กรมอนามัย
สำนักส่งเสริมสุขภาพ

สรุปรายงานผลการดำเนินงานด้านวิชาการ และผลดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)

รอบที่ ๑ : ๕ เดือนแรก (ตุลาคม- กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

โดย

งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

รายงานผลการดำเนินงานด้านวิชาการ และผลดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

รอบที่ ๑ : ๕ เดือนแรก (ตุลาคม – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ระดับที่ ๑ Assessment

- ❖ มีการรวบรวมผลงานการจัดการข้อมูลและความรู้เพื่อการบริหารจัดการให้หน่วยงานมีความรู้สำคัญอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน โดยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
- ❖ มีรายการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการ, GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ภารกิจของกรม

๑. ผลผลิตผลลัพธ์ระดับ Le (Level) ของผลการดำเนินการในปัจจุบัน

๑.๑ ผลการวิเคราะห์ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการสำรวจความความต้องการพัฒนางานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขอสรุปรายงานการวิเคราะห์ ดังนี้ การสำรวจความต้องการพัฒนางานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ระหว่างวันที่ ๒๖- ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ เป็นเพศ หญิง การผลิตผลงานวิชาการและการวิจัย ของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพปี ๒๕๖๔ มีผู้ตอบแบบสำรวจ ออนไลน์ เพศหญิง ร้อยละ ๘๘.๑ เพศชาย ร้อยละ ๑๑.๙ อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๓๘.๑ รองลงมาอายุ๕๑-๖๐ ปี ร้อยละ๒๘.๖ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๗.๑ รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๒๓.๘ และปริญญาโทร้อยละ ๑๖.๗ ตำแหน่ง ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๓๑.๗ รองลงมาลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๒๖.๘ การผลิตผลงานวิชาการตั้งแต่รับราชการจนถึงปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้ทำ ร้อยละ ๖๕.๙ รองลงมาจำนวน ๑-๒ เรื่อง ร้อยละ ๒๒ และ จำนวน ๕-๑๐ เรื่องร้อยละ ๗.๓ ความต้องการด้านประเภทผลงานวิชาการ วิจัย พบว่าส่วนใหญ่ สนใจงานวิจัย ๔๕.๗ รองลงมาการ จัดการความรู้(KM) ร้อยละ ๔๐ และนวัตกรรม /R๒R ร้อยละ ๒๕.๗ การสำรวจความคิดเห็นด้านข้อมูล ความรู้ต่อการผลิตผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลความรู้ พบว่า ๑.ความรู้ ความเข้าใจ ในจัดท าผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากร้อยละ ๕๑.๑๖ ๒. ผลิตงานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ อย่างสม่ำเสมอ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ ๓๗.๒๐ ๓. ผลงาน วิชาการ วิจัย ของท่านสามารถใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย รูปแบบเพื่อแก้ปัญหาระดับประเทศ ส่วนใหญ่ยู่ในระดับปาน กลางร้อยละ ๒๕.๕๘ ๔. ผลงานวิชาการ วิจัย ของท่านสามารถใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย รูปแบบเพื่อการแก้ปัญหางาน ระดับ ประเทศ หรือปัญหาในพื้นที่ ๕. ผลงานวิชาการ วิจัย ของท่านได้รับการตีพิมพ์ในวารสารหรือการนำเสนอผลงานวิชาการภายใน หรือต่างประเทศ ๖. ท่านสามารถเป็นพี่เลี้ยงในการผลิตผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ของบุคลลากรในหน่วยงาน และ หรือภายนอก ๗. ท่านต้องการ ให้หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างแรงจูงใจเพื่อการสร้างผลงาน วิชาการ/วิจัย /การจัดการความรู้ ๘. ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อการนำผลงานวิชาการ/วิจัย /การจัดการความรู้มาเป็นหลักเกณฑ์ พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน ๙. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลากรทำผลงานวิชาการ/วิจัย /การจัดการ ความรู้/นวัตกรรม ๑๐. ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานท่าน มีการกำกับ ติดตาม ผลงานวิชาการ/วิจัย /การจัดการความรู้ / นวัตกรรม ของกลุ่มฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ ด้านการจัดการข้อมูลและการจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ นำข้อมูล & ความรู้ ขึ้นเว็บไซด์สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๑๑๓ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ

๙๙.๑๒ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผลงานการ สรุปโครงการที่รับผิดชอบ ร้อยละ ๕๘.๗๗ รองลงมาคือการวิเคราะห์ สังเคราะห์ งานที่รับผิดชอบ งานวิจัยร้อย ละ ๒๐.๑๘ งานวิจัย ร้อยละ ๑๐.๕๓ คู่มือ ร้อยละ๕.๒๖ นวัตกรรม และบทความ ร้อยละ๑.๗๕ และ ข้อเสนอเชิงนโยบาย ๐.๘๘ บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงปริมาณที่กำหนดไว้ การสำรวจความคิดเห็นด้านข้อมูลความรู้ ต่อการจัดทำผลงานวิชาการและการวิจัย ความคิดเห็น ส่วนใหญ่ ๓ อันดับแรก คือ ๑.การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลากรจัดทำผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม ร้อยละ ๕๒.๙๘ ๒.กลุ่มงาน มีการกำกับ ติดตาม การจัดทำผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม อย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ ๓๗.๑๔ ๓.ความรู้ ความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ร้อยละ ๓๕.๒๙ ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวกับความต้องการจัดทำผลงานวิชาการ งานวิจัย ด้านทักษะการ พัฒนาในการจัดทำผลงานวิชาการ และงานวิจัย คือ ทักษะการเขียนเอกสารผลงานวิชาการ การเขียนขอจริยธรรมการวิจัย การเขียนโครงการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพ การสร้างเครื่องมือโปรแกรม SPSS ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่นๆ คือ การจัดทำงานวิชาการ งานวิจัย ที่ทำร่วมกันทุกกลุ่ม และการทำKM ภายในองค์กรเป็นประจำและต่อเนื่อง จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ บทบาท ภารกิจ และกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่พึงประสงค์ของกรมอนามัย เพื่อรองรับความท้าทายท่ามกลางบริบท ที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนเป็นยุทธศาสตร์สำคัญยิ่ง

๑.๑.๑ การรวบรวมผลงานการจัดการข้อมูลและความรู้เพื่อการบริหารจัดการให้หน่วยงานมีความรู้สำคัญอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน โดยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

- รวบรวมผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕

จัดทำหนังสือแจ้งเวียนขอความร่วมมือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ อ้างถึง สธ๐๙๒๓.๐๒/ว.๗๑๒๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ จัดส่งผลงานมายังกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ ภายในวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อรวบรวมนำขึ้นเว็บไซด์สำนักส่งเสริมสุขภาพต่อไป

หนังสือเวียนขอความร่วมมือข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้

สรุปผลการรวบรวมผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕

กลุ่ม	จำนวน(คน)		
	ส่งผลงาน	ไม่ได้ส่ง	รวม
กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	๑๗	๑	๑๘
กลุ่มอนามัยวัยเรียนวัยรุ่น	๑๐	๑	๑๑
กลุ่มอนามัยวัยทำงาน	๑๓	๑	๑๔
กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	๑๓	๑	๑๔
กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพฯ	๑๐	๐	๑๐
กลุ่มอำนวยการ	๓๓	๑	๓๔
รวม	**๙๗**	**๔**	**๑๐๑**

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

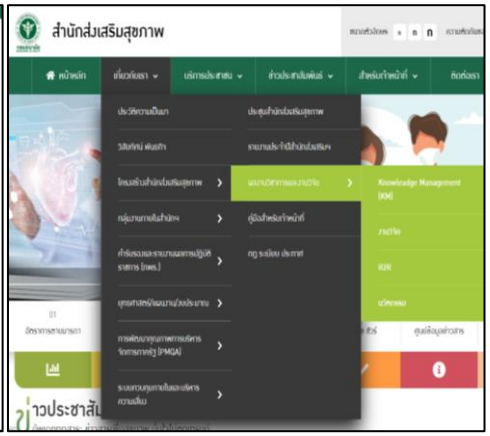
➢ **สรุปผลการรวบรวมผลงานวิชาการ งานวิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ แยกรายกลุ่ม**

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

- **แผนภูมิวงกลมแสดงสรุปภาพรวมผลการรวบรวมผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕**

ผลการรวบรวมผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ จากจำนวน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ทั้งหมด จำนวน ๑๐๑ คน พบว่ามีผู้ส่งผลงานผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๔ และจำนวนผู้ที่ไม่ได้ส่งผลงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๖

- **ผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ นำขึ้นเว็บไซต์สำนักส่งเสริมสุขภาพ**



Link : https://hp.anamai.moph.go.th/th/km-research-person

๑.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ และจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

จากผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ ขอสรุปรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการข้อมูลและความรู้ เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการ ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ของกรม ดังนี้

ด้านการจัดการข้อมูลและการจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ นำข้อมูล & ความรู้ขึ้นเว็บไซต์สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๑๑๓ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๑๒ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผลงานการสรุปโครงการที่รับผิดชอบ ร้อยละ ๕๘.๗๗ รองลงมาคือการวิเคราะห์ สังเคราะห์ งานที่รับผิดชอบ งานวิจัยร้อยละ ๒๐.๑๘ งานวิจัย ร้อยละ ๑๐.๕๓ คู่มือ ร้อยละ๕.๒๖ นวัตกรรมและบทความ ร้อยละ๑.๗๕ และข้อเสนอเชิงนโยบาย ๐.๘๘ บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงปริมาณที่กำหนดไว้

การสำรวจข้อมูลการผลิตผลงานวิชาการและการวิจัย ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพปี ๒๕๖๔ มีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ เพศหญิง ร้อยละ ๘๒.๔ เพศชาย ร้อยละ ๑๗.๖ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๒.๙ รองลงมาระดับปริญญาโทร้อยละ ๔๔.๑ และระดับปริญญาเอก ร้อยละ ๒.๙ ตำแหน่งทางด้านวิชาการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๓๕.๓ รองลงมาเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ ๒๙.๔ ระดับชำนาญการ ร้อยละ ๒๕.๕ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๕.๗ ตำแหน่งที่ต้องการสมัครเพื่อขอเลื่อนระดับ(สำหรับข้าราชการ) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ ร้อยละ ๑๒.๔๔ รองลงมาระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ ๓๓.๓ และระดับเชี่ยวชาญร้อยละ ๑๔.๘ ประเภทผลงานวิชาการ วิจัย ที่สนใจ ส่วนใหญ่อยู่ในเป็นประเภทงานวิจัย ร้อยละ ๖๐.๖ รองลงมาคือประเภท R๒R และนวัตกรรม ร้อยละ ๔๕.๕ ประเภทBest practice (โครงการ/กิจกรรม)ร้อยละ ๓๓.๓

การสำรวจความคิดเห็นด้านข้อมูลความรู้ ต่อการจัดทำผลงานวิชาการและการวิจัย ความคิดเห็นส่วนใหญ่ ๓ อันดับแรก คือ

๑.การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลากรจัดทำผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม ร้อยละ ๕๒.๙๘

๒.กลุ่มงาน มีการกำกับ ติดตาม การจัดทำผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม อย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ ๓๗.๑๔

๓.ความรู้ ความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ร้อยละ ๓๕.๒๙

ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวกับความต้องการจัดทำผลงานวิชาการ งานวิจัย ด้านทักษะการพัฒนาในการจัดทำผลงานวิชาการ และงานวิจัย คือ ทักษะการเขียนเอกสารผลงานวิชาการ การเขียนขอจริยธรรมการวิจัย การเขียนโครงการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพ การสร้างเครื่องมือโปรแกรม SPSS ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่นๆ คือ การจัดทำงานวิชาการงานวิจัย ที่ทำร่วมกันทุกกลุ่ม และการทำKM ภายในองค์กรเป็นประจำและต่อเนื่อง

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ บทบาท ภารกิจ และกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่พึงประสงค์ของกรมอนามัย เพื่อรองรับความท้าทายท่ามกลางบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนาสรรถนะกำลังคนเป็นยุทธศาสตร์สำคัญยิ่ง

จึงขอเสนอข้อเสนอต่อการพัฒนางานวิชาการและการวิจัย โดยให้จัดทำแผนการพัฒนาวิชาการและการวิจัยสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ ดำเนินงาน ๔ ประเด็น

ประเด็นที่ ๑ ยกระดับการขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ ผลักดันให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)

๑.๑. คณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.)ให้การสนับสนุนและติดตามการจัดทำชุดโครงการวิจัย /วิจัย /นวัตกรรม ของกลุ่ม/ฝ่าย อย่างสม่ำเสมอ

๑.๒. พัฒนาเกณฑ์/มาตรฐาน การประเมินสมรรถนะ (competency) ด้านวิชาการและการวิจัยของบุคลากรแต่ละระดับ

๑.๓. จัดทำนโยบาย ขับเคลื่อน และผลักดัน ให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้

๑.๔. สนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงาน

ประเด็นที่ ๒ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อต่อยอดความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดทำเอกสารผลงานวิจัยและการจัดการความรู้ของหน่วยงานให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพ

๒.๒. สนับสนุนให้เกิดนักวิจัยหน้าใหม่ เกิดงานวิจัยที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค ๔.๐

๒.๓. พัฒนานักวิจัยพี่เลี้ยง (Coaching) เพื่อเป็นผู้ให้ คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนการวิจัย

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) และการทำงาน โดยหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้

๓.๑.รวบรวมองค์ความรู้ นวัตกรรม ข้อมูลที่มีอยู่และความรู้ที่ขาดหาย ของทุกกลุ่มฝ่ายเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำนักส่งเสริมสุขภาพ

ประเด็นที่ ๔ กำกับ ติดตาม เสริมเพิ่มพลัง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม

๔.๑ สนับสนุนการส่งผลงานเข้าร่วมงานวิชาการกรมอนามัย และการส่งผลงานเข้ารับประเมินรางวัล TPSA/TEPGA ปี ๒๕๖๕

๔.๒ กำกับติดตาม การดำเนินงานผลงานวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม (ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ตามคำรับรองฯ ทุกเดือน และนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย

กลุ่มบริการยุทธศาสตร์ สำนักส่งเสริมสุขภาพ

อ้างถึง: https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/IDC๒_๔/opdc_๒๕๖๕_IDC๒-๔_๐๗.pdf

๑.๑.๓ ข้อมูลความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการ, GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

ข้อมูลความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์
➢ Template ตัวชี้วัดที่๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)
➢ ประกาศนโยบายสำนักส่งเสริมสุขภาพ
➢ สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ
➢ ผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ
➢ การสำรวจข้อมูลการผลิตผลงานวิชาการและการวิจัย ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ
➢ การขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ
➢ การสมัครรางวัลเลิศรัฐ
➢ หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลเลิศรัฐ สาขาการบริหารรตาชการแบบมีส่วนร่วม

๑.๒ ผลการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด

สรุปผลการวิเคราะห์ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้อมูล ความรู้ที่สำคัญ และจำเป็นต่อภารกิจ
สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๔

จากผลการสำรวจ ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ ปีงบประมาณ 2564 ผู้ตอบแบบสอบถามนักวิชาการและพนักงานราชการสายวิชาการ ข้อมูลทั่วไป พบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.4 เพศชาย ร้อยละ 17.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 38.2 รองลงมาอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 26.5 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.9 รองลงมาระดับปริญญาโทร้อยละ 44.1 ตำแหน่งทางด้านวิชาการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 35.3 รองลงมาเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 29.4 ตำแหน่งที่ต้องการขอเลื่อนระดับส่วนใหญ่ มีความต้องการขอเลื่อนระดับชำนาญการ ร้อยละ 44.4 รองลงมาระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 33.3 ความสนใจจัดทำผลงานวิชาการ วิจัย ส่วนใหญ่ มีความสนใจจัดทำผลงานวิจัย ร้อยละ 60.6 รองลงมาคือประเภท R2R และนวัตกรรม ร้อยละ 45.5

ด้านความต้องการให้หน่วยงานมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อการสร้างผลงานวิชาการ วิจัย ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดบริการให้คำปรึกษา การจัดทำผลงานวิชาการ วิจัย (คลินิกวิจัย) ร้อยละ 51.5 ด้านรูปแบบส่วนใหญ่ต้องการรูปแบบบริการเคลื่อนที่ (Mobile Clinic) ร้อยละ66.7 รองลงมา เป็นการบริการให้คำปรึกษาที่กลุ่มสนับสนุนวิชาการและการวิจัย ร้อยละ 40 สำหรับช่วงวันที่สะดวกเข้ารับบริการส่วนใหญ่คือ วันศุกร์ ร้อยละ 61.3 รองลงมาคือวันพฤหัสบดี ร้อยละ 51.6 ช่วงเวลาที่สะดวกเข้ารับบริการส่วนใหญ่ สะดวกช่วงบ่าย 13.30 - 16.00 น. ร้อยละ 50 รองลงมาช่วงเช้า 09.00-11.30น. ร้อยละ48.9

ด้านข้อมูลความรู้ต่อการจัดทำผลงานวิชาการและการวิจัย ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับปานกลางอันดับแรก เรื่องความรู้ ความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ร้อยละ 55.89 รองลงมา เรื่องความรู้ ความเข้าใจ หลักการเขียนเอกสารผลงานวิชาการ (อวช.) ร้อยละ 50 เรื่องความรู้การจัดทำผลงาน เพื่อชี้ประเด็นการพัฒนางานที่สอดคล้องกับปัญหา ระดับ ประเทศ หรือปัญหางานในพื้นที่/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ร้อยละ 50 เรื่อง ความรู้ รูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้/การเผยแพร่ผลงานวิชาการ เช่น การตีพิมพ์ในวารสารหรือการนำเสนอผลงานวิชาการภายใน หรือต่างประเทศ ร้อยละ 41.17 และในรอบปีที่ผ่านมากลุ่มงานท่าน มีการกำกับ ติดตาม การจัดทำผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม อย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 40 สำหรับความคิดเห็นระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.9 คือเรื่องกลุ่มงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลากรจัดทำผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวกับความต้องการจัดทำผลงานวิชาการ งานวิจัย ด้านทักษะการพัฒนาในการจัดทำผลงานวิชาการและงานวิจัย ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาทักษะการเขียนเอกสารผลงานวิชาการ การเขียนขอจริยธรรมการวิจัย การเขียนโครงการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพ การสร้างเครื่องมือโปรแกรม SPSS ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่นๆ คือ การจัดทำงานวิชาการ งานวิจัย ที่ทำร่วมกันทุกกลุ่ม และการทำKM ภายในองค์กรเป็นประจำและต่อเนื่อง

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ บทบาท ภารกิจ และกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่พึงประสงค์ของกรมอนามัย เพื่อรองรับความท้าทายท่ามกลางบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนาสมรรถนะกำลังคนเป็นยุทธศาสตร์สำคัญยิ่ง

งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย
กลุ่มบริการยุทธศาสตร์ สำนักส่งเสริมสุขภาพ

อ้างถึง : https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/IDC๒_๔/opdc_๒๕๖๕_IDC๒-๔_๐๘.pdf

ระดับที่ ๒ Advocacy / Intervention

- ❖ มีเอกสารแสดงมาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกลยุทธ์ PIRAB พร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดมาตรการ

๒.๑ ข้อมูลการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับ PIRAB

มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกลยุทธ์ PIRAB พร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดมาตรการ หลัก ๔ ประเด็น

มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(LO)

กลยุทธ์ P : Partner จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) สำนักส่งเสริมสุขภาพ เพื่อการสนับสนุนและกำกับติดตามการจัดทำชุดโครงการวิจัย /วิจัย /นวัตกรรม ของกลุ่ม/ฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ I : Invest พัฒนาเกณฑ์/มาตรฐาน การประเมินสมรรถนะ (competency) ด้านวิชาการและการวิจัยของบุคลากรแต่ละระดับ เพื่อจัดทำนโยบาย ขับเคลื่อนและผลักดัน ให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้

กลยุทธ์ A : Advocate สนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนา บทบาท ภารกิจ และกลไกการขับเคลื่อน การดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) และมีสรรถนะสูง (High Performance Organization)"

มาตรการที่ ๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม

กลยุทธ์ B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เป็นนักวิจัยมืออาชีพ เพื่อ สนับสนุนให้เกิดนักวิจัยหน้าใหม่ เกิดงานวิจัยที่รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค ๔.๐ และพัฒนานักวิจัยพี่เลี้ยง (Coaching) เพื่อเป็นผู้ให้ คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนการวิจัย

มาตรการที่ ๓. พัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรมของสำนักส่งเสริมสุขภาพให้เป็นหมวดหมู่

กลยุทธ์ I : Invest รวบรวมองค์ความรู้ นวัตกรรม ข้อมูลที่มีอยู่และความรู้ที่ขาดหาย ของทุกกลุ่มฝ่ายเผยแพร่ เพื่อจัดทำระบบการเผยแพร่งานวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม องค์ความรู้ นวัตกรรม ข้อมูลเผยแพร่ในเว็บไซด์

ประเด็นที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ B : Build Capacity พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดทำเอกสารผลงานวิจัยและการจัดการความรู้ของหน่วยงานให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพ

๒.๑.๑ มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกลยุทธ์ PIRAB

มาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกลยุทธ์ PIRAB

ตัวชี้วัดที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)

PIRAB	มาตรการดำเนินงาน	เหตุผลประกอบในการกำหนดมาตรการ
P: Partner	1. การขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ ผลักดันให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)	เพื่อขับเคลื่อนและผลักดัน ในการผลิตผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
B: Build Capacity	2.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อต่อยอดความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ในการสร้างงานวิจัย และนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือหน่วยงาน รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน
A: Advocate	๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) และการทำงาน โดยหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้	เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) และการทำงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรได้นำความรู้ไปปรับใช้ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคนและงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
I: Invest	4. กำกับ ติดตาม เสริมพลังเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	เพื่อติดตาม ผลการดำเนินงานรวมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเปิดโอกาส หรือให้อำนาจ แก่บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมร่วมกัน การนำไปใช้พัฒนา/ต่อยอดเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

อ้างถึง : https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/IDC๒_๔/opdc_๒๕๖๕_IDC๒-๔_๐๓.pdf

๒.๒ ประเด็นความรู้ที่ให้แก่ผู้รับบริการ (C)/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH)

มีการกำหนดมาตรการและประเด็นความรู้ที่จะใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้

ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากร	เหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้
รางวัลบริการภาครัฐ	เพื่อใช้เป็นแนวทางในการผลิตผลงานวิจัย/ นวัตกรรมของหน่วยงานที่ส่งเข้ารับการประเมินรางวัล TPSA / TEPGA ปี ๒๕๖๕
➢ คู่มือหลักเกณฑ์รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ปี๒๕๖๕	
➢ คู่มือหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๕	
➢ คู่มือหลักเกณฑ์รางวัลบริการภาครัฐ ปี ๒๕๖๕	
➢ การสมัครรางวัลเลิศรัฐ ปี ๒๕๖๕	
➢ หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลเลิศรัฐ สาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ปี๒๕๖๕	
ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)
➢ Template ตัวชี้วัดที่๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	
➢ ประกาศนโยบายสำนักส่งเสริมสุขภาพ	
➢ สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ	
การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง การบริหารจัดการข้อมูล“Data Management & Data Analytics”	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
➢ “Data Management & Data Analytics”	
การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์(EC)	เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย ในการส่งผลงานเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัย (EC)
➢ นโยบายจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ กรมอนามัย	
➢ คู่มือนักวิจัยกรมอนามัย การส่งโครงการวิจัยเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัย	
➢ โครงร่างการวิจัยเสนอขอรับรองจาก ECประเด็นจริยธรรมการวิจัยในคน (ทพญ.เพ็ญแข ลาภยิ่ง รก.ทันตแพทย์ทรงคุณวุฒิ)	
➢ หลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กฎหมายขอ้ บังคคับที่เกี่ยวข้องและกระบวนการขอการยนิ ยอมเขา้ ร่วมการวิจัย(รศ. ดร. สุธรรม นันทมงคลชัย)	

ระดับ ๓ Management and Governance

- ❖ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแผนดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน
- ❖ มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้
- ❖ มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของตัวชี้วัด

๓.๑ แผน/ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด

๓.๑.๑ แผนปฏิบัติการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแผนดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

แผนการพัฒนางานวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕

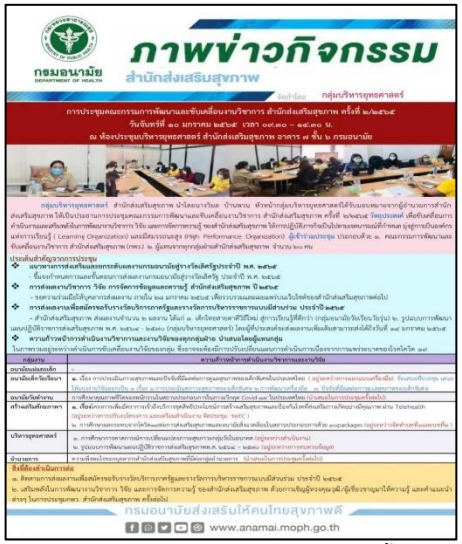
โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	หน่วยงานที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑.แผนการพัฒนา งานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ เป้าหมาย "การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) และมีสรรถนะสูง (High Performance Organization)"	๑. การขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ ผลักดันให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)	มีระบบการกำกับติดตามแบบ Coaching	๑.๑ ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๖ ครั้ง ๑.๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ (กพว.) ปี ๒๕๖๕ ๑.๑.๒ ประชุมชี้แจงการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ ๒.๔ และขับเคลื่อนงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	P: Partner	งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	
			๑.๒ ประกาศนโยบายเพื่อการขับเคลื่อนวิชาการและการวิจัย สำนักส่งเสริมสุขภาพ ๒๕๖๕	I: Invest	งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย	พ.ย.๖๔	
			๑.๓ สำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน	R: Regulate and Legislate	งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย	พ.ย.๖๔	
			๑.๔. สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่สนใจเข้าร่วมอบรมหลักสูตร/การประชุมเพื่อการพัฒนางานวิชาการและการวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก	A: Advocate	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	
	๒.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อต่อยอดความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	การพัฒนาทักษะด้านการนำเสนอ	๒.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพด้านทักษะการนำเสนอด้วยการใช้สื่อมัลติมิเดียและดิจิทัล (Multimedia & Digital) อย่างมีประสิทธิภาพ	B: Build Capacity	กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพฯ	เม.ย.-มิ.ย. ๖๕	

โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	หน่วยงานที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา	หมายเหตุ
		พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่องการบริหารจัดการข้อมูล	๒.๒ อบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่องการบริหารจัดการข้อมูล "Data Management & Data Analytics"	B: Build Capacity	งานบริหารจัดการข้อมูล กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	๒๔-๒๖ พ.ย.๖๔	
		แลกเปลี่ยนเรียนรู้ /การจัดการข้อมูลความรู้	๒.๓ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง"การพัฒนาแผนปฏิบัติราชการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐"	B: Build Capacity	งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย	ธ.ค.64	
	๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) และการทำงาน โดยหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้	เกิดกระบวนการ พัฒนาระบบการเผยแพร่ผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม	๓.๑. รวบรวมองค์ความรู้ นวัตกรรม ข้อมูลที่มีอยู่และความรู้ที่ขาดหาย ของทุกกลุ่มฝ่ายเผยแพร่ผ่านเว็บไซด์สำนักส่งเสริมสุขภาพ	I: Invest	งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	
	4. กำกับ ติดตาม เสริมพลังเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	การสร้างผลงาน และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	4.1 สนับสนุนการส่งผลงานเข้าร่วมงานวิชาการกรมอนามัย และการส่งผลงานเข้ารับประเมินรางวัล TPSA/TEPGA ปี 2565	A: Advocate	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	ต.ค. 64– ก.ย.65	
			4.2 กำกับติดตาม การดำเนินงานผลงานวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม (ตัวชี้วัดที่2.4ตามคำรับรองฯ ทุกเดือนและนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป	A: Advocate	งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย	ต.ค. 64 – ก.ย.65	

อ้างถึง : https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/IDC๒_๔/opdc_๒๕๖๕_IDC๒-๔_๑๓.pdf

๓.๑.๒ การขับเคลื่อนงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
๑.แผนการพัฒนางานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ เป้าหมาย"การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) และมีสรรถนะสูง (High Performance Organization)"	๑. การขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ ผลักดันให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)	มีระบบการกำกับติดตามแบบ Coaching	๑.๑ ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๖ ครั้ง	P: Partner	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๓ ครั้ง ➢ ครั้งที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๒๒ พ.ย. ๒๕๖๕ ➢ ครั้งที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๑๐ ม.ค. ๒๕๖๕ ➢ ครั้งที่ ๓ วันพุธที่ ๑๐ ก.พ.๒๕๖๕ ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ครั้งที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ สรุปการประชุม One page ครั้งที่ 1 วันที่ 22 พ.ย.2564 https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb:b:b571ddb70741ad132d/7586bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_4opdc_2565_IDC24_16.pdf

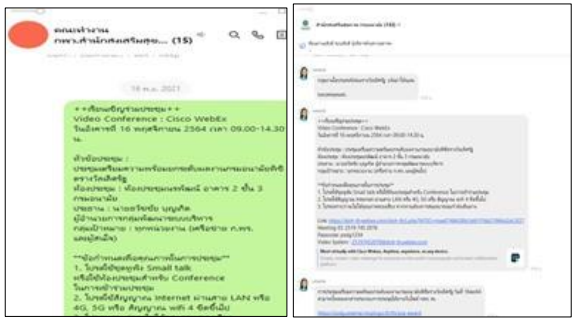
โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
๑.แผนการพัฒนางานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ เป้าหมาย"การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) และมีสรรถนะสูง (High Performance Organization)"	๑. การขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ ผลักดันให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)	มีระบบการกำกับติดตามแบบ Coaching	๑.๑ ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๖ ครั้ง	P: Partner	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ครั้งที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕  One page สรุปการประชุม กพว.สำนักส่งเสริมสุขภาพ ครั้งที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/IDC๒_๔/opdc_๒๕๖๕_IDC๒-๔_๒๑.pdf สรุปรายงานการประชุม กพว.สำนักส่งเสริมสุขภาพ ครั้งที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_4/opdc_2565_IDC2-4_25.pdf

โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
๑.แผนการพัฒนางานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ เป้าหมาย"การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) และมีสรรถนะสูง (High Performance Organization)"	๑. การขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ ผลักดันให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)	มีระบบการกำกับติดตามแบบ Coaching	๑.๑ ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๖ ครั้ง	P: Partner	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ครั้งที่ ๓ วันจันทร์ที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_4/opdc_2565_IDC2-4_26.pdf

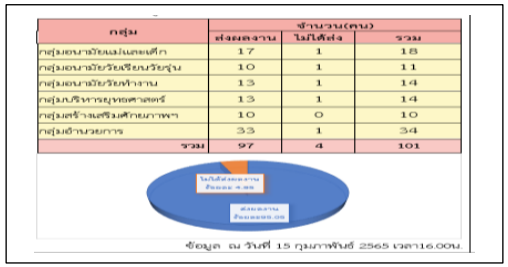
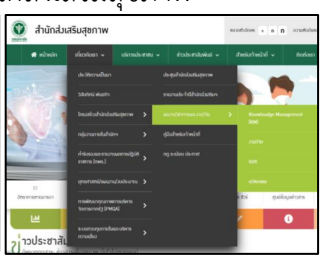
โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
			๑.๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ (กพว.) ปี ๒๕๖๕	P: Partner	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	ทบทวนรายชื่อคณะกรรมการและแต่งตั้งคณะกรรมการ กพว. สำนักส่งเสริมสุขภาพ 2565 วันที่ 29 ตุลาคม 2564 แจ้งเวียนไปทุกกลุ่มงานของสำนักส่งเสริมสุขภาพ https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_4/opdc_2565_IDC2-4_01.pdf
			๑.๑.๒ ประชุมชี้แจงการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ ๒.๔ และขับเคลื่อนงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	P: Partner	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	ประชุมชี้แจงการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ ๒.๔ และขับเคลื่อนงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ในคณะกรรมการ กพว. ครั้งที่๑ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
			๑.๒ ประกาศนโยบายเพื่อการขับเคลื่อนวิชาการและการวิจัย สำนักส่งเสริมสุขภาพ ๒๕๖๕	I: Invest	พ.ย.๖๔	ทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังทุกกลุ่ม เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ (กพว.) เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564 และดำเนินการจัดทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังทุกกลุ่ม เมื่อวันที่ 10พฤศจิกายน 2564 Link : https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_4/opdc_2565_IDC2-4_02.pdf

โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
			๑.๓ สำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน	R: Regulate and Legislate	พ.ย.๖๔	มีการสำรวจความต้องการพัฒนางานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ (google forms) วันที่ ๒๖ พ.ย. – ๓ ธ.ค.๖๔ และสรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนางานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ลงเว็บไซด์สำนักส่งเสริมสุขภาพ สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนางานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ๒๕๖๕ https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/IDC๒_๔/opdc_๒๕๖๕_IDC๒-๔_๐๘.pdf

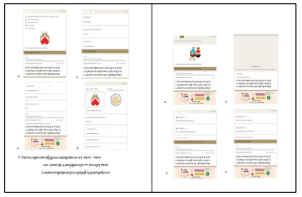
โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
			๑.๔. สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่สนใจเข้าร่วมอบรมหลักสูตร/การประชุมเพื่อการพัฒนางานวิชาการและการวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก	A: Advocate	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	 ประชาสัมพันธ์ ผ่าน Lineสำนักส่งเสริมสุขภาพ/คณะกรรมการกพว.สำนักส่งเสริมสุขภาพ ประชาสัมพันธ์ ผ่าน Lineสำนักส่งเสริมสุขภาพ
	๒.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อต่อยอดความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	การพัฒนาทักษะด้านการนำเสนอ	๒.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพด้านทักษะการนำเสนอด้วยการใช้สื่อมัลติมิเดียและดิจิทัล (Multimedia & Digital) อย่างมีประสิทธิภาพ	B: Build Capacity	เม.ย.-มิ.ย. ๖๕	

โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
		พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง การบริหารจัดการข้อมูล	๒.๒ อบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง การบริหารจัดการข้อมูล “Data Management & Data Analytics”	B: Build Capacity	๒๔-๒๖ พ.ย.๖๔	อบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่อง การบริหารจัดการข้อมูล “Data Management & Data Analytics” วันที่ ๒๔–๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ อาคาร ๗ ชั้น ๓
		แลกเปลี่ยนเรียนรู้ /การจัดการข้อมูลความรู้	๒.๓ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “การพัฒนาแผนปฏิบัติราชการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐”	B: Build Capacity	ธ.ค.64	สรุปการประชุม One page วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔และสรุปรายงานการประชุม เสนอผู้บริหาร https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/IDC๒_๔/opdc_๒๕๖๕_IDC๒-๔_๑๘.pdf

โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
	๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) และการทำงาน โดยหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้	เกิดกระบวนการ พัฒนาระบบการเผยแพร่ผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม	๓.๑. รวบรวมองค์ความรู้นวัตกรรม ข้อมูลที่มีอยู่และความรู้ที่ขาดหายของทุกกลุ่มฝ่ายเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำนักส่งเสริมสุขภาพ	I: Invest	ต.ค. ๖๔ – ก.ย.๖๕	ผลการรวบรวมผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี 2565 จากจำนวน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ทั้งหมด จำนวน 101 คน พบว่ามีผู้ส่งผลงานผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 96.04 และจำนวนผู้ที่ไม่ได้ส่งผลงาน คิดเป็นร้อยละ 3.96  รวบรวมนำขึ้นเว็บไซต์สำนักส่งเสริมสุขภาพ  Link : https://hp.anamai.moph.go.th/th/km-research

กลุ่ม	จำนวน(คน)		
	ส่งผลงาน	ไม่ได้ส่ง	รวม
กลุ่มงานอนามัยแม่และเด็ก	17	1	18
กลุ่มงานอนามัยวัยเรียนวัยรุ่น	10	1	11
กลุ่มงานอนามัยวัยทำงาน	13	1	14
กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์	13	1	14
กลุ่มงานส่งเสริมศักยภาพฯ	10	0	10
กลุ่มงานบริหารงาน	33	1	34
รวม	97	4	101

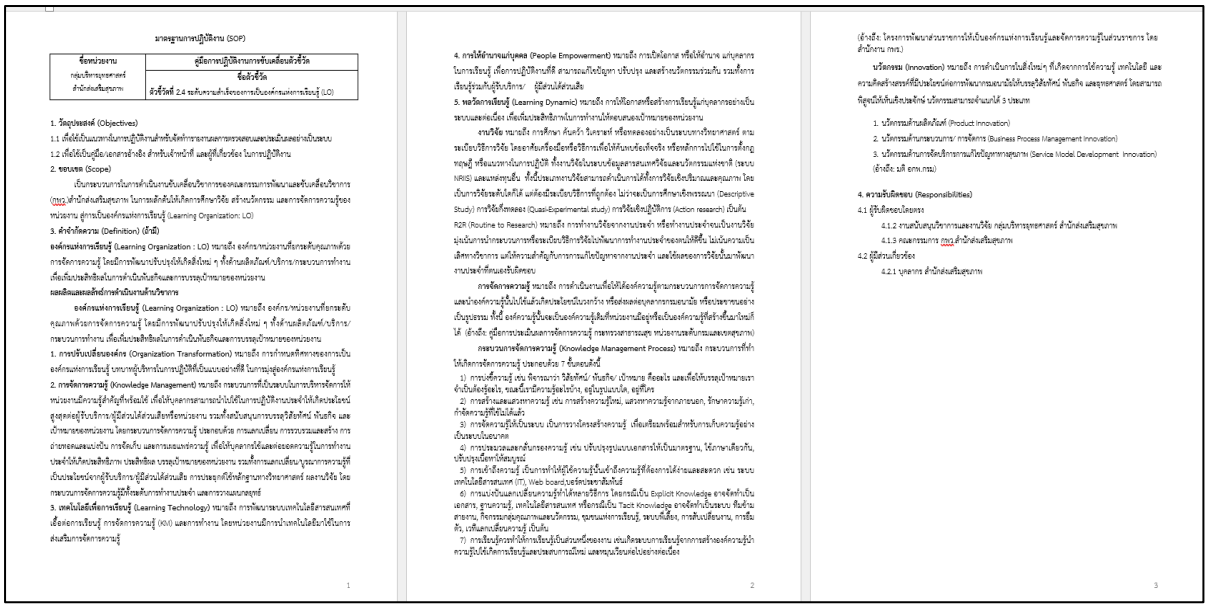
ข้อมูล ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา16.00น.

โครงการ/เป้าหมาย	มาตรการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กิจกรรมสำคัญ/โครงการ/กิจกรรมย่อย	PIRAB	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
	4. กำกับ ติดตาม เสริมพลัง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	การสร้างผลงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	4.1 สนับสนุนการส่งผลงานเข้าร่วมงานวิชาการกรมอนามัย และการส่งผลงานเข้ารับประเมินรางวัล TPSA/TEPGA ปี 2565	A: Advocate	ต.ค. 64–ก.ย.65	**ประเภทพัฒนาการบริการ จำนวน ๑ เรื่อง** ➢ เด็กไทยสายตาดีวิถีชีวิตใหม่ สู่การเรียนรู้ที่ดีกว่า **ประเภทบูรณาการข้อมูลเพื่อการบริการ จำนวน ๑ เรื่อง** ➢ รูปแบบการพัฒนาแผนปฏิบัติราชการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐  https://hpanamaimophgoth/web-upload/4xeb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/DC2_4/opdc_2565_DC24_31.pdf
			4.2 กำกับติดตาม การดำเนินงานผลงานวิชาการวิจัยและนวัตกรรม (ตัวชี้วัดที่2.4ตามคำรับรองฯ ทุกเดือน และนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป	A: Advocate	ต.ค. 64 – ก.ย.65	กำกับติดตาม การดำเนินงานผลงานวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม (ตัวชี้วัดที่2.4ตามคำรับรองฯ ทุกเดือน และนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป

๓.๒ มีรายงานการติดตามการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ทุกเดือน และนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

- **ครั้งที่ ๑ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔**_https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/opdc_๒๕๖๕_๑๑-๐๑.pdf
- **ครั้งที่ ๒ เดือนธันวาคม ๒๕๖๔**_https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/opdc_๒๕๖๕_๑๑-๐๒.pdf
- **ครั้งที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๖๕** https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/opdc_๒๕๖๕_๑๑-๐๓.pdf
- **ครั้งที่ ๔ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕** https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/opdc_๒๕๖๕_๑๑-๐๔.pdf

๓.๓ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของตัวชี้วัดที่๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(LO)สำนักส่งเสริมสุขภาพ



มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)

ชื่อหน่วยงาน	คู่มือการปฏิบัติงานการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
กลุ่มบริหารทุนทุกคนธ์ สำนักส่งเสริมสุขภาพ	**ชื่อตัวชี้วัด**
	ตัวชี้วัดที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)

1. วัตถุประสงค์ (Objectives)
1.1 เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับจัดทำรายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ
1.2 เพื่อให้เป็นคู่มือ/เอกสารอ้างอิง สำหรับเจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขต (Scope)
เป็นการนวบวนการในการดำเนินงานขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.)สำนักส่งเสริมสุขภาพ ในการผลิตดันให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)
3. คำจำกัดความ (Definition) (ถ้ามี)
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) หมายถึง องค์กร/หน่วยงานที่กระตุ้นบุคลากรด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินกิจกิจและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานด้านวิชาการ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) หมายถึง องค์กร/หน่วยงานที่กระตุ้นบุคลากรด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินกิจกิจและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน
1. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง การกำหนดทิศทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการให้หน่วยงานมีความรู้สำคัญที่จะใช้ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือหน่วยงาน รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน โดยกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงเสียง การรวบรวมและสร้าง การถ่ายทอดและแบ่งปัน การจัดเก็บ และการและแพร่ความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาการความรู้ที่เป็นประโยชน์จากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประยุกต์ใช้ทฤษฎีมาทางวิทยาศาสตร์ และงานวิจัย โดยกระบวนการจัดการความรู้มีขั้นตอนดังการทำงานประจำ และการรวางแผนกลยุทธ์
3. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) หมายถึง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) และการทำงาน โดยหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้

1

4. การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) หมายถึง การเปิดโอกาส หรือให้อำนาจ แก่บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และสร้างวัฒกรรมร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกันกู้ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) หมายถึง การใช้โอกาสหรือสร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงาน
งานวิจัย หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างเป็นระบบทางวิทยาศาสตร์ ตามระเบียบวิธีการวิจัย โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการเพื่อให้ทำนบท่อง/ทดลอง หรือหลักการไปใช้ในการตั้งกฎทฤษฎี หรือแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งงานวิจัยในระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (ระบบ NRIS) และแหล่งทุนอื่น ทั้งนี้ประเภทงานวิจัยสามารถดำเนินการได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเป็นการวิจัยระดับใดก็ได้ แต่ต้องมีระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental study) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นต้น R2R (Routine to Research) หมายถึง การทำงานวิจัยจากงานประจำ หรือทำงานประจำจนเป็นงานวิจัย มุ่งเน้นการนำกระบวนการหรือขจะเนื่องวิธีการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของหน่วยให้ดีขึ้น ไม่นับความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ให้ความสำคัญกับการทางแก้ไขปัญหาจากงานประจำ และให้ผลของการวิจัยนั้นมาพัฒนางานประจำที่ตนและรับผิดชอบ

การจัดการความรู้ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ได้องค์ความรู้สามารถบวนการการจัดการความรู้และนำองค์ความรู้นี้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์ในวงกว้าง หรือส่งผลต่อบุคลากรกรรมขนาน้อย หรือประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ องค์ความรู้นี้อาจเป็นองค์ความรู้เดิมที่หน่วยงานมีอยู่หรือเป็นองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นมาใหม่ก็ได้ (ถ้ามีอะ คู่มือการประเมินผลการจัดการความรู้ กรมพรวงสาธารณสุข หน่วยงานระดับกรมและเขตสุขภาพ)
กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้
1) การบ่งชี้ความรู้ เช่น ทิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราต้องมีองค์ความรู้อะไร, ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, องค์ความรู้ขาดแคลนอะไร
2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่, และจากความรู้จากภายนอก, จากความรู้ภาย, กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ผลดี
3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการจากโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในบวนภาค
4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board,ระชัยประชาสัมพันธ์
6) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้ของการวิจัยการ โดยการแปลงเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการแปลเป็น Tack Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ พี่เลี้ยง สายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและวัดการณ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การฝึกดิ้ง, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
7) การเรียนรู้ครรชท์ให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดขบวนการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้นำความรู้ไปใช้กิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และทบทวนวิธีการต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2

(ถ้ามีอะ โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการความรู้ในส่วนราชการ โดยสำนักงาน กพร.)
นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การดำเนินการใหม่ที่เงินม่/ ที่เกิดจากการให้ความรู้ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบงานนัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยสามารถจัดลุงนิ่นที่เกิดประสิทธิภาพ บริการรมสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท
1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)
2. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/ การจัดการ (Business Process Management Innovation)
3. นวัตกรรมด้านการจัดบริการกรมเกิดปัญหาทางสุขภาพ (Service Model Development Innovation)
(ถ้ามีอะ มติ ครก.กรม)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibilities)
4.1 ผู้รับผิดชอบโดยตรง
4.1.1 งานสนับสนุนวิชาการและงานวิจัย กลุ่มบริหารทุนทุคคนธ์ สำนักส่งเสริมสุขภาพ
4.1.3 คณะกรรมการ กพว สำนักส่งเสริมสุขภาพ
4.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
4.2.1 บุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ

3

5. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Procedure)

ลำดับ	ลักษณะงานการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
	การรับเพื่อน สำนักส่งฯ	เจ้าหน้าประชุมร่วมกรอบเพื่อนระดมทำการ ประเมินผลที่ทีมงานดำเนินงาน	ภายในเดือน พฤศจิกายน 2564	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	
	จำนวน วิเคราะห์ผลที่ได้รับ เกณฑ์การวัดผลและ ประเมินการการประเมิน	จำนวนการผลลัพธ์ วิเคราะห์ผลที่ได้รับ เกณฑ์การวัดผลและ ประเมินการการประเมิน	ภายในเดือน พฤศจิกายน 2564	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	
	เผยแพร่ผลการการ กพว. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	เผยแพร่ผลการการ กพว สำนักส่งเสริมสุขภาพ	เดือน พฤศจิกายน 2564	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ ผลผลการการ. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	
	ประชุมผลผลการการ กพว. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	ประชุมผลผลการการ กพว สำนักส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งผลรายผลผลิต วิเคราะห์ผลที่ได้รับ ใน การขับเคลื่อนงาน ผลผลเกิดขึ้นปีละ 2 ครั้ง	เดือนธ.ค.64- ก.ย.65	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ ผลผลการการ. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	
	แจ้งปฏิบัติการขับเคลื่อนการ สำนักงานบริหารการผลผลการงาน	ขั้นตอนการปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงาน วิเคราะห์ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการทำการขับเคลื่อนงานการวิจัย บริการการที่ดำเนินผลการดำเนินงานการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 เดือนที่ - ทบทวนแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิจัยการ และการทำการขับเคลื่อนงานการวิจัยงานการ วิเคราะห์บริการขนผลผลการงาน	เดือนธ.ค.64- ก.ย.65	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ ผลผลการการ. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	
	ประกาศนโยบาย เพื่อการขับเคลื่อนวิชาการผลผลการวิจัย	ประกาศนโยบายเพื่อการขับเคลื่อนวิชาการผลผลการวิจัย สำนักส่งเสริมสุขภาพ โดยผู้บริหารการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ	เดือน พฤศจิกายน 2564	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ ฐานข้อมูลงานสำนัก ส่งเสริมสุขภาพ	
	มาตรการและงานกับ ความรู้วิจัยไปใช้ในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน	ขั้นตอนที่ 3 เดือนแรก - มีการกำหนดมาตรการและประเมินความรู้ที่ผลวิจัยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 เดือนที่ - สรุปผลข้อความรู้ที่ได้จากผลการนำเสนอการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 3 เดือนที่ - มีการทบทวนมาตรการและประเมินความรู้ที่ผลวิจัยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	เดือนธ.ค.64- ก.ย.65	กลุ่มวิชาการ สำนักงาน กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	

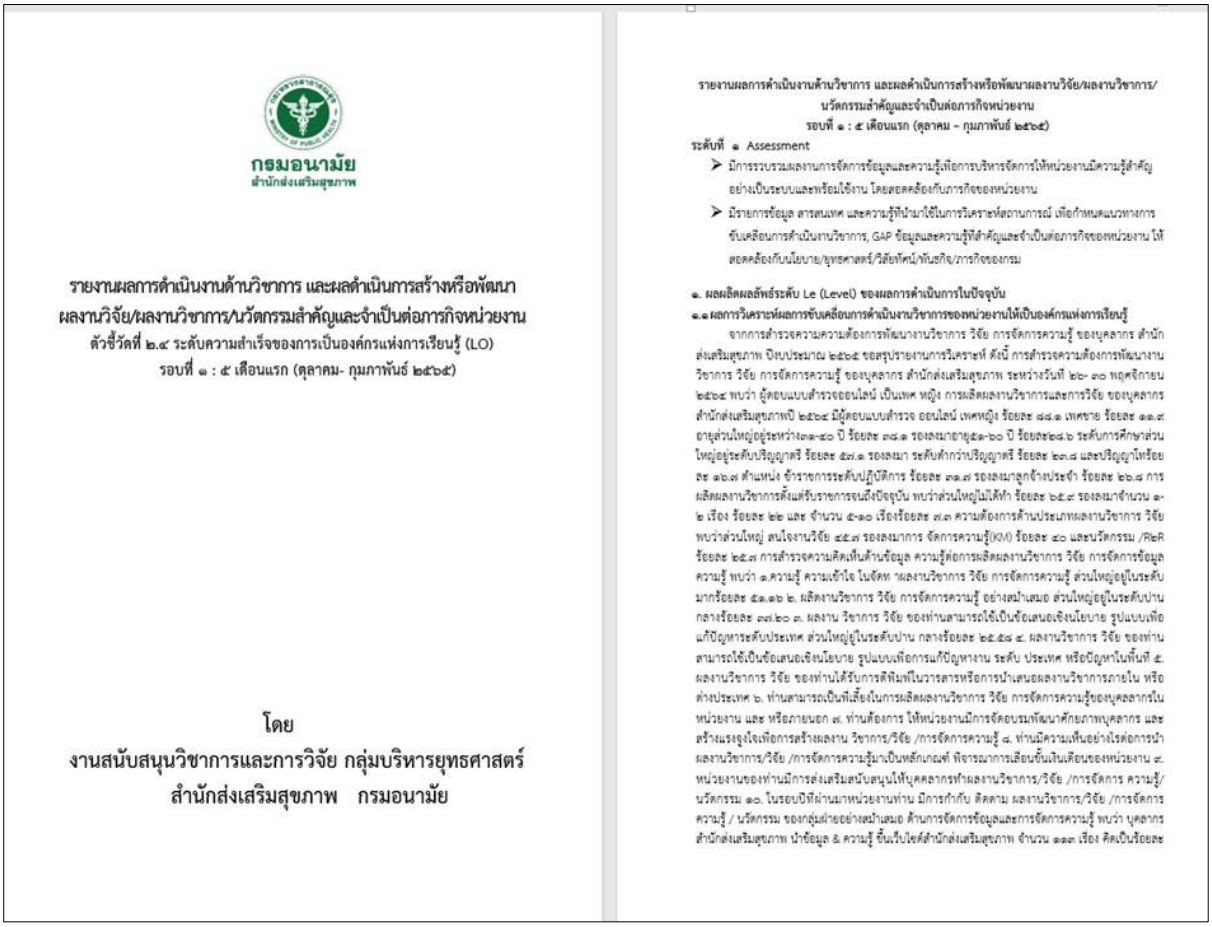
4

ลำดับ	ลักษณะงานการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
	การทบทวนและนวการ จัดการข้อมูลและการรู้ ความรู้ และการ ปฏิบัติงานที่ดีในการ โครงสร้างการการ	ขั้นตอนที่ 3 เดือนแรก -มีการทบทวนผลมาการจัดการข้อมูลและความรู้ นิยามการบริหารจัดการที่ต่อหน่วยงานนี้ ความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานและข้อมูลที่จำเป็น ในผลของผลิตภัณฑ์การต่อหน่วยงาน -มีการสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลและความรู้ ที่สำคัญ และต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและต้องนำมาใช้ต่อหน่วยงาน - การการข้อมูลความรู้ที่ได้จากวิจัยวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์ผลการการ ที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน, องค์ ข้อมูลและความรู้ที่ได้ที่ต้องนำมาใช้ต่อหน่วยงาน -มีการจัดปฏิบัติการและผลิตได้ตามเป้า -มีเครื่องพร้อมสำหรับ ขั้นตอนที่ 3 เดือนที่ - ทบทวนและวิเคราะห์ผลการการปรับเพื่อนำการ ทำงานในการวิจารณ์ผลการการปรับเพื่อนำการทำงานในการวิจารณ์ผลการการปรับเพื่อนำการทำงานในการวิจารณ์ผลการการปรับเพื่อนำการ

ระดับ ๔ Output

- ❖ มีผลของการดำเนินงานวิชาการตามแผนและมาตรการที่กำหนดไว้ และผลดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

๔.๑. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านวิชาการ และผลดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน



กรมอนามัย
สำนักส่งเสริมสุขภาพ

รายงานผลการดำเนินงานด้านวิชาการ และผลดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน
ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)
รอบที่ ๑ : ๕ เดือนแรก (ตุลาคม- กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

โดย
งานสนับสนุนวิชาการและการวิจัย กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์
สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

รายงานผลการดำเนินงานด้านวิชาการ และผลดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมสำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน
รอบที่ ๑ : ๕ เดือนแรก (ตุลาคม – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ระดับที่ ๑ Assessment

- ➢ มีการรวบรวมผลงานการจัดการข้อมูลและความรู้เพื่อการบริหารจัดการให้หน่วยงานมีความรู้สำคัญอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน โดยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
- ➢ มีรายการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการ, GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ภารกิจของกรม

๑. ผลผลิตผลลัพธ์ระดับ Le (Level) ของผลการดำเนินการในปัจจุบัน

๑.๑ ผลการวิเคราะห์ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการสำรวจความความต้องการพัฒนางานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขอสรุปรายงานการวิเคราะห์ ดังนี้ การสำรวจความต้องการพัฒนางานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ระหว่างวันที่ ๒๐- ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ เป็นเพศ หญิง การเผลิตผลงานวิชาการและการวิจัย ของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพปี ๒๕๖๕ มีผู้ตอบแบบสำรวจ ออนไลน์ เพศหญิง ร้อยละ ๘๘.๑ เพศชาย ร้อยละ ๑๑.๙ อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๓๘.๑ รองลงมาอายุ๕๑-๖๐ ปี ร้อยละ๒๔.๖ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๗.๑ รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๒๓.๘ และปริญญาโทร้อยละ ๑๖.๗ ตำแหน่ง ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๓๑.๗ รองลงมาลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๒๖.๘ การผลิตผลงานวิชาการตั้งแต่รับราชการจนถึงปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้ทำ ร้อยละ ๖๕.๙ รองลงมาจำนวน ๑-๒ เรื่อง ร้อยละ ๒๒ และ จำนวน ๕-๑๐ เรื่องร้อยละ ๗.๓ ความต้องการด้านประเภทผลงานวิชาการ วิจัย พบว่าส่วนใหญ่ สนใจงานวิจัย ๔๕.๗ รองลงมาการ จัดการความรู้(KM) ร้อยละ ๔๐ และนวัตกรรม /RioR ร้อยละ ๒๕.๗ การสำรวจความคิดเห็นด้านข้อมูล ความรู้ต่อการผลิตผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลความรู้ พบว่า ๑.ความรู้ ความเข้าใจ ในจัดท ำผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากร้อยละ ๕๑.๑๒ ๒. ผลิตผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ อย่างสม่ำเสมอ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ ๓๗.๒๐ ๓. ผลงาน วิชาการ วิจัย ของท่านสามารถใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย รูปแบบเพื่อแก้ปัญหาระดับประเทศ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปาน กลางร้อยละ ๒๕.๕๘ ๔. ผลงานวิชาการ วิจัย ของท่านสามารถใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย รูปแบบเพื่อการแก้ปัญหางาน ระดับ ประเทศ หรือปัญหาในพื้นที่ ๕. ผลงานวิชาการ วิจัย ของท่านได้รับการตีพิมพ์ในวารสารหรือการนำเสนอผลงานวิชาการภายใน หรือต่างประเทศ ๖. ท่านสามารถเป็นที่เสี่ยงในการผลิตผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน และ หรือภายนอก ๗. ท่านต้องการ ให้หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างแรงจูงใจเพื่อการสร้างผลงาน วิชาการ/วิจัย /การจัดการความรู้ ๘. ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อการนำผลงานวิชาการ/วิจัย /การจัดการความรู้มาเป็นหลักเกณฑ์ พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงาน ๙. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลากรทำผลงานวิชาการ/วิจัย /การจัดการ ความรู้/นวัตกรรม ๑๐. ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานท่าน มีการกำกับ ติดตาม ผลงานวิชาการ/วิจัย /การจัดการความรู้ / นวัตกรรม ของกลุ่มฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ ด้านการจัดการข้อมูลและการจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ นำข้อมูล & ความรู้ ขึ้นเว็บไซต์สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๑๑๓ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ

อ้างถึง : https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/๔xceb๓b๕๗๑ddb๗๐๗๔๑ad๑๓๒d๗๕๘๗๖bc๔๑d/tinymce/OPDC/OPDC๒๕๖๕-F/IDC๒_๔/opdc_๒๕๖๕_IDC๒-๔_๒๘.pdf

๔.๒ มีผลผลิตตามแผนการขับเคลื่อนและมาตรการที่กำหนดไว้

ตัวชี้วัด	กิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนการพัฒนาฯ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิต
ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	**การขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ ผลักดันให้เกิดการศึกษาวิจัยสร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)**		
	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ (กพว.)	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ (กพว.) ครั้งที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๒๒ พ.ย. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๑๐ ม.ค. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๓ วันพุธที่ ๑๐ ก.พ.๒๕๖๕	การประชุมคณะกรรมการ กพว.สำนักส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๓ ครั้ง ผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๒๐ คน การติดตามความก้าวหน้างานวิชาการ งานวิจัย ทุกกลุ่มฝ่าย / การส่งผลงานเข้ารับประเมินรางวัลบริการภาครัฐ
	ประกาศนโยบายเพื่อการขับเคลื่อนวิชาการและการวิจัย สำนักส่งเสริมสุขภาพ	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ ได้ทำการประกาศนโยบายเพื่อการขับเคลื่อนวิชาการและการวิจัย สำนักส่งเสริมสุขภาพ	จัดทำหนังสือเวียนแจ้งให้บุคลากรสำนักส่งเสริมทราบทุกคน
	สื่อสารสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่สนใจเข้าร่วมอบรมหลักสูตร/การประชุมเพื่อการพัฒนางานวิชาการและการวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก	ประชาสัมพันธ์ การประชุม อบรมฯต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน ทำหนังสือแจ้งเวียนไปทุกกลุ่มงาน /ผ่าน Lineสำนักส่งเสริมสุขภาพ/คณะกรรมการกพว.สำนักส่งเสริมสุขภาพ	เจ้าหน้าที่ บุคลากรสำนักส่งเสริมได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตร/การประชุมเพื่อการพัฒนางานวิชาการและการวิจัยกับหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น -การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพนักจัดการความรู้ กรมอนามัย (R๒R) -การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย กรมอนามัย -ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาและยกระดับการสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ -เข้าร่วมประชุมเพื่อเตรียมการประชุมวิชาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๕ พ.ศ.๒๕๖๕ (คณะกรรมการวิชาการ) ฯลฯ

ตัวชี้วัด	กิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนการพัฒนาฯ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต
	การส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี ๒๕๖๕	**รวบรวมผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี๒๕๖๕**	สรุปผลการรวบรวมผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปี๒๕๖๕ จากจำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ทั้งหมด จำนวน ๑๐๑ คน พบว่ามีผู้ส่งผลงานผลงานส่งผลงานวิชาการ วิจัย การจัดการข้อมูลและความรู้ จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๕ และจำนวนผู้ที่ไม่ได้ส่งผลงาน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙๕
ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	**อบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่อง การบริหารจัดการข้อมูล “Data Management & Data Analytics”**	อบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่อง การบริหารจัดการข้อมูล “Data Management & Data Analytics” วันที่ ๒๔–๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ อาคาร ๗ ชั้น ๓	**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ** บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่อง การบริหารจัดการข้อมูลอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเรื่อง การบริหารจัดการข้อมูล “Data Management & Data Analytics” และสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลกับการทำงานของตัวเองในสถานการณ์ต่างๆด้วยการใช้ข้อมูลอย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร
	กำกับติดตามการดำเนินงานผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม ตัวชี้วัดที่๒.๔ ตามคำรับรองทุกเดือนและรายงานผ่านระบบDOC ภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน	กำกับติดตามการดำเนินงานผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม	รายงานตัวชี้วัด๒.๔ ตามคำรับรอง ผ่านระบบ DOC ภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน
	ส่งผลงานเข้ารับประเมินรางวัล TPSA/TEPGA ปี ๒๕๖๕	จัดทำผลงานวิชาการและการวิจัยนวัตกรรม ส่งเข้าร่วมนำเสนอ ในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาเทคนิคการเขียนผลงานสู่รางวัลบริการภาครัฐและรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม รางวัล TPSA ปี ๒๕๖๕	ส่งผลงานเข้าร่วมงานรางวัลบริการภาครัฐ **ประเภทพัฒนาการบริการ** จำนวน ๒ เรื่อง ๑. เด็กไทยสายตาดีวิถีชีวิตใหม่ สู่การเรียนรู้ที่ดีกว่า **ประเภทบูรณาการข้อมูลเพื่อการบริการ** ๒. รูปแบบการพัฒนาแผนปฏิบัติราชการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐

ระดับที่ ๕ Outcome

- ❖ มีผลงานวิจัย/นวัตกรรมของหน่วยงานที่ส่งเข้ารับการประเมินรางวัล TPSA / TEPGA ปี 2565 หรือ United Nations Public Service Awards 2022 (UNPSA)

๕.๑. มีเอกสารที่แสดงการส่งผลงานเข้ารับการประเมินรางวัลบริการภาครัฐ (TPSA) หรือรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (TEPGA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแบบฟอร์ม ส่งมายัง กพร. กรมอนามัย หรือ มีหลักฐานการส่งสมัครรางวัล UNPSA ๒๐๒๒ ผ่านระบบออนไลน์

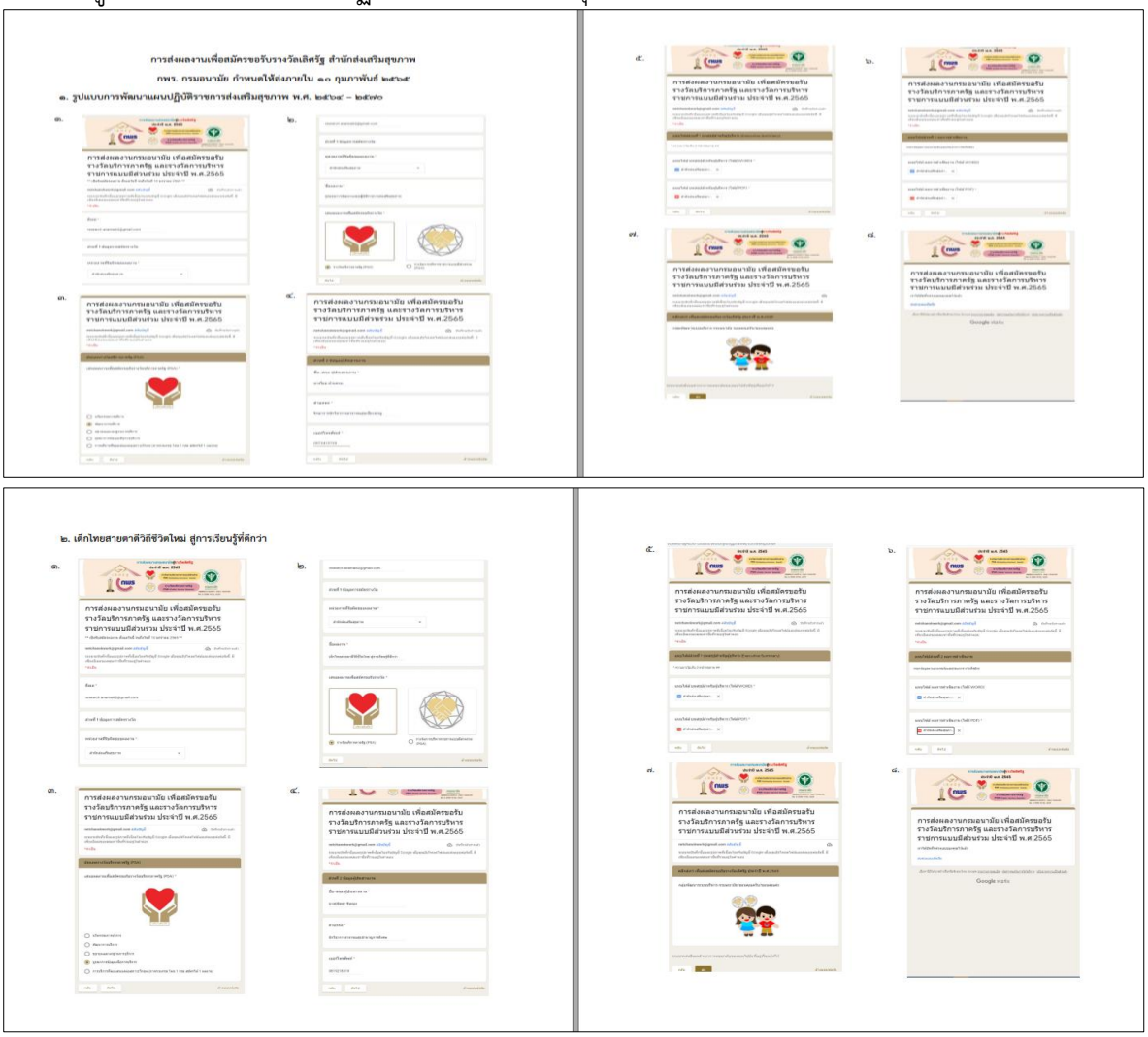
<u>สำนักส่งเสริมสุขภาพส่งผลงาน จำนวน ๒เรื่อง ดังนี้</u>

ประเภทพัฒนาการบริการ จำนวน ๑ เรื่อง

- ➢ เด็กไทยสายตาดีวิถีชีวิตใหม่ สู่การเรียนรู้ที่ดีกว่า

ประเภทบูรณาการข้อมูลเพื่อการบริการ จำนวน ๑ เรื่อง

- ➢ รูปแบบการพัฒนาแผนปฏิบัติราชการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๗๐



https://hp.anamai.moph.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/tinymce/OPDC/OPDC2565-F/IDC2_4/opdc_2565_IDC2-4_31.pdf

๕.๒ เอกสารผลงาน TPSA/ TEPGA ผ่าน คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองฯ และส่ง ผลงานเข้าระบบของสำนักงาน กพร. หรือ หนังสือรับรอง (Letters of Reference) จากสำนักงาน กพร.ในการ UNPSA ๒๐๒๒

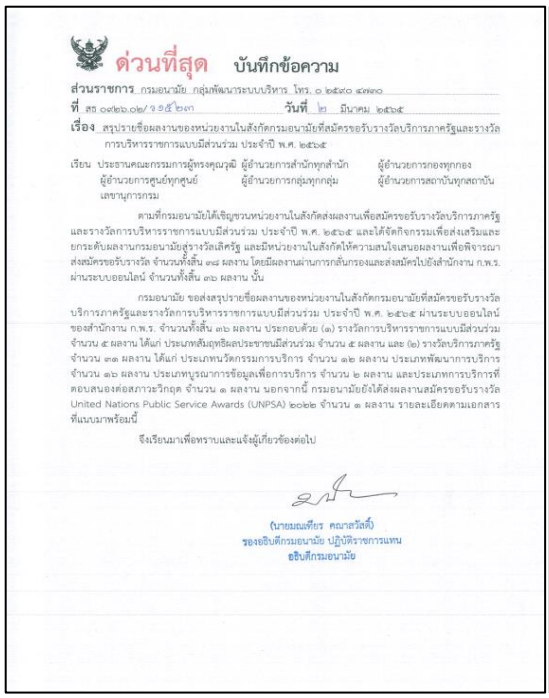
❖ **<u>กพร.กรมอนามัย สรุปรายชื่อผลงานที่สมัครขอรับรางวัลบริการภาครัฐ และรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น๓๘ ผลงาน โดยผ่านการกลั่นกรองและส่งสมัครไปที่ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ผ่านระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ ผลงาน ประกอบด้วย</u>**

(๑.) รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จำนวน ๕ ผลงาน

- ประเภทสัมฤทธิผลประชาชนมีส่วนร่วม จำนวน ๕ ผลงาน

(๒.) รางวัลบริการภาครัฐ จำนวน ๓๑ ผลงาน

- ประเภทนวัตกรรมการบริการ จำนวน ๑๒ ผลงาน
- ประเภทพัฒนาการบริการ จำนวน ๑๖ ผลงาน
- ประเภทบูรณาการข้อมูลเพื่อการบริการ จำนวน ๒ ผลงาน
- ประเภทการบริการที่ตอบสนองต่อสภาวะวิกฤต จำนวน ๑ ผลงาน



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมอนามัย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๔๗๗๐

ที่ สธ ๐๙๒๖.๐๒/ ๑๑๕๒๓ **วันที่** ๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปรายชื่อผลงานของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยที่สมัครขอรับรางวัลบริการภาครัฐและรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก ผู้อำนวยการกองทุกกอง ผู้อำนวยการศูนย์ทุกศูนย์ ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม ผู้อำนวยการสถาบันทุกสถาบัน เลขานุการกรม

ตามที่กรมอนามัยได้เชิญชวนหน่วยงานในสังกัดส่งผลงานเพื่อสมัครขอรับรางวัลบริการภาครัฐและรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและยกระดับผลงานกรมอนามัยสู่รางวัลเลิศรัฐ และมีหน่วยงานในสังกัดให้ความสนใจเสนอผลงานเพื่อพิจารณาส่งสมัครขอรับรางวัล จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ ผลงาน โดยมีผลงานผ่านการกลั่นกรองและส่งสมัครไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ผ่านระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ ผลงาน นั้น

กรมอนามัย ขอส่งสรุปรายชื่อผลงานของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยที่สมัครขอรับรางวัลบริการภาครัฐและรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ.ร. จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ ผลงาน ประกอบด้วย (๑) รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม จำนวน ๕ ผลงาน ได้แก่ ประเภทสัมฤทธิผลประชาชนมีส่วนร่วม จำนวน ๕ ผลงาน และ (๒) รางวัลบริการภาครัฐ จำนวน ๓๑ ผลงาน ได้แก่ ประเภทนวัตกรรมการบริการ จำนวน ๑๒ ผลงาน ประเภทพัฒนาการบริการ จำนวน ๑๖ ผลงาน ประเภทบูรณาการข้อมูลเพื่อการบริการ จำนวน ๒ ผลงาน และประเภทการบริการที่ตอบสนองต่อสภาวะวิกฤต จำนวน ๑ ผลงาน นอกจากนี้ กรมอนามัยยังได้ส่งผลงานสมัครขอรับรางวัล United Nations Public Service Awards (UNPSA) ๒๐๒๒ จำนวน ๑ ผลงาน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไป

(นายมณเฑียร คณาสวัสดิ์)
รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอนามัย

ข้อมูลการส่งผลงานเพื่อสมัครขอรับรางวัลบริการภาครัฐและรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประจำปี พ.ศ. 2565

1) รายชื่อผลงานของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยที่สมัครขอรับรางวัล จำนวน 38 ผลงาน

2) กรมอนามัยส่งผลงานที่สมัครรางวัล ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 36 ผลงาน

โดยลำดับที่ 10-12 (สำนัก 1, กองแผน ศอ.10) รวมเนื้อหาผลงานส่งสมัครรางวัลบริการภาครัฐ ประเภทนวัตกรรมการบริการ

ผลงานเรื่อง การป้องกันความเสี่ยงจากโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในสถานประกอบกิจการ ด้วยมาตรการ Thai Stop COVID

ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

ลำดับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ชื่อผลงาน	ประเภทรางวัล	ชื่อ-สกุล ผู้ประสานงาน
1	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	รูปแบบการพัฒนาแผนปฏิบัติราชการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2564 – 2570	พัฒนาการบริการ	1) นายวิเชต เป้ทองคม 2) นางสมัญชนี์ บุญมะประเสริฐ
2	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	คลิกโดนาเจอ คลิกวิถีชีวิตใหม่ สู่การเรียนรู้ดิจิทัล	บูรณาการข้อมูลเพื่อการบริการ	1) นางปนิตตา ยิ่งเลอ 2) นางสาวศศิธร โสตาบัณฑา
3	สำนักส่งเสริมสุขภาพ	ชมรมสูงวัย สุขใจ ไร้โรคภัย	พัฒนาการบริการ	นายกิตติพร บารสิต
4	สำนักโภชนาการ	โปรแกรมที่รองรับบูรณาการออนไลน์	นวัตกรรมการบริการ	น.ส.นิรมัญ หอมมะลุ
5	สำนักอนามัยการจราจรที่ 1	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการสำรวจบริการสุขภาพ และการประเมินสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมสุขภาพที่เป็นมิตรสำหรับนักขุนและสวนสาธารณะในประเทศไทย (V HS Application)	นวัตกรรมการบริการ	1) นางธนัญญา ทวงศิ 2) น.ส.ศิริเพร เศิกฤทธิ์ผล
6	สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	นวัตกรรมบริการ "หลักสูตรพระศิลาญปัญญา (พระอาจารย์มิตร ศนส.ศิริสุขภาพประจำวัด-ออว.) หลักสูตร 70 ชั่วโมง ผ่านระบบออนไลน์ กรมอนามัย	นวัตกรรมการบริการ	น.ส.พุทาภัค เอนดีสร
7	กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ	คลิ๊ดออ แพลตฟอร์ม ถ้วยทำจ้ง	พัฒนาการบริการ	น.ส.สุพิชา วงศ์ขันตรี
8	สถาบันพัฒนาอนามัยเขตเขตราชที่	การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ออนไลน์ E-Learning สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และบุคลากรทางการแพทย์ ในการใช้ชุดเครื่องมือเพื่อเฝ้าระวังและสอบสวนโรคติดต่อในชุมชน	พัฒนาการบริการ	นายปวงยุทธิ์ เกตุเรน
9	สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	กระบวนการติดตามดูแลต่อเนื่องของประเทศไทยต่อการนำเข้าแรงงานพรมพรรณไทย COVID-19	การบริการที่ตอบสนองต่อสถานภาวิกฤต (กพร.ตรวจ 1 กรม 1 ผลงาน)	นายกิตติรัง ชีพิญเรือง
10	สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	ระบบศูนย์ปฏิบัติการเฝ้าระวังการป้องกันการแพร่ระบาด COVID-19 ของสถานประกอบการสำหรับตรวจปลอดภัยประชาชน	นวัตกรรมการบริการ	น.ส.นารีพงษ์ อภิชัยนันท์
11	กองแผนงาน	การพัฒนาระบบงานพยาบาลและการปลอดภัยป้องกันโรคโควิด (Thai Stop Good Plan)	นวัตกรรมการบริการ	นายศรีมัญ ฉ่ำปานะศรี
12	ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชานี	การชี้เป้าสิ่งแวดล้อมทางการเฝ้าระวังติดตามประเมินการปลอดภัย ป้องกันโรคโควิด 19 ด้วยแพลตฟอร์มไลน์ออฟฟิโรโรค ศอสุขภาพที่ 10	พัฒนาการบริการ	น.ส.ศศิธร สารสิมา
13	สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	การพัฒนาระบบงานตรวจโปลิติ้ดิ้ดิ้ดของรับการชี้เกณฑ์ประเมินกลไกการและผู้ดีเพื่อมาตรฐานกฎกระทรวงสุขลักษณะของสถานที่จำหน่ายอาหาร พ.ศ. 2561	พัฒนาการบริการ	1) นายเมธาชัย ชิ้นตระ 2) นายสุขาที สุขเจริญ
14	สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ และศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช	การพัฒนาเว็บไซต์ตรวจวิเคราะห์ผลของค่ากรดไขมันอิสระ ด้วยแบบ	สัญญาใจแสประชาชนมีส่วนร่วม	1) น.ส.วรวรรณ์ อาวรรณ์ 2) นายกฤตธน ทองพ้อมบูล
15	กองประเมินเสถียรภาพทางสุขภาพ	โปรแกรมสร้างงานอนุรักษ์อนามัยสิ่งแวดล้อม ป้องกันโรคโควิด-19	นวัตกรรมการบริการ	น.ส.จริพา ลาโสยม
16	กองประเมินเสถียรภาพทางสุขภาพ	เครื่องมือการจัดทำ พัฒนาบทคำแสนำอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	นวัตกรรมการบริการ	น.ส.นฤภร บุรณปิติ
17	กองกฎหมาย	ระบบพิจารณาสิทธิสุขภาพและสวัสดิการสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายการทำงานกรมอนามัย	พัฒนาการบริการ	น.ส.ไพลิน สาธารณรมณ์
18	ศูนย์อนามัยปฏิบัติการกรมอนามัย	การพัฒนาระบบศูนย์ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพการตรวจวิเคราะห์และเฝ้าระวังสุขภาพรายบุคคล	พัฒนาการบริการ	นายจินนิมา ทรัพย์

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย หน้าที่ 1