

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ สำนักส่งเสริมสุขภาพ	คู่มือการปฏิบัติงานการขับเคลื่อนตัวชี้วัด
	ชื่อตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 2.4 ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)

1. วัตถุประสงค์ (Objectives)

- 1.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับจัดทำรายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ
- 1.2 เพื่อใช้เป็นคู่มือ/เอกสารอ้างอิง สำหรับเจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขต (Scope)

เป็นกระบวนการในการดำเนินงานขับเคลื่อนวิชาการของคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) สำนักส่งเสริมสุขภาพ ในการผลักดันให้เกิดการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม และการจัดการความรู้ของหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)

3. คำจำกัดความ (Definition) (ถ้ามี)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) หมายถึง องค์กร/หน่วยงานที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานด้านวิชาการ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) หมายถึง องค์กร/หน่วยงานที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

1. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง การกำหนดทิศทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการให้หน่วยงานมีความรู้สำคัญที่พร้อมใช้ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือหน่วยงาน รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน โดยกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยน การรวบรวมและสร้าง การถ่ายทอดและแบ่งปัน การจัดเก็บ และการเผยแพร่ความรู้ เพื่อให้บุคลากรใช้และต่อยอดความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยน/บูรณาการความรู้ที่เป็นประโยชน์จากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประยุกต์ใช้หลักฐานทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัย โดยกระบวนการจัดการความรู้มีทั้งระดับการทำงานประจำ และการวางแผนกลยุทธ์

3. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) หมายถึง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) และการทำงาน โดยหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้

4. การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) หมายถึง การเปิดโอกาส หรือให้อำนาจ แก่บุคลากร ในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) หมายถึง การให้โอกาสหรือสร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงาน

งานวิจัย หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างเป็นระบบทางวิทยาศาสตร์ ตามระเบียบวิธีการวิจัย โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการเพื่อให้ค้นพบข้อเท็จจริง หรือหลักการไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี 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 มุ่งเน้นการนำกระบวนการหรือระเบียบวิธีการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของตนให้ดีขึ้น ไม่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ให้ความสำคัญกับการการแก้ไขปัญหาจากงานประจำ และใช้ผลของการวิจัยนั้นมาพัฒนา งานประจำที่ตนเองรับผิดชอบ

การจัดการความรู้ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้ได้องค์ความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ และนำองค์ความรู้นั้นไปใช้แล้วเกิดประโยชน์ในวงกว้าง หรือส่งผลกระทบต่อบุคลากรกรมอนามัย หรือประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ องค์ความรู้นั้นจะเป็นองค์ความรู้เดิมที่หน่วยงานมีอยู่หรือเป็นองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นมาก็ได้ (อ้างอิง: คู่มือการประเมินผลการจัดการความรู้ กระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานระดับกรมและเขตสุขภาพ)

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเรา จำเป็นต้องรู้อะไร, ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางแผนโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- 5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board, บอร์ดประชาสัมพันธ์
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7) การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิง: โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการความรู้ในส่วนราชการ โดยสำนักงาน กพร.)

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยสามารถพิสูจน์ให้เห็นเชิงประจักษ์ นวัตกรรมสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)
 2. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/ การจัดการ (Business Process Management Innovation)
 3. นวัตกรรมด้านการจัดการบริการการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพ (Service Model Development Innovation)
- (อ้างอิง: มติ อภพ.กรม)

4. ความรับผิดชอบ (Responsibilities)

4.1 ผู้รับผิดชอบโดยตรง

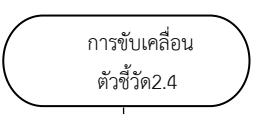
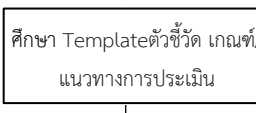
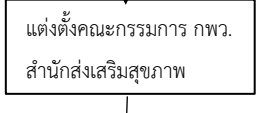
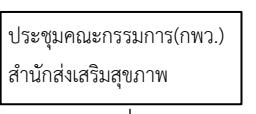

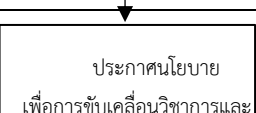
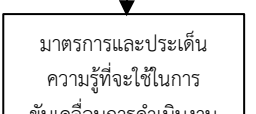

4.1.2 งานสนับสนุนวิชาการและงานวิจัย กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ สำนักส่งเสริมสุขภาพ

4.1.3 คณะกรรมการ กพว.สำนักส่งเสริมสุขภาพ

4.2 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.2.1 บุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ

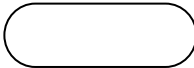
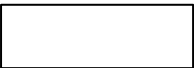
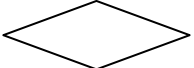
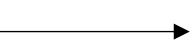

5. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Procedure)

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
		เข้าร่วมประชุมถ่ายทอดและชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ	ภายใน พฤศจิกายน 2564	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	
		ศึกษารายละเอียด Template ตัวชี้วัดที่ 2.4 เกณฑ์การให้คะแนน / แนวทางการประเมินผล	ภายในเดือน พฤศจิกายน 2564	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	
		แต่งตั้งคณะกรรมการ กพว. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	เดือน พฤศจิกายน 2564	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ คณะกรรมการกพว. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	
		ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) สำนักส่งเสริมสุขภาพ ชี้แจงรายละเอียด Template ตัวชี้วัดที่ 2.4 ในการขับเคลื่อนงาน ตามแผนที่กำหนดไว้ จำนวน 6 ครั้ง	เดือน ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ คณะกรรมการกพว. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	
		<p>รอบ 5 เดือนแรก</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - จัดทำแผนดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน <p>รอบ 5 เดือนหลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการและการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมของหน่วยงาน 	เดือน ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ คณะกรรมการกพว. สำนักส่งเสริมสุขภาพ	
		ประกาศนโยบายเพื่อการขับเคลื่อนวิชาการและการวิจัย สำนักส่งเสริมสุขภาพ โดยผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ	เดือน พฤศจิกายน 2564	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์ ทุกกลุ่มงานสำนักส่งเสริมสุขภาพ	
		<p>รอบ 5 เดือนแรก</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดมาตรการและประเด็นความรู้ที่จะใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ - สรุประดับความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ <p>รอบ 5 เดือนหลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีมาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกลยุทธ์ PIRAB พร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดมาตรการ - ประเด็นความรู้ที่ให้แก่บุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดประเด็นความรู้ 	เดือน ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพฯ กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	
					

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
	○				
	↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> การรวบรวมผลงานการจัดการข้อมูลและความรู้ รายการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่นำมาใช้ในการ วิเคราะห์สถานการณ์ </div>	<p>รอบ 5 เดือนแรก</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีการรวบรวมผลงานการจัดการข้อมูลและความรู้เพื่อการบริหารจัดการให้หน่วยงานมีความรู้สำคัญอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน โดยสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน -มีการสรุปผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน - รายการข้อมูลความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการ, GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน -วิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด <p>รอบ 5 เดือนหลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ทบทวนและวิเคราะห์ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมของหน่วยงานในรอบ 5 เดือนแรก เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน -ผลการวิเคราะห์ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ -การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมของหน่วยงาน - รายการข้อมูล ความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน 	เดือนต.ค.64- เดือนก.พ.64	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	
	↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> รายงานติดตามการดำเนินงานตัวชี้วัดทุกเดือน </div>	<ul style="list-style-type: none"> -รายงานกำกับติดตาม การดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 2.4ตามคำรับรองฯ ทุกเดือน และบันทึกในระบบ DOC ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน 	ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	
	↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> การดำเนินงานวิชาการตามแผนและมาตรการที่กำหนดไว้แผน </div>	<p>รอบ 5 เดือนแรก</p> <ul style="list-style-type: none"> -รายงานผลการดำเนินงานด้านวิชาการ และผลดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน -มีผลผลิตตามแผนการขับเคลื่อนและมาตรการที่กำหนดไว้ <p>รอบ 5 เดือนหลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลของกรดำเนินงานวิชาการ และการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมตามแผนและมาตรการที่กำหนดไว้ -ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและสรุปบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 	เดือนต.ค.64- เดือนก.ย.64	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	
	○				

ลำดับ	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
	○ ↓ ผลงานวิจัย/นวัตกรรม ของหน่วยงาน	<p>รอบ 5 เดือนแรก</p> <p>-มีผลงานวิจัย/นวัตกรรมของหน่วยงานที่ส่งเข้ารับการประเมินรางวัล TPSA / TEPGA ปี 2565 หรือ United Nations Public Service Awards 2022 (UNPSA) และส่งผลงานเข้ารับการประเมินรางวัลบริการภาครัฐ (TPSA) หรือรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (TEPGA) ประจำปี พ.ศ. 2565</p> <p>รอบ5เดือนหลัง</p> <p>- ผลงานการจัดการข้อมูลและความรู้ที่ดำเนินการจัดการอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน</p> <p>- ผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมินรางวัล TPSA / TEPGA ปี 2565 ผ่านตรวจประเมินรอบที่ 1 หรือผลงานได้รับการส่งสมัครเข้ารับรางวัล UNPSA 2022</p>	เดือนต.ค.64- เดือนก.ย.64	กลุ่มบริหาร ยุทธศาสตร์	

สัญลักษณ์ที่ใช้

	จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการ
	กิจกรรมและการปฏิบัติงาน
	การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ
	แสดงถึงทิศทาง หรือการเคลื่อนไหวของงาน
	จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน

6. ภาคผนวก (ถ้ามี)