

สถานการณ์การจัดการความรู้ (KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)
ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

หน้าที่และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย เป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 มีหน้าที่ผลักดันและสนับสนุนการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาระบบราชการของกรมอนามัย ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) คือการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน และรายงานผลต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 ข้อ 5 ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมอนามัย โดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่อธิบดีกรมอนามัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
2. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในกรม
3. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานในสังกัดกรม

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย ประกอบด้วย 4 ภารกิจหลัก ดังนี้

1. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ระดับกระทรวง/กรม/สำนัก)
2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและระบบราชการ 4.0 (PMQA/PMQA4.0)
3. การส่งเสริมและยกระดับผลการดำเนินงานของกรมอนามัยสู่รางวัลคุณภาพ
4. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมอนามัย

ค่านิยม “SMART”

การเสริมสร้างค่านิยมของบุคลากร กพร. สู่การเป็น SMART ในการพัฒนาการทำงานให้เป็นที่มืออาชีพ และยกระดับสู่องค์กรสมรรถนะสูง จากทฤษฎีนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

S – Systematic การคิดเชิงระบบ เป็นการคิดภาพรวมที่มองความสัมพันธ์เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ นำสมรรถนะหลัก AAIM ของกรมอนามัย มาเป็นกรอบเครื่องมือในการทำงานเพื่อเพิ่มทักษะการมองภาพรวม การคิดเชิงระบบ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การทำงาน

M - Management การบริหารจัดการที่ดี การบริหารจัดการที่เป็นระบบ มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ตามหลักธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

A – Achievement มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและมีส่วนได้ส่วนเสีย มีการติดตาม วัดผล รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

R – Relationship มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ภาคีเครือข่ายช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาอย่างถูกต้องและทันเวลาด้วยความเต็มใจไม่เลือกปฏิบัติ

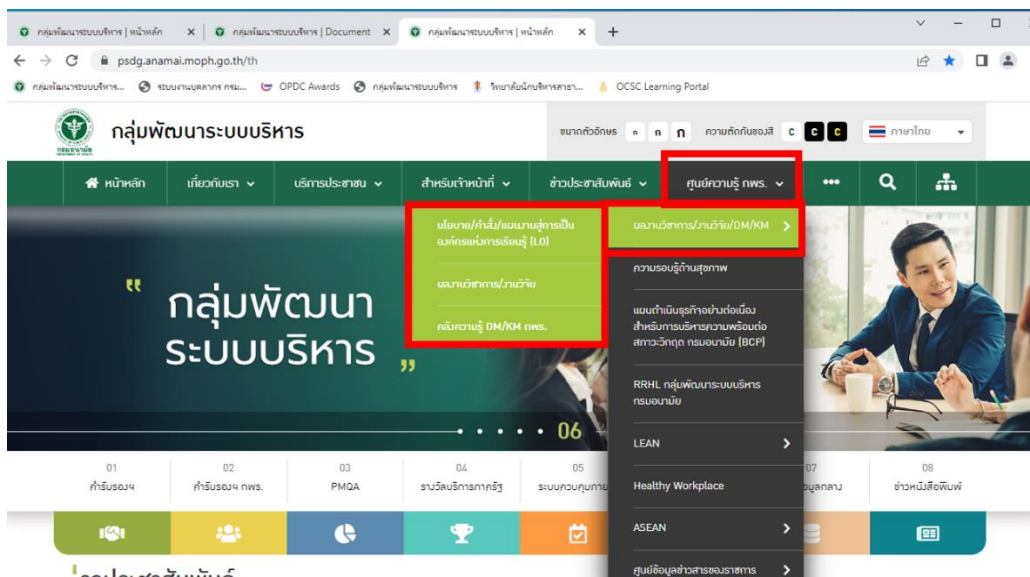
T – Trust เคารพเชื่อมั่น มีความเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของทุกคนทุกระดับเป็นทีมมีความยืดหยุ่นได้แล้วแต่สถานการณ์

การจัดการความรู้ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) โดยสนับสนุนให้มีการประมวลผลความรู้ในองค์กรในด้านต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในองค์กรและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรมีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างและจัดเก็บความรู้ อันจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้น และส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ทั้งนี้ ได้นำ “กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)” มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคคล พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการความรู้ประกอบด้วย การระบุนโยบาย การคัดเลือก การรวบรวม การจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงแหล่งข้อมูล และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความรู้ในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

การขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กพร.สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ที่ผ่านมา ประกอบด้วย การดำเนินงาน 7 ขั้นตอน คือ **1) การบ่งชี้ความรู้** เป็นการพิจารณาพันธกิจหน้าที่ของหน่วยงาน วิเคราะห์สถานการณ์การจัดการข้อมูลความรู้ของหน่วยงาน และวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็น และนำข้อมูลผลการวิเคราะห์มาใช้ในการบ่งชี้ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจพัฒนาระบบราชการ เพื่อกำหนดประเด็นและเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจของ กพร. **2) การสร้างและแสวงหาความรู้** ด้วยการรักษาความรู้เก่า แสวงหาความรู้ใหม่ และพัฒนาความรู้จากแหล่งต่างๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร **3) จัดการความรู้อย่างเป็นระบบ** เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ โดยจัดหมวดหมู่ความรู้อย่างเป็นระบบประกอบด้วย ความรู้ตามภารกิจที่สำคัญของ กพร. อาทิ 1) การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ระดับกระทรวง/กรม/สำนัก) 2) การพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และระบบราชการ 4.0 3) การส่งเสริมและยกระดับผลการดำเนินงานของกรมอนามัยสู่รางวัลคุณภาพ (PSA/PGA/UNPSA) 4) การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมอนามัย และ 2) ศูนย์ความรู้ กพร. (ผลงานวิชาการ/งานวิจัย/DM/KM) **4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้** โดยจัดทำเอกสารสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด **5) การเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้** มีการรวบรวมข้อมูลความรู้ตามภารกิจและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ภายในหน่วยงาน เผยแพร่ทางเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย รวมทั้งเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ กลุ่มไลน์เครือข่าย กพร. กรมอนามัย/ เครือข่าย TPSA กรมอนามัย/ คณะกรรมการ PMQA กรมอนามัย เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ตามที่ต้องการได้ง่าย สะดวก **6) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้** เป็นกระบวนการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคลากร ทีมงาน ทั้งจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และความรู้ที่ฝังอยู่ในบุคคล/ผู้เชี่ยวชาญ (ทักษะการทำงาน ประสบการณ์) การสับเปลี่ยนงาน และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ การ BAR/AAR เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับการทำงาน และ **7) การเรียนรู้** ด้วยการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ การนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จากการขับเคลื่อนการจัดการข้อมูลความรู้ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และมีการบริหารจัดการข้อมูลความรู้ที่สำคัญของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน ด้วยการรวบรวมและจัดทำเอกสารสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) กพร. จัดเก็บและเผยแพร่ทางเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย ที่เมนูศูนย์ความรู้ ของ กพร. เมนูย่อยผลงานวิชาการ/งานวิจัย/DM/KM หัวข้อคลังความรู้ DM/KM และมีจัดการข้อมูลความรู้ที่สำคัญตามภารกิจของ กพร. เผยแพร่ทางเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย และผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อาทิ กลุ่มไลน์ เฟซบุ๊ก กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อให้บุคลากรของ กพร. และบุคลากรในสังกัดกรม รวมถึงเครือข่าย กพร. ของหน่วยงานอื่นๆ เข้าถึงข้อมูลความรู้และพัฒนาตนให้เป็นผู้รู้ สามารถนำข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ตามบริบทของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการจัดการความรู้สามารถสรุปได้ดังนี้



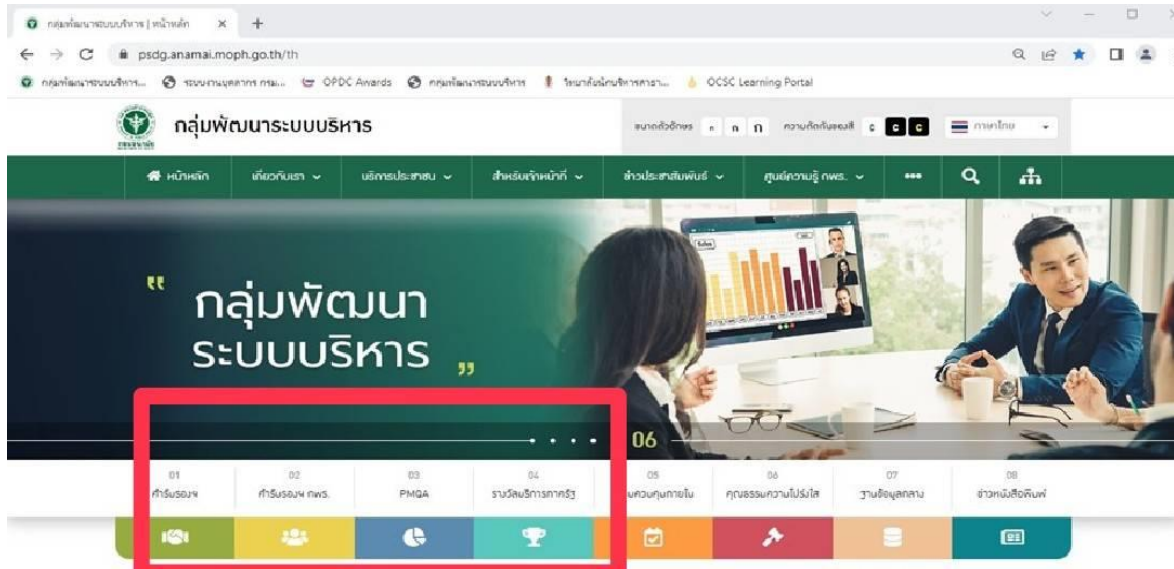
เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย >> ศูนย์ความรู้ ของ กพร. >> ผลงานวิชาการ/งานวิจัย/DM/KM

<https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg>

ศูนย์ความรู้ กพร.	ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ
นโยบาย/คำสั่ง/แผนงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ นโยบาย/แผนงาน การขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ▶ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย ❖ ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/lo
ผลงานวิชาการ/งานวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> ▶ เอกสารผลงานวิจัย/ ผลงานวิชาการ/ R2R (Routine to Research)/ นวัตกรรม (Innovation)/ เอกสาร/คู่มือ ❖ ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/research
คลังความรู้ DM/KM กพร.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจที่บุคลากร กพร. ได้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ร่วมกัน ❖ ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg

คลังข้อมูลความรู้ที่สำคัญตามภารกิจของ กพร.

: เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย <https://psdg.anamai.moph.go.th/th>



การจัดการข้อมูลความรู้ตามภารกิจที่สำคัญของ กพร.

ภารกิจที่สำคัญของ กพร.	ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ
<p>1. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ระดับกระทรวง/กรม/สำนัก)</p>	<p>การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ เป็นข้อตกลงการปฏิบัติงานเพื่อแสดงถึงเจตจำนงของผู้ทำคำรับรองเกี่ยวกับการดำเนินงาน การพัฒนาการปฏิบัติราชการและผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุผล คือ กระบวนการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายสู่ระดับที่เกี่ยวข้อง มีการเชื่อมโยงแผนการปฏิบัติงานกับยุทธศาสตร์เป้าหมายขององค์กรสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ โดยมีตัวชี้วัด เป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน</p> <p>ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ประจำปี ➢ คำรับรองการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ประจำปี ➢ แบบฟอร์มการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปี ➢ คู่มือรายงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปี ➢ คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปี <p>❖ ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/agreement</p>
<p>2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและระบบราชการ 4.0 (PMQA/PMQA4.0)</p>	<p>การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พ.ศ. 2562 และการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA4.0) โดยสำนักงาน ก.พ.ร. มีรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งรางวัลรายหมวดและ 4.0 มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่มีผลการดำเนินการปรับปรุงองค์กรได้ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐอย่างโดดเด่น เพื่อยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าสากล มุ่งเข้าสู่องค์กรที่เป็นเลิศ มีขีดสมรรถนะสูง รวมถึงการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0</p>

ภารกิจที่สำคัญของ กพร.	ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ
	<p><u>ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น</u> ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ คู่มือ-หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0) เช่น เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พ.ศ. 2562 คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง 2565) ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/cms-of-58 ➤ Best Practice รางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/cms-of-60 ➤ ผลการพัฒนางานโครงการที่เป็นเลิศของกรมอนามัย (Application Report หมวดที่ได้รับรางวัล) ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/cms-of-62 ➤ เอกสารส่งสมัครรางวัล : รายงานผลการดำเนินการพัฒนางานโครงการ (Application Report) PMQA/PMQA 4.0 ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/pmqa-report ➤ หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA/PMQA 4.0 ประจำปี ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/cms-of-74 ➤ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ PMQA กรมอนามัย ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/cms-of-64 ➤ กิจกรรมการขับเคลื่อน PMQA/PMQA 4.0 กรมอนามัย ประจำปี ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/pmqa-activities
<p>3. การส่งเสริมและยกระดับผลการดำเนินงานของกรมอนามัยสู่รางวัลคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - รางวัลบริการภาครัฐ (PSA) - รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (PGA) - รางวัล United Nations Public Service Awards (UNPSA) 	<p>สำนักงาน ก.พ.ร. ใช้กลไกการมอบรางวัลเลิศรัฐ เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีรางวัลสาขาบริการภาครัฐ และรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งของรางวัลดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งนับเป็นหัวใจของการพัฒนาระบบราชการ และการได้รับรางวัลเป็นสิ่งยืนยันความสำเร็จของหน่วยงานภาครัฐในการสะท้อนการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ สามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่หน่วยงานอื่นๆ ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาระบบการให้บริการและระบบการบริหารของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป</p> <p>กรมอนามัยได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและมีความคล่องตัว และยกระดับเป็นองค์กรชั้นนำ น่าเชื่อถือ และเป็นสากล รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาและยกระดับผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ และส่งผลงานสมัครรับรางวัลทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสู่ความสำเร็จขององค์กร</p> <p><u>ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น</u> เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการสมัครรางวัลเลิศรัฐ สาขาบริการภาครัฐ และสาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม รวมถึงเอกสารความรู้เกี่ยวกับการยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่ความเป็นเลิศและผลงานการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับรางวัลบริการ</p>

ภารกิจที่สำคัญของ กพร.	ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ
	<p>ภาครัฐประจำปี และผลงานที่ได้รับรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมประจำปี ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลบริการภาครัฐ ประจำปี (สำนักงาน ก.พ.ร.) ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/psa-manual ➤ หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ประจำปี (สำนักงาน ก.พ.ร.) ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/tepga-manual ➤ ผลงานต้นแบบ (Best Practice) รางวัลบริการภาครัฐ ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/psa-best ➤ ผลงานต้นแบบ (Best Practice) รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/cms-of-116/207344 ➤ ผลงานที่กรมอนามัยได้รับรางวัลบริการภาครัฐ ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/anamai-tpsabest ➤ การสมัครรางวัลบริการภาครัฐ (PSA) และ รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (PGA) ประจำปี ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/psa-award ➤ การสมัครรางวัล United Nations Public Service Awards <ul style="list-style-type: none"> - คู่มือแนวทางการสมัครขอรับรางวัล UNPSA ประจำปี - เอกสารชี้แจงแนวทางและหลักเกณฑ์การสมัครรางวัล UNPSA - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานของประเทศไทยที่ได้รับรางวัล UNPSA ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/unpsa-manual
<p>4. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างส่วน ราชการกรมอนามัย</p>	<p>การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยการวางรูปแบบโครงสร้าง องค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อยกระดับขีด ความสามารถและสร้างประสิทธิภาพโดยรวมของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดการ ปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า และสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังที่หลากหลายของส่วนรวมตามภารกิจที่ กำหนด รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นของประชาชนและสังคมต่อระบบราชการ ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ข้อมูลเกี่ยวกับ กำหนด/ปรับปรุง ส่วนราชการ การปรับบทบาท โครงสร้างของ กรมอนามัย ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/structure01 ➤ คณะกรรมการ/คณะทำงาน พัฒนาโครงสร้าง กรมอนามัย ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/structure02 ➤ ความรู้/ นโยบาย/ แนวทาง/ข้อสั่งการด้านการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ ลิงค์ https://psdg.anamai.moph.go.th/th/manual

แหล่งจัดเก็บข้อมูล: เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis)
ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)**

SWOT Analysis	แนวทางการพัฒนา/แก้ไข
<p>จุดแข็ง (Strength) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - กพร.มีภารกิจที่ชัดเจน คือ การพัฒนาระบบราชการและการพัฒนาระบบคุณภาพการดำเนินงานภาครัฐ - กพร.มีค่านิยม SMART ในการพัฒนาการทำงานให้เป็นมืออาชีพ และยกระดับสู่องค์กรสมรรถนะสูง - บุคลากรของ กพร. มีจำนวนไม่มาก (เดิม 13 คน) ทำให้การสื่อสารทั่วถึงและบุคลากรทุกคนให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ - มีการคลังความรู้ที่บริหารจัดการอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน ผ่านเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย >> ศูนย์ความรู้ กพร. >> ผลงานวิชาการ/งานวิจัย/DM/KM https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg 	<p>หน่วยงานมีภารกิจที่ชัดเจน มีการกำหนดค่านิยมสู่ SMART กพร. ทำให้สามารถระบุนวัตกรรมที่สำคัญและจำเป็นและสอดคล้องกับภารกิจของ กพร.ได้ชัดเจน ช่วยให้มีการจัดการข้อมูลความรู้มีการสร้างและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนสร้างหรือพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการความรู้ของ กพร. อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ต่อไป</p>
<p>จุดอ่อน (Weakness) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร ทั้งการเกษียณอายุราชการ การย้าย และมีบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 21.43 - บุคลากรใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย/งานวิชาการ/นวัตกรรม จึงไม่มีผลงานในเวทีวิชาการ เช่น LIKE TALK 	<p>-จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความรู้รอบรู้ สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการจัดการความรู้ และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p>
<p>โอกาส (Opportunity) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลได้เร่งขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล การพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 - การประกาศใช้ พ.ร.บ.การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 	<p>-เป็นโอกาสในการปรับปรุง/พัฒนากระบวนการทำงาน และเตรียมความพร้อมเข้าสู่การทำงานรูปแบบดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและและเสริมทักษะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งบุคลากรต้องมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>
<p>อุปสรรค (Threat) :</p> <ul style="list-style-type: none"> -สถานการณ์การโควิด-19 ส่งผลให้เกิดการทำงานวิถีใหม่ เพื่อดำเนินการตามมาตรการเว้นระยะห่าง ลดการแพร่กระจายเชื้อของโควิด-19 บางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ ต้องปรับเปลี่ยนแผนงานและกระบวนการทำงาน เช่น การทำงานที่บ้าน (Work from Home) การปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ไม่ดีเท่าที่ควร ความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้เมื่อเทียบกับบรรยากาศที่อยู่ร่วมกัน 	<p>-สถานการณ์การโควิด-19 เป็นตัวเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภาครัฐเพื่อเข้าสู่ภาครัฐดิจิทัลเร็วขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานมากขึ้น การประชุมในรูปแบบออนไลน์ การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนางานเพื่อรองรับระบบดิจิทัล</p>

สรุปผลการวิเคราะห์ GAP ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการข้อมูลความรู้เพื่อการบริหารจัดการให้หน่วยงานมีความรู้สำคัญอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งานที่สอดคล้องกับภารกิจของ กพร. รวมทั้งผลของการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานวิชาการเพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พบว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนข้อมูลและความรู้ที่จำเป็นให้แก่บุคลากร มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง รวมถึงมีศูนย์ความรู้ของหน่วยงานเพื่อเป็นคลังความรู้ให้แก่บุคลากร ประกอบด้วย นโยบาย/แผนงาน การขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้คลังความรู้ (LO) ของ กพร. คลังความรู้ DM/KM รวมถึงผลงานวิชาการ/งานวิจัย และมีการจัดการข้อมูลความรู้ที่สำคัญตามภารกิจของ กพร. เผยแพร่ทางเว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย และผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อาทิ กลุ่มไลน์ เครือข่าย กพร. เฟซบุ๊กกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยทั้งภายในและภายนอก (SWOT) ของ กพร. พบว่า บริบทของหน่วยงานมีจุดแข็งที่เป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) คือ ภารกิจและค่านิยม SMART ของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการกำหนดทิศทางมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมอนามัยในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ (KM) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยมีคลังความรู้ที่บริหารจัดการอย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงรุกเป็นสิ่งที่ดีและควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่พบว่ามีปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีความจำเป็นต้องเร่งดำเนินการเพื่อปิด GAP คือ หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร ร้อยละ 21.43 และมีปัจจัยภายนอกที่ถือเป็นโอกาสในการพัฒนาคือนโยบายรัฐบาลที่เร่งขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ (KM) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความรอบรู้สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการจัดการความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ได้กำหนดมาตรการเพื่อเป็นแนวทางให้แก่บุคลากรในการพัฒนาการทำงานให้เป็นมืออาชีพและยกระดับสู่องค์กรสมรรถนะสูง สร้างค่านิยม SMART มีการคิดเชิงระบบ บริหารจัดการเป็นระบบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ภาควิชาเครือข่าย และมีความเคารพเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของทุกคนทุกระดับ โดยใช้การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ในหน่วยงานสู่ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ต่อไป ดังนี้

➤ **มาตรการเข้มมุ่ง กพร. สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)** มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางและสื่อสารนโยบายระดับหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) และมีกลไกในการนำองค์กรให้มีการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ของหน่วยงาน

➤ **มาตรการสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรสู่ SMART กพร.** มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดการข้อมูลความรู้ของบุคลากรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้เป็นบุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของบุคลากร กพร. ประกอบด้วย การกำหนดแผนการดำเนินงาน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM กพร.) รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ ข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบและเข้าถึงง่าย ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานมีคลังข้อมูลวิชาการ/นวัตกรรม/การจัดการความรู้ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร