

## ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัด และความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

- ❖ สรุปผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของ กพร. เพื่อหา GAP และการวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้ที่สำคัญ และจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย ได้กำหนดนโยบายการเสริมสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมอนามัยในการยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีกรอบแนวทางการยกระดับคุณภาพหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและค่านิยมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คือ “SMART” (S-Systematic การคิดเชิงระบบ, M-Management การบริหารจัดการที่ดี, A-Achievement มุ่งผลสัมฤทธิ์, R-Relationship มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี, T-Trust เคารพเชื่อมั่น) และใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management : KM) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยบูรณาการการจัดการความรู้กับการพัฒนาคุณภาพด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรแบ่งปัน สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ และใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ปีพ.ศ. 2566 ได้กำหนดมาตรการสำคัญ คือ 1) มาตรการเข้มมุ่ง กพร. สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) และ 2) มาตรการสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรสู่ SMART กพร. สรุปผลได้ดังนี้

| ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b> จำนวน 4 ครั้ง มีการจัดทำเอกสารสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) จำนวน 9 เรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>หมวดการพัฒนากระบวนการ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) KM26ม.ค.66 เรื่องแนวทางการปฏิบัติงาน (SOP) การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเทียบเท่าระดับกองเป็นการภายในกรมอนามัย</li> </ol> </li> <li>• <b>หมวดสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>2) KM26ม.ค.66 เรื่องแนะนำการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และการจัดทำหนังสือราชการ</li> <li>3) KM8มี.ค.66 เรื่องการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ</li> <li>4) KM22พ.ค.66 เรื่องความเสี่ยงที่เสี่ยงไม่ได้</li> </ol> </li> <li>• <b>หมวดระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>5) KM26ม.ค.66-แนวทางการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์</li> <li>6) KM22พ.ค.66 เรื่องแนวทางการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ</li> <li>7) KM22พ.ค.66 เรื่องแนวทางปฏิบัติในการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (TOR)</li> </ol> </li> <li>• <b>หมวดความรู้สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>8) KM14ก.ค.66 เรื่องวัยทำงานอยากมีสุขภาพดีต้องมี 3อ 2ส 1พ 1น เพื่อลดความเสี่ยงโรค</li> </ol> </li> <li>• <b>หมวดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>9) KM14ก.ค.66 เรื่องเตือนภัยไซเบอร์ สังเกตและคิดก่อนคลิกลิงค์เพื่อความปลอดภัย</li> </ol> </li> </ul> <p>❖ <b>เผยแพร่และจัดเก็บที่เว็บไซต์ของ กพร. &gt;&gt; คลังความรู้ DM/KM กพร. &gt;&gt; ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</b><br/> <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg?textSearch=&amp;category=5640">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg?textSearch=&amp;category=5640</a></p> |
| <p><b>ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของ กพร.</b> เผยแพร่และจัดเก็บที่เว็บไซต์ของ กพร. &gt;&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>ศูนย์ความรู้ กพร. หัวข้อ “ผลงานวิชาการ/งานวิจัย”</b> ลิงค์เอกสาร <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/research">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/research</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>เอกสารผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผลงานวิจัย เรื่องการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษาหน่วยงานสังกัดกรมอนามัยส่วนกลาง โดย นางวาสนา ปะสังคานนท์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการความรู้ของ กพร.

ตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของ KM และ LO กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ปี 2567 รอบ 5 เดือนแรก

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LIKE Talk Award ผลงานเรื่อง “SMART PA Report System” โดย น.ส.บุศรินทร์ หนั่นชัยบุตร เข้าร่วมการเสนอเวที LIKE Talk Award ปี 7 นวัตกรรม (การพัฒนากระบวนการ) ที่สอดคล้องกับงานคุ้มครองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรม</li> <li>● เอกสาร/คู่มือ &gt;&gt; ผลงานวิชาการของ กพร. ที่เผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 4 เรื่อง</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) คู่มือรายงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</li> <li>2) คู่มือการส่งผลงานของกรมอนามัยเพื่อสมัครขอรับรางวัลบริการภาครัฐฯ ประจำปี 2566</li> <li>3) คู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการ : การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเทียบเท่าระดับกองเป็นการภายในกรมอนามัย</li> <li>4) คู่มือการบริหารจัดการความเสี่ยงกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>ฐานข้อมูลและการเผยแพร่ผลงานวิชาการ/นวัตกรรมบนเว็บไซต์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</b> เมนู ศูนย์ความรู้ กพร.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● นโยบาย/คำสั่ง/แผนงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/lo">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/lo</a></li> <li>● ผลงานวิชาการ/งานวิจัย <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/research">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/research</a></li> <li>● คลังความรู้ DM/KM กพร. <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg</a></li> </ul> <p><b>ฐานข้อมูลและการเผยแพร่ ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น ตามภารกิจของหน่วยงาน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ระดับกระทรวง/กรม/หน่วยงาน) <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/agreement">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/agreement</a></li> <li>2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและระบบราชการ 4.0 (PMQA/PMQA4.0) <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/pmqa-activities">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/pmqa-activities</a></li> <li>3. การยกระดับผลการดำเนินงานของกรมอนามัยสู่รางวัลคุณภาพ <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/psa-award">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/psa-award</a></li> <li>4. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมอนามัย <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/manual">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/manual</a></li> </ol> |

ทั้งนี้ ได้มีการถอดบทเรียนการดำเนินงานขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร พบว่า ปัจจัยความสำเร็จ คือ 1) กรมมีนโยบายในการขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาวิชาการของกรมอนามัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยขับเคลื่อนผ่าน กพร.กรมอนามัย 2) มีกลไกการขับเคลื่อนผลงานวิชาการระดับหน่วยงาน ผ่าน กพร.กพร. 3) ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญและกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนและประกาศเป็นนโยบายของกพร. 4) มีแผนการขับเคลื่อน กำกับและติดตามที่ชัดเจน โดยกรมกำหนดเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติโดยมีแผนการดำเนินงาน มีการติดตามผ่านการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน และ 5) บุคลากรของ กพร. มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ จากการดำเนินงานยังปัญหาและอุปสรรค คือ 1) มีการปรับแผนและเลื่อนการจัดกิจกรรม แต่สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ 2) การนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ บางเรื่องยังพบข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขโดยให้คำแนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติจากผู้ที่ได้รับผิดชอบงาน รวมทั้งทบทวนความสำคัญและจำเป็นของเรื่องที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังพบประเด็นโอกาสในการพัฒนาต่อยอด คือ 1) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเหมาะสมกับการทำงานเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การสร้างนวัตกรรมร่วมกัน และการพัฒนาหรือปรับปรุงงานตามภารกิจให้ดียิ่งขึ้นต่อไป และ 2) ส่งเสริมการนำความรู้ที่ได้ทั้งจากงานวิจัย R2R KM ไปพัฒนาต่อยอดงานตามภารกิจให้ดียิ่งขึ้น

**สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการความรู้ของ กพร.**

ตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของ KM และ LO กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ปี 2567 รอบ 5 เดือนแรก

จากข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงานซึ่งมีข้าราชการ ร้อยละ 50 และพนักงานราชการ ร้อยละ 50 โดยส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-10 ปี ร้อยละ 33.3 และอายุงานมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 33.3 อายุงาน 11-20 ปี ร้อยละ 25 และอายุงาน 21-30 ปี ร้อยละ 8.3 โดยผลสำรวจความพึงพอใจพบว่า บุคลากรร้อยละ 95 มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของ กพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจสูง 3 ลำดับแรก คือ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ ร้อยละ 98 ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ร้อยละ 97 และได้รับความรู้/ประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 95 รวมทั้งได้สำรวจทิศทางและความต้องการต่อการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของกพร. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในประเด็นความรู้ที่สำคัญและจำเป็นที่ต้องการได้รับการพัฒนา พบว่า ด้านการพัฒนาระบบราชการ ร้อยละ 83 สนใจเรื่องหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA.0) และหลักเกณฑ์รางวัลบริการภาครัฐ และรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ด้านสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น ร้อยละ 75 สนใจเรื่องการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบใหม่) ร้อยละ 66 สนใจเรื่องทักษะการโค้ช (Coaching Skill) ด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 75 สนใจเรื่องของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ร้อยละ 67 สนใจเรื่องพ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ด้านความรู้สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 66 สนใจเรื่องชวนลดโรค ลดพุง ด้วยการออกกำลังกาย และ 5 ปัญหาสุขภาพจิตคุกคามชีวิตวัยทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 100 สนใจเรื่องเทคนิคการใช้งาน Canva ในการออกแบบกราฟิก ฟรีเซนเทชั่น โพสต์เตอร์ ร้อยละ 50 สนใจเรื่อง 8 คุณลักษณะของการเป็นพลเมืองดิจิทัล

จากการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาทบทวนมาตรการขับเคลื่อนดำเนินงานวิชาการของ กพร. ประจำปี 2567 ดังนี้

**มาตรการเข้มมุ่ง กพร. สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)** มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางของหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) โดยมีกลไกคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ของหน่วยงาน ในการขับเคลื่อนและนำองค์กรให้มีการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

กิจกรรมสำคัญ ได้แก่ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และจัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

**มาตรการ SMART กพร. สู่ SMART KM** มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดการข้อมูลความรู้ภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาฐานความรู้ของหน่วยงาน เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ ข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

กิจกรรมสำคัญ ได้แก่ มีแผนดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิชาการ/นวัตกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567) การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM & Knowledge Sharing) กพร. และพัฒนาล้างข้อมูลความรู้ ผลงานวิชาการ/นวัตกรรม ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

## ❖ รายการข้อมูล ความรู้ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ได้วิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนการจัดการข้อมูลความรู้ของ กพร.สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) โดยมีรายการข้อมูล ความรู้ ที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจัดการความรู้ของหน่วยงานในปี 2567 ดังนี้

### รายการข้อมูล ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ รอบ 5 เดือนแรก (ต.ค.66 - ก.พ.67)

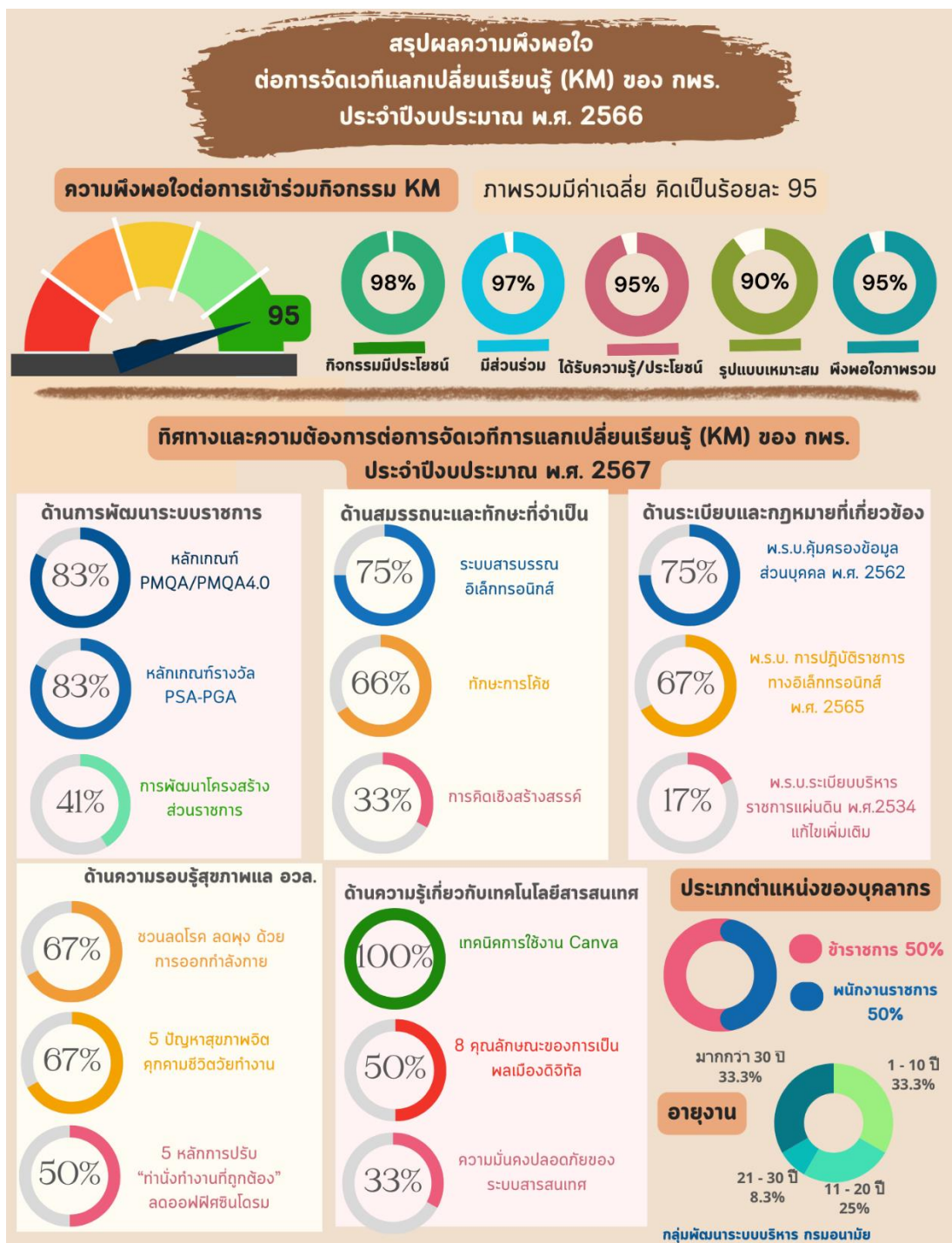
1. รายงานสรุปผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
[https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02/download?id=109709&mid=29662&mkey=m\\_document&lang=th&did=30665](https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02/download?id=109709&mid=29662&mkey=m_document&lang=th&did=30665)
2. รายงานสรุปผลตามแผนดำเนินการสร้างหรือพัฒนาผลงานวิชาการ / นวัตกรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
[https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02/download?id=109710&mid=29662&mkey=m\\_document&lang=th&did=30665](https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02/download?id=109710&mid=29662&mkey=m_document&lang=th&did=30665)
3. เอกสารสรุปถอดบทเรียนการดำเนินงานขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
[https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02/download?id=109711&mid=29662&mkey=m\\_document&lang=th&did=30665](https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02/download?id=109711&mid=29662&mkey=m_document&lang=th&did=30665)
4. ข้อมูลผลงานวิชาการ/นวัตกรรม ถูกนำไปใช้ประโยชน์ตามภารกิจของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
[https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02/download?id=109712&mid=29662&mkey=m\\_document&lang=th&did=30665](https://psdg.anamai.moph.go.th/th/internal02/download?id=109712&mid=29662&mkey=m_document&lang=th&did=30665)
5. สรุปผลความพึงพอใจต่อการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ตามเอกสารแนบท้าย)

### รายการความรู้ ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ รอบ 5 เดือนแรก (ต.ค.66 - ก.พ.67)

1. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...รู้ได้อย่างไร (ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566. จาก [https://www.nstda.or.th/home/knowledge\\_post/learning-organization](https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/learning-organization))
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization). (ที่มา : บริษัท เอชอาร์ดี บริดจ์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566. <https://www.hrdbridge.com>)
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คืออะไร? การถอดความรู้? (ที่มา : สำนักพัฒนาคุณภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566. จาก <https://qd.ku.ac.th/storage/files/news/0qThSMukT8xHbR1m46PcyrNDYM19BFkasDBLZxZW.pdf>)

รายการข้อมูล ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ รอบ 5 เดือนแรก (ต.ค.66 - ก.พ.67)

สรุปผลความพึงพอใจต่อการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



## รายการความรู้ ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ รอบ 5 เดือนแรก (ต.ค.66 - ก.พ.67)

### เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...รู้ได้อย่างไร

ที่มา : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566.

จาก [https://www.nstda.or.th/home/knowledge\\_post/learning-organization](https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/learning-organization)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) คืออะไร ทำไมจึงมีความสำคัญ สถานภาพของ LO ในปัจจุบัน และการสร้าง LO ภายในองค์กร เหตุผลที่ทำให้เราต้องหันมาให้ความสนใจกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เนื่องจากความท้าทายและความกดดัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติในการทำงาน ความท้าทายในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจเช่นปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดนโยบาย กฎหมาย รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ LO เช่น พรฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 แล้วองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) คืออะไร สำหรับคำนิยามนั้น มีผู้ให้คำนิยามไว้มากมาย เช่น

- LO คือ กระบวนการของการปรับปรุงการกระทำด้วยความรู้และความเข้าใจที่ดีกว่า (Fiol&Lyles)
- Peter M. Senge จากหนังสือ The fifth discipline : the art and practice of the learning organization ได้ให้นิยามว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

- ที่ๆ บุคลากรได้ขยายความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ปรารถนา
- ที่ซึ่งใส่ใจและให้ความสำคัญกับแบบแผนทางความคิดใหม่ๆ และการพัฒนาต่อยอดทางความคิด
- ที่ซึ่งแรงบันดาลใจเป็นอิสระ
- ที่ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกันต่อเนื่องอย่างไร

ขณะที่การพิจารณาว่าองค์กรใดจัดเป็น LO นั้น พิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่

- LO (Learning Organization) องค์กรของการเรียนรู้
- OL (Organizational Learning) กระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร
- OK (Organizational Knowledge) องค์ความรู้หรือความรู้ที่สำคัญและจำเป็นขององค์กร
- KM (Knowledge Management) การจัดการความรู้

จาก LO องค์กรของการเรียนรู้ จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ OL คือ กระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร จากกระบวนการเรียนรู้จะต้องอาศัยทฤษฎีเพื่อนำไปสู่ OK หรือ ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการระบุว่าจะอะไรคือความรู้ขององค์กร องค์กรมีความรู้หรือไม่ และอยู่ที่ไหน เพื่อเข้าไปสู่องค์ประกอบสุดท้าย คือ การจัดการความรู้ หรือ KM

ในยุคปัจจุบัน ยุคที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความสามารถในการเรียนรู้กลายเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ซึ่งจากประเด็นนี้สามารถแบ่งกลุ่มขององค์กรจากระดับการเรียนรู้เทียบกับระดับการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กร ได้เป็น 4 กลุ่ม

1. Surviving (Complacent) หรือ Learning = Environmental change คือ องค์กรที่มีระดับการเรียนรู้เท่ากับการเปลี่ยนแปลงภายนอก จัดอยู่ในลักษณะ “แค่นี้ก็พอแล้ว อยู่รอด”

2. Diving (Paralyzed) หรือ Learning < Environmental คือ องค์กรที่มีระดับการเรียนรู้ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง อาจจำไปสู่หายนะ

3. Thriving (Learning Organization) หรือ Learning = Environmental change คือ องค์กรที่มีระดับการเรียนรู้เท่ากับการเปลี่ยนแปลงภายนอก แต่อยู่ในสถานะที่มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอด

4. Driving (Maverick) หรือ Learning > Environmental change คือ องค์กรที่มีระดับการเรียนรู้มากกว่าการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวเองเพื่อให้อยู่รอด พร้อมเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้กำหนดทิศทางของการพัฒนา

Peter Senge เชื่อว่า หัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างวินัย 5 ประการให้เกิดขึ้น ได้แก่

1. บุคลากรชั้นเลิศ (Personal mastery)
2. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision)
3. มีแบบแผนความคิดร่วม (Mental models)

4. เรียนรู้เป็นทีม (Team learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking)

แล้วองค์กรของเราจัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วหรือไม่ อาจพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการของการสร้างองค์กรแห่งเรียนรู้

1. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. กระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม
3. พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ ภายในองค์กรมีบรรยากาศของความปลอดภัยทางจิตวิทยา มีชื่นชมยอมรับในความแตกต่าง การเปิดกว้างต่อทัศนะใหม่ๆ และการมีเวลาในการคิดเชิงสะท้อน ขณะที่กระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม คือ องค์กรจะต้องส่งเสริมให้มีการทดลอง ส่งเสริมให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อติดตามความก้าวหน้า และแนวโน้มต่างๆ รวมถึงมีการวิเคราะห์โดยจัดให้มีการสนทนา อภิปราย และตีความเพื่อศึกษา เข้าใจ และระบุปัญหา สู่การหาแนวทางการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้องค์กรควรจัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ พร้อมกับการจัดให้มีการถ่ายทอดข้อมูล องค์ประกอบข้อสุดท้ายของการสร้างองค์กรแห่งเรียนรู้ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ โดยผู้นำองค์กรจะต้องใจกว้าง ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่น เป็นนักตั้งคำถามและนักฟังที่ดี กระตุ้นให้เกิดการแสดงมุมมองที่หลากหลาย สามารถบริหารเวลา และทรัพยากรเพื่อค้นหาปัญหา ข้อท้าทาย และทางออกของปัญหา

ปิดท้ายกันด้วย 12 คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1. องค์กรที่มีความคาดหวังสูงและปรับตัวได้เร็วทันต่อเหตุการณ์
2. องค์กรที่เร่งรัดในการพัฒนากระบวนการ ผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ๆ
3. องค์กรที่เรียนรู้ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แล้วใช้ความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. องค์กรที่จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้อย่างทั่วถึง
5. องค์กรที่เรียนรู้ความผิดพลาดของตนเองและคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
6. องค์กรที่ทุกคนทำงานด้วยใจ กาย และสมองอย่างมีประสิทธิภาพ
7. องค์กรที่ทำงานได้รวดเร็วแต่ได้ผลมาก
8. องค์กรที่มีการกระตุ้นและเสริมพลังของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
9. องค์กรที่ดำเนินงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เข้าใจเป้าหมายเดียวกัน
10. องค์กรที่มีลักษณะการบริหารในแนวราบ ยืดหยุ่น และกระจายอำนาจ ตลอดจนความรับผิดชอบที่มีการควบคุมคุณภาพอย่างจริงจัง
11. องค์กรที่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ ทันสมัย พร้อมใช้งาน
12. องค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและการทำงาน

ที่มาข้อมูล : “เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้...รู้ได้อย่างไร” NSTDA Knowledge Sharing ครั้งที่ 55 โดย ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี. วันที่ 13 มกราคม 2554 ณ ห้องประชุม อาคารเนคเทค อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย

## องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ที่มา : KM 02 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization). บริษัท เอชอาร์ดี บริดจ์  
สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566. <https://www.hrdbridge.com>

“องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและ กันภายในระหว่าง บุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ ตลอดเวลา

Senge (1990) ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดที่ได้รับการยอมรับเอาใจใส่ และเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ซึ่งทักษะ หรือวินัยที่จำเป็นต่อการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้ององค์ประกอบอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

### 1. ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery)

องค์ประกอบแรกที่สำคัญในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็คือ ตัวบุคคล (Individual) ซึ่งความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคล หมายถึง ระดับพิเศษในความเชี่ยวชาญ (Proficiency) ของบุคคลทำให้คนมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและชัดเจนในเป้าหมายชีวิต สามารถที่จะกำหนดวิถีของตนเองได้ สามารถค้นหาและกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับความจริง มีความมุ่งมั่นอดทนในการทำให้อิสัยทัศน์บรรลุผลความเป็นจริง ซึ่งถ้าหากทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรมีลักษณะ Personal Mastery จะส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

### 2. มีโลกทัศน์(Mental Models) ที่มองโลกตามความเป็นจริง

ซึ่งหมายถึง โลกทัศน์หรือความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อโลก วิธีการคิดของบุคคล ที่มีต่อตนเอง และผู้อื่นที่อยู่นอกตน ตลอดจนสมมติฐาน (Assumptions) ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตของคน เป้าหมายของการพัฒนา Mental Models ไม่ต้องการให้ทุกคนมีความเห็นเพียงแนวเดียวกันทั้งองค์กร แต่ต้องการให้เกิดแนวคิดของแต่ละบุคคลภายหลังจากมีการเรียนรู้ในระดับบุคคลแล้ว เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั่นเอง

### 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)

หมายถึง การทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร และสะท้อนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของพนักงานอีกด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) ของคนทั้งองค์กร เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกัน อย่างมีจุดยึดมั่นร่วมกันของสมาชิก เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาของสมาชิกทั้งองค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการร่วมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

### 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

หมายถึง มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จเพื่อขยายผลต่อไปในหน่วยงานอื่น และเป็นการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีม จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

### 5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ติดจากความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery) ให้ต่อเนื่องเป็นระบบ การที่แต่ละบุคคลมีแนวคิดแบบองค์รวมทำให้สามารถมองกรอบของงานได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้เห็นรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่าง ชัดเจนในการตัดสินใจแก้ปัญหา หากมองด้วยมุมมองแบบแยกส่วน แม้ว่าจะเร็วกว่าแต่อาจทำให้เกิดการหยุดชะงักของระบบทั้งหมด หรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีก ดังนั้น การแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญและวางแผนในระยะยาว ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้ในองค์กร

ตามแนวความคิดของ Senge (1990) ถือว่า บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นเอกบุคคล (Individual) และที่เป็นทีม (Team) ทั้งในระดับผู้นำและสมาชิกทั่วไปขององค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning Process) เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ (Individual Learning) เปลี่ยนพฤติกรรม (Mutual behavior change) อันเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน (Mutual Learning) เมื่อคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีก็จะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนา (Organization Development) ไปในทิศทางที่ดีด้วยเช่นกัน

จะเห็นได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการมองในเชิงป้องกันปัญหา (Proactive) ในระยะยาว เป็นการวางแผนเพื่ออนาคต โดยมีความเชื่อว่าหากสมาชิกในองค์กรเข้าใจการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กรและสภาพแวดล้อมอย่างถ่องแท้แล้ว จะสามารถปฏิบัติการเชิงรุกที่จะป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต และสร้างสรรค์ผลงานที่เหนือความคาดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างกิจกรรมที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

รูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในองค์กรมีอยู่มากมายหลายรูปแบบ ดังนี้

1. ระบบห้องเรียน เป็นระบบการพัฒนาพนักงานโดยมุ่งให้พนักงานสามารถทำงานตามตำแหน่งได้เป็นอย่างดี โดยการจัดฝึกอบรมในห้องเรียนและฝึกงานจากพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่เล็ง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับในห้องเรียนมาฝึกปฏิบัติจริง

2. ระบบการประเมินผลแนวใหม่ เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลที่โปร่งใสตั้งแต่ต้น ด้วยการตั้งเป้าหมายร่วมกันในแต่ละระดับ ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวมีทั้งเป้าหมายผลการดำเนินงานและเป้าหมายพฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงาน และเมื่อผลการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หัวหน้าต้องให้ข้อมูลย้อนกลับและมีระบบการสอนงาน

3. การพัฒนาตนเองโดยใช้สื่อ เป็นการพัฒนาพนักงานโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูป เช่น หนังสือ เทปบันทึกเสียง และมีการทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเปิดช่องทางการเรียนรู้ให้แก่พนักงานที่มีความใฝ่เรียนรู้

4. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้มีการพบปะพูดคุยในเรื่องการดำเนินการแต่ละส่วนงาน หลายระดับ เช่น การประชุมผู้บริหารระดับสูงทุกสัปดาห์ หรือการประชุมผู้บริหารระดับฝ่าย ส่วน แผนก ทุกเดือน รวมทั้ง การประชุมคณะกรรมการทำงานชุดต่าง ๆ

5. การถ่ายทอดความรู้สู่กัน โดยการจัดอบรมระหว่างกันเองในห้องเรียนให้ผู้สมัครใจเรียน มีการสอบวัดผลเมื่อสิ้นสุดการเรียนในแต่ละชั้น การสอนโดยใช้วิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎี และการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

บทสรุป

ปัจจุบันการนำแนวคิดเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” มาใช้ปฏิบัติกำลังได้รับความนิยมจากองค์กรทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะในภาคเอกชน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้คนในองค์กรสามารถขยายขีดความสามารถให้หลากหลายได้ตามความปรารถนาขององค์กร แต่ทั้งนี้ องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสที่จะเรียนรู้ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกัน พร้อมทั้งเป็นกระบวนการทำงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาารร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ได้ในที่สุด

องค์กรใดก็ตามที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเห็นคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า (Valuable Resource) รวมถึงมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านการการวางแผนกำลังคน ระบบค่าตอบแทน ระบบการประเมินผลการทำงาน ระบบแรงงานสัมพันธ์ ระบบการให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาดำเนินไปได้ด้วยดี โดยที่การพัฒนานั้นจะนำมาซึ่งทัศนคติที่ดี การยอมรับและความพร้อมที่จะปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการตามภารกิจต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น องค์กรใดก็ตามที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพย่อมเป็นผู้ที่ได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน

## การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คืออะไร? การถอดความรู้?

ที่มา : สำนักพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566.

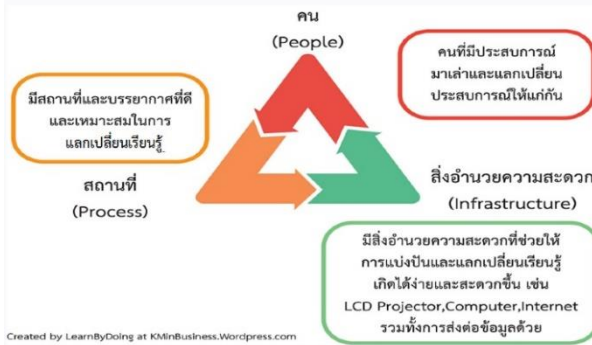
จาก <https://qd.ku.ac.th/storage/files/news/0qThSMukT8xHbR1m46PcyrNDYM19BFkasDBLZxZW.pdf>

### การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คืออะไร ?

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. **คน (People)** ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งต้นขั้วของความรู้ที่สมควร นำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยที่ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการทำงานจริง และอยากจะมาแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้กันด้วยความเต็มใจ
2. **สถานที่ และบรรยากาศ (Place)** – เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆ ผ่อนคลาย) มีความเหมาะสม กับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ
3. **สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure)** – เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและ จัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

### องค์ประกอบหลักของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)



การที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบความสำเร็จ และใช้ประโยชน์ได้จริง ก็ควรคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Effective Knowledge Sharing) ดังนี้

ปัจจัยหลักของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6 ประการ ได้แก่

1. กำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจ
2. สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
3. สร้างเครือข่ายของภูมิความรู้จากการปฏิบัติ (Human Networks)
4. กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร
5. แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในทางปฏิบัติได้
6. สร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### 6 ปัจจัยหลักของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ หลัก คือ คน, สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยพิจารณา 6 ปัจจัยหลักข้างต้น ด้วยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างแท้จริง

เมื่อองค์กรมีการระดมความรู้อย่างชัดเจนว่าใครจะต้องเข้าถึงความรู้ใด และมีการจัดเตรียมความรู้รวมทั้ง โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เช่น โครงข่าย Intranet ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ห้องอบรม ห้องประชุม เป็นต้น

กระบวนการในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ หรือเป็น Best Practice ก็จะเกิดขึ้น โดยผ่านการ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ การอบรม องค์การจะต้องมีกลยุทธ์ในการผลักดันให้ความรู้ที่มีอยู่ไปสู่พนักงานและมีการถ่ายทอด ในทางตรงกันข้ามก็มิใช่ในทางตรงกันข้าม เพื่อทำให้คนมีความรู้ได้ขึ้น หรืออยู่ในระดับที่สูงขึ้น

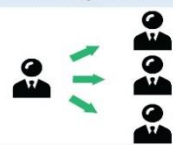
การเรียนรู้จำเป็นต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย เช่น ประสบการณ์ของผู้เรียน ความพร้อมที่จะเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ สิ่งที่ใช้ในการเรียน ความต้องการของผู้เรียน เป็นต้น โดยการเรียนรู้ อาจจัดให้อยู่ในรูปแบบของ

- การให้สอบถามในประเด็นปัญหา
- การให้เสนอแนวคิดหรือวิธีการปรับปรุง
- การให้ค้นหาข้อมูลด้วยตนเอง
- การจัดอบรมภายในและภายนอก
- การอบรมนอกระบบ (OJT)
- การเรียนรู้ผ่าน E – Learning

ในบางครั้งการให้ความรู้จะถูกผูกติดกับเงื่อนไขของเวลา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนาที่องค์กร ภายนอก ในเรื่องที่มีความจำเป็นจริงๆ เมื่อมีบุคลากรเข้ามาใหม่แต่หัวข้อการอบรมสัมมนานั้นได้ผ่านพ้นไปแล้ว องค์กรอาจต้องหาหนทางในการทำให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้ในความรู้ดังกล่าวเช่นกัน แต่อาจต้องเปลี่ยนวิธีการ เรียนรู้ใหม่ เป็นการให้ Peer Assist หรือ OJT (On the Job Training) หรืออื่นๆ

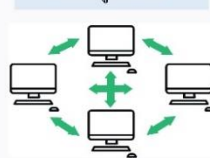


### การเรียนรู้แบบเดิม



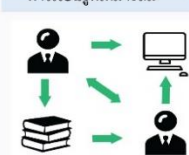
การเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้แบบเดิมจะมีตัว ผู้ให้ความรู้และผู้รับความรู้ รวมทั้งเงื่อนไขของ สถานที่และเวลา เป็นอุปสรรคในการที่จะจัดวาง ต่อการเรียนรู้

### การเรียนรู้แบบใหม่



การเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้แบบใหม่ จะมี ความสะดวกมากขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาเป็นเครื่องมือช่วยลดอุปสรรคเงื่อนไขของ สถานที่ เวลา และตัวผู้ที่จะแลกเปลี่ยนความรู้

### การเรียนรู้ที่เหมาะสม



องค์กรจะต้องมีการพิจารณาให้เกิดการเรียนรู้ ใน เรื่องของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม การทำงาน และโครงสร้างพื้นฐานที่มีอย่างจำกัด โดยต้องทำ อย่างเหมาะสมจึงจะเกิดประโยชน์



กล่าวคือบางครั้งยังยึดติดกับฐานคิดเดิมๆ ขณะที่บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ในระยะเวลาสั้นๆ มักมีฐานคิดหรือโลกทัศน์ที่ยึดติดกับวิชาการก่อนสำเร็จการศึกษา/ก่อนเข้าสู่โลกของงาน)

ข) ความมุ่งมั่นตั้งใจ ใส่ใจ รวมถึงแรงบันดาลใจที่จะผลักดันให้สามารถผลิตงานได้อย่างต่อเนื่องจนได้ผลงานออกมาเป็นรูปธรรม ในนัยนี้สะท้อนว่า หากผู้ผลิตงานไม่มีความตั้งใจ ใส่ใจหรือแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่องและชัดเจน การผลิตงานออกมาอาจไม่สามารถบรรลุผลได้

ค) ความรู้ในงานทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ความรู้ที่ใช้ได้จริงควรเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน แล้วถอดบทเรียนออกมา

ง) ความเชี่ยวชาญ ในปัญหานี้มักเกี่ยวข้องกับทักษะการฟัง การตั้งคำถาม การแตกประเด็น การเชื่อมโยงประเด็น การเขียน หรือการนำเสนอในรูปแบบปากเปล่า

#### การถอดความรู้แบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้

Peter Senge ได้เสนอกรอบความคิดการพัฒนาแบบองค์รวมไว้ตอนหนึ่งว่ายุคคนทำงานโดยอาศัยความรู้เป็นยุคใหม่ที่อาศัยกรอบความคิดใหม่แตกต่างโดยสิ้นเชิงจากกรอบความคิดที่มองคนเป็นเพียงวัตถุของยุคอุตสาหกรรมเราจะเรียกว่ากรอบความคิดบุคคลแห่งองค์รวม (Whole Person)

สาเหตุต่างๆ ประการหนึ่งที่เป็นต้นตอของปัญหาทั้งปวงว่าทำไมคนจำนวนมากจึงไม่พอใจกับหน้าที่การทำงาน และทำไมองค์กรส่วนใหญ่จึงไม่สามารถดึงความสามารถพิเศษ ความฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน และไม่ใช่องค์กรที่ยั่งยืนที่ยิ่งใหญ่อย่างแท้จริงเลย ต้นตอของปัญหานี้มาจากกรอบความคิด ความรู้ที่ไม่ครบถ้วนบริบูรณ์ความ ว่าเราเป็นใคร มีคุณค่าความหมาย และจุดแข็งอะไรในเรื่องที่ทำงานอยู่ ซึ่งเป็นมุมมองขั้นพื้นฐานถึงธรรมชาติของมนุษย์

การถอดความรู้จึงมีใช้การถอดเฉพาะตัวความรู้ หากแต่ว่า.....ครอบคลุมถึง

- กระบวนการค้นหาความถนัด/จุดแข็ง
- กระบวนการแสวงหาวิสัยทัศน์
- การสร้างความกระจางชัดในคุณค่าของตัวเองและทีมงานทั้งภูมิใจ/เสียใจ (ทัศนคติ , แรงกระตุ้น แรงจูงใจ) ฯ

กระบวนการถอดความรู้จึงเป็นกระบวนการค้นหาพรสวรรค์และค้นหาจุดแข็งของบุคคลและทีมงาน

คนที่ปรับตัวและฝึกหัดการงานด้านใดด้านหนึ่ง อย่างเป็นธรรมชาติและเหมาะสมกับตน เขาก็ได้ชื่อว่ากำลังทำในสิ่งที่ตนชอบมากที่สุดจริง ๆ แม้ว่าเขาผู้นั้นต้องทำงานนั้นเลี้ยงชีพก็ตาม แต่หากเขาถูกสถานการณ์บีบบังคับให้ทำงานอย่างอื่น แม้ว่าจะได้รับเงินค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เขาย่อมหาความสุขมิได้

(อานันท์ กุมารสวามี )

## ❖ ข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน

**ภารกิจที่สำคัญของ กพร.** ในการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนงานพัฒนาระบบราชการภายใต้ของ กรมอนามัย โดยหน่วยงานได้นำเครื่องมือที่สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. มาใช้ขับเคลื่อนและพัฒนา อาทิ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) การจัดทำคำ รับรองการปฏิบัติราชการ (PA) เพื่อให้การดำเนินงานของกรมอนามัยเกิดผลสัมฤทธิ์ ความมีประสิทธิภาพ และ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ โดยข้อมูล ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อภารกิจหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

### 1. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ระดับกระทรวง/กรม/หน่วยงาน)

ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ ได้แก่ คู่มือรายงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงานในสังกัดกรม อนามัย ประจำปี , แบบฟอร์มการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปี

### 2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและระบบราชการ 4.0 (PMQA/PMQA4.0)

ข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ ได้แก่ คู่มือ-หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0) เช่น เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พ.ศ. 2562 คู่มือการประเมินสถานะ ของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง 2565) เอกสาร Best Practice รางวัลเลิศรัฐ สาขา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report) หลักเกณฑ์ การพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA/PMQA 4.0 ประจำปี

**3. การส่งเสริมและยกระดับผลการดำเนินงานของกรมอนามัยสู่รางวัลคุณภาพ รางวัลบริการภาครัฐ (PSA) รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (PGA) และรางวัล United Nations Public Service Awards (UNPSA)**

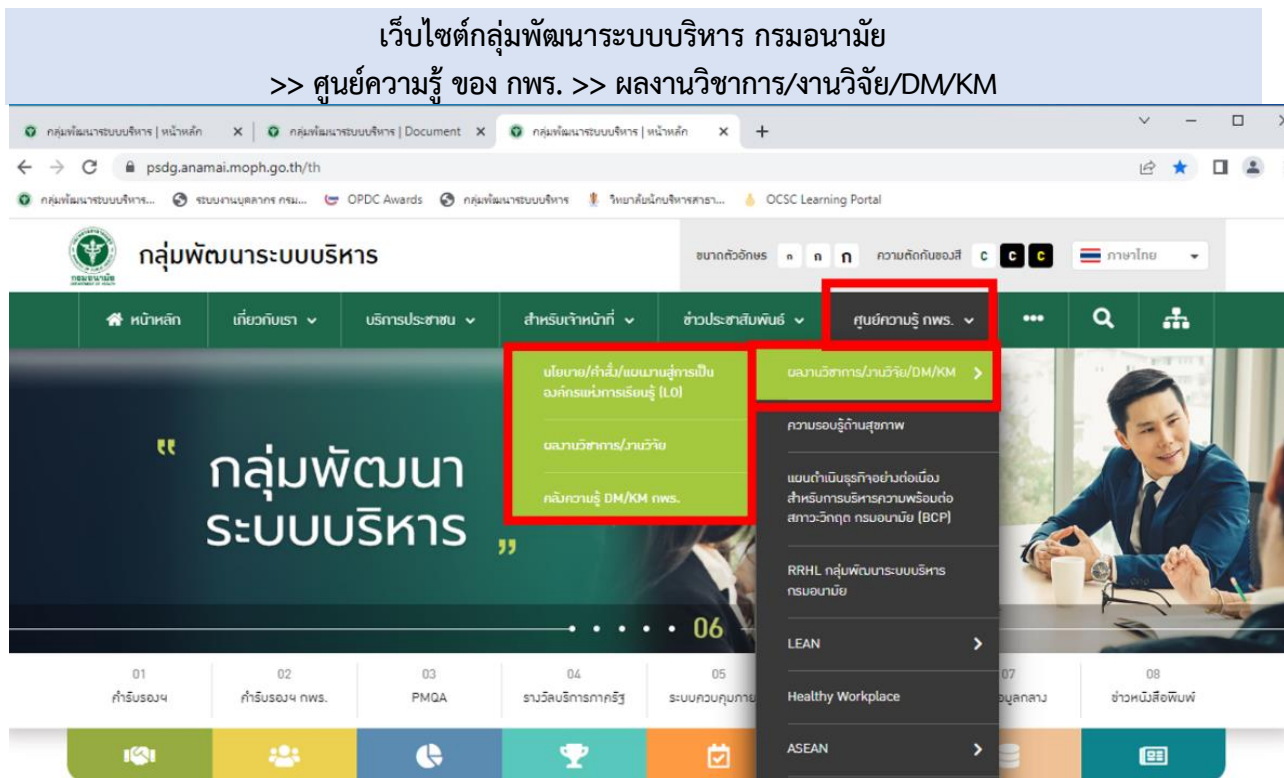
ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลบริการภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ.ร.) หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (สำนักงาน ก.พ.ร.) ผลงานต้นแบบ (Best Practice) รางวัลบริการภาครัฐ และรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ตัวอย่างผลงานที่กรมอนามัยได้รับ รางวัลบริการภาครัฐ คู่มือแนวทางการสมัครขอรับรางวัล UNPSA

### 4. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมอนามัย

ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ กำหนด/ปรับปรุง ส่วนราชการ การปรับบทบาท โครงสร้างของกรมอนามัย ความรู้/ นโยบาย/ แนวทาง/ข้อสั่งการด้านการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ

ประเด็นความรู้ที่สำคัญและจำเป็นที่ต้องการได้รับการพัฒนา (ข้อมูลตามผลแบบสำรวจ) พบว่า ด้านการพัฒนา ระบบราชการ ร้อยละ 83 สนใจเรื่องหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA4.0) และ หลักเกณฑารางวัลบริการภาครัฐ และรางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ด้านสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น ร้อยละ 75 สนใจเรื่องการใช้งานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบใหม่) ร้อยละ 66 สนใจเรื่องทักษะการโค้ช (Coaching Skill) ด้านระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 75 สนใจเรื่องของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ร้อย ละ 67 สนใจเรื่องพ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ด้านความรู้สุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม ร้อยละ 66 สนใจเรื่องขบวนการลดโรค ลดพุง ด้วยการออกกำลังกาย และ 5 ปัญหาสุขภาพจิตคุกคามชีวิตวัย ทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 100 สนใจเรื่องเทคนิคการใช้งาน Canva ในการออกแบบ กราฟิก ฟรีเซนเทชั่น โพสต์เตอร์ ร้อยละ 50 สนใจเรื่อง 8 คุณลักษณะของการเป็นพลเมืองดิจิทัล

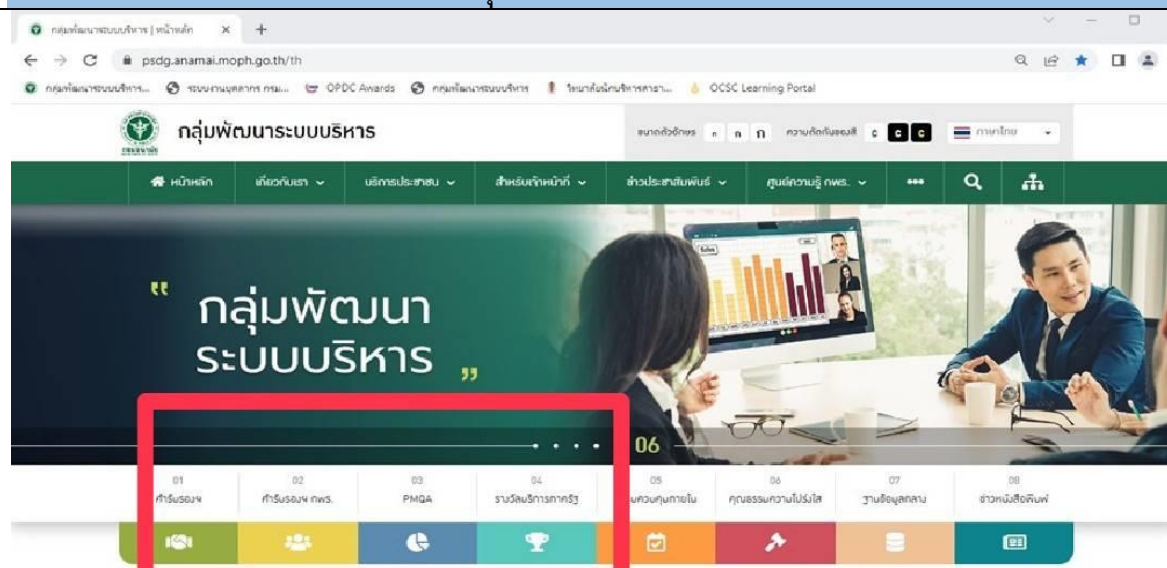
## ❖ คลังข้อมูลวิชาการของหน่วยงาน บนหน้าเว็บไซต์หน่วยงาน อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้งาน



คลังข้อมูลวิชาการของหน่วยงาน ซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่การจัดการความรู้ของ กพร. ผลงานวิชาการ/งานวิจัย/DM/KM อยู่ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เมนูศูนย์ความรู้ ของ กพร. ดังนี้

| ฐานข้อมูลและการเผยแพร่ผลงานวิชาการ/นวัตกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย >> ศูนย์ความรู้ ของ กพร. >> ผลงานวิชาการ/งานวิจัย/DM/KM                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| >> นโยบาย/คำสั่ง/แผนงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)<br>ลิงค์ที่เกี่ยวข้อง <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/lo">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/lo</a> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ (กพว.) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย</li><li>➢ นโยบาย/แผนงาน การขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้</li></ul>                                                                                           |
| >> ผลงานวิชาการ/งานวิจัย ลิงค์ที่เกี่ยวข้อง <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/research">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/research</a> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ เอกสารผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ</li><li>➢ R2R (Routine to Research)</li><li>➢ นวัตกรรม (Innovation)</li><li>➢ เอกสาร/คู่มือ</li><li>➢ คู่มือรายงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย</li><li>➢ คู่มือ-แนวทางเกี่ยวกับการสมัครขอรับรางวัลบริการภาครัฐและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม</li></ul> |
| >> คลังความรู้ DM/KM กพร. <a href="https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg">https://psdg.anamai.moph.go.th/th/dm-km-psdg</a><br>การพัฒนาระบบราชการ สมรรถนะและทักษะที่จำเป็น ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความรอบรู้สุขภาพและอนามัย<br>สิ่งแวดล้อม และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ                                                                                                                                                                                                          |

## ฐานข้อมูลและการเผยแพร่ ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น ตามภารกิจของหน่วยงาน เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย



### 1. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ระดับกระทรวง/กรม/หน่วยงาน)

<https://psdg.anamai.moph.go.th/agreement>

- ☐ ตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ประจำปี
- ☐ คำรับรองการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ประจำปี
- ☐ แบบฟอร์มการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปี
- ☐ คู่มือรายงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย ประจำปี
- ☐ คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปี

### 2. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและระบบราชการ 4.0 (PMQA/PMQA4.0)

<https://psdg.anamai.moph.go.th/th/pmqa-activities>

- ☐ 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>

- ☐ ผลการพัฒนางานที่เป็นเลิศของกรมอนามัย (Application Report หมวดที่ได้รับรางวัล)

ลิงค์ <https://psdg.anamai.moph.go.th/th/cms-of-62>

- ☐ เอกสารส่งสมัครรางวัล : รายงานผลการดำเนินการพัฒนางาน (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>

**ฐานข้อมูลและการเผยแพร่ ข้อมูลความรู้ที่สำคัญและจำเป็น ตามภารกิจของหน่วยงาน**  
**เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย**

- ☐ กิจกรรมการขับเคลื่อน PMQA/PMQA 4.0 กรมอนามัย ประจำปี

ลิงค์ <https://psdg.anamai.moph.go.th/th/pmqa-activities>

3. การยกระดับผลการดำเนินงานของกรมอนามัยสู่รางวัลคุณภาพ <https://psdg.anamai.moph.go.th/th/psa-award>

- ☐ 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

- คู่มือแนวทางการสมัครขอรับรางวัล UNPSA ประจำปี /เอกสารชี้แจงแนวทางและหลักเกณฑ์การสมัครรางวัล UNPSA

ลิงค์ <https://psdg.anamai.moph.go.th/th/unpsa-manual>

4. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมอนามัย

<https://psdg.anamai.moph.go.th/th/manual>

-ความรู้/ นโยบาย/ แนวทาง/ข้อสั่งการด้านการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ