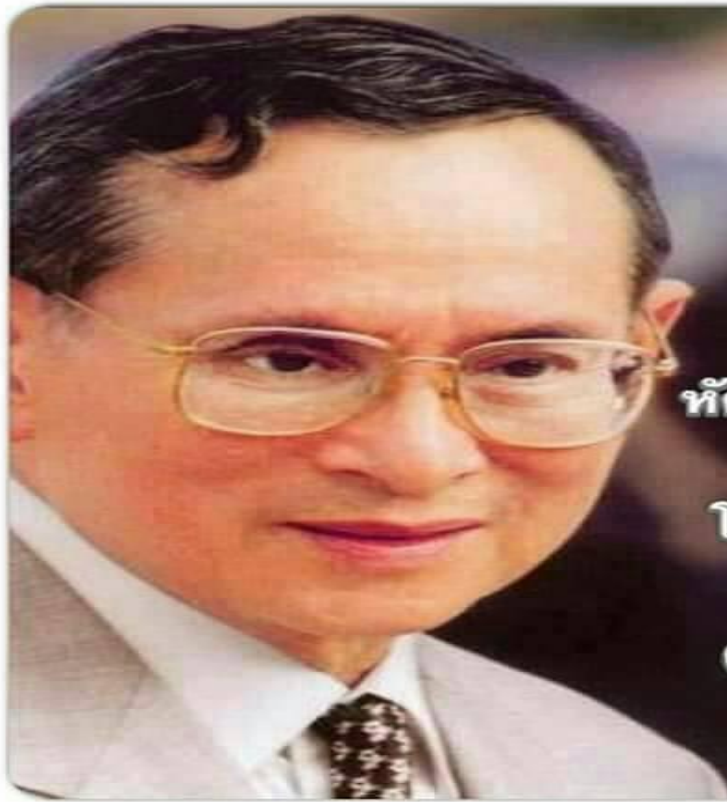
5. ขั้นต่อไปให้หีบหมวกสีเขียวขึ้นมาคิด คือ ให้คิดสร้างสรรค์หาทางเลือกใหม่ วิธีใหม่ๆ มีปัญหาหรือประเด็นใหม่เพิ่มเติมหรือไม่ อาจเป็นการ ลองคิดนอกกรอบ ดูบ้าง โดยให้แต่ละท่านแสดงความคิดเห็นครบ ถ้าไม่ครบก็ ให้ทำตามแบบข้อ 4. คือลองคิดเชื่อมโยง สุ่มคำในข้อมูลหรือจากหนังสือ จาก internet ประเด็นคือให้คิดมากๆ คิดให้ได้มากๆ ไม่ยอมแพ้ง่ายๆ ไม่ขี้เกียจคิด ถ้าเหนื่อยหรือล้าก็เปลี่ยนอิริยาบถไปล้างหน้า ฟังเพลง พักผ่อน หรือทำอะไรก็ได้ให้เพลิดเพลิน แล้ววิธีการคิดแบบหมวกสีเขียวจะดีเอง เพราะ หมวกสีเขียวต้องการความสดชื่นเหมือนต้นไม้ ต้องการการผ่อนคลาย ความสนุกสนาน และความเพลิดเพลิน

แนวทางการประชุมกลุ่ม

ประเด็นการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสุขภาพ

6. ขั้นตอนสุดท้าย คือให้หาข้อสรุปด้วยหมวกสีน้ำเงิน มองภาพรวมให้ครอบคลุม จับประเด็นสำคัญ หาข้อสรุปที่ลงตัว และ การตัดสินใจที่เหมาะสม





หัดทำสิ่งดี ๆ ให้กับผู้อื่น
จนเป็นนิสัย
โดยไม่จำเป็นต้องให้
เขารับรู้
(พระราชดำรัสของในหลวง)

รัชกาลที่ ๙

ขอบคุณครับ