

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure : SOP)

ชื่อหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด	คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง : การขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้
	ชื่อตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

1. วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากร การผลิตผลงานวิชาการ การจัดการความรู้ การขยายความรู้สุขภาพ ของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)

2. ขอบเขต (Scope)

สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นสถาบันชั้นนำวิจัยและนวัตกรรม สู่การเป็นเมืองสุขภาพดี ภายในปี 2565 มีพันธกิจ (1) ผลักดันนโยบายสาธารณะ เพื่อปกป้องสุขภาพของประชาชนเขตเมือง โดยครอบคลุมประชากรเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว (2) ดำเนินการตามกฎหมายที่กรมอนามัยรับผิดชอบ รวมทั้งผลักดันชี้ นำ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามมาตรการทางกฎหมายสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (3) พัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพและสร้างสมดุลอนามัยสิ่งแวดล้อม และถ่ายทอดเป็นแนวทางปฏิบัติงานหรือหลักสูตร ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและประชาชน (4) พัฒนารูปแบบการวิจัยและนวัตกรรมส่งเสริมสุขภาพและสร้างสมดุลอนามัยสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตเขตเมืองในพื้นที่กรุงเทพฯ ให้เป็นองค์กรต้นแบบด้านสุขภาพ และขยายผลไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่เขตเมืองจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานมุ่งสู่วิสัยทัศน์และบรรลุพันธกิจ จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผลิตผลงานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม ผลิตหลักสูตร มีการถ่ายทอด เผยแพร่ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการต่อยอดความรู้ ตามพันธกิจข้อ 3 และ 4 จึงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง : การขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้สำหรับการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ตั้งแต่การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดมาตรการและประเด็นความรู้ที่จะใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการของหน่วยงาน การจัดทำแผน การติดตามและการรายงานผล

3. คำจำกัดความ (Definition) (ถ้ามี)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หมายถึง การจัดการความรู้ของหน่วยงาน โดยมีการรวบรวมความรู้ที่กระจายอยู่ในหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบ Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge นำมาจัดการให้เป็นระบบ สามารถระบุความรู้ที่สำคัญอย่างยิ่งยวด (Critical Knowledge) และแหล่งของความรู้ (Tacit Knowledge & Explicit Knowledge) มีการจัดการความรู้และนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการสร้างและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนสร้างหรือพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ต่อไป

1. Explicit Knowledge หมายถึง ความรู้ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย ความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ Blog เป็นต้น

2. Tacit Knowledge หมายถึง ความรู้แบบฝังลึก เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ การคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้นจึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) หมายถึง องค์กร/ หน่วยงานที่ยกระดับคุณภาพ โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/ บริการ/ กระบวนการทำงาน เพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจ และการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

งานวิจัย หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ หรือทดลองอย่างเป็นระบบทางวิทยาศาสตร์ ตามระเบียบวิธีการวิจัย โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการเพื่อให้ค้นพบข้อเท็จจริง หรือหลักการไปใช้ในการตั้งกฎ ทฤษฎี หรือแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งงานวิจัยในระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (ระบบ NRIS) และแหล่งทุนอื่น ทั้งนี้ ประเภทงานวิจัยสามารถดำเนินการได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเป็นการวิจัยระดับใดก็ได้ แต่ต้องมีระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental study) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นต้น

R2R (Routine to Research) หมายถึง การทำงานวิจัยจากงานประจำ หรือทำงานประจำจนเป็นงานวิจัย มุ่งเน้นการนำกระบวนการหรือระเบียบวิธีการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของตนให้ดีขึ้น ไม่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาจากงานประจำ และใช้ผลของการวิจัยนั้นมาพัฒนางานประจำที่ตนเองรับผิดชอบ

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ 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 อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิง: โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการความรู้ในส่วนราชการ โดย กองพัฒนาระบบบริหาร)

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

1 นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)

2 นวัตกรรมด้านกระบวนการ/ การจัดการ (Business Process Management Innovation)



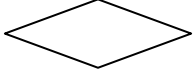
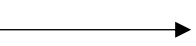

3 นวัตกรรมด้านการจัดบริการการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพ (Service Model Development Innovation) (อ้างอิง: มติ อภพ. กรม)

4. ความรับผิดชอบ (Responsibilities)

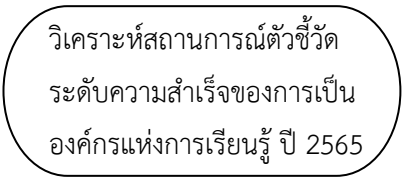
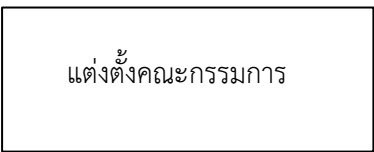
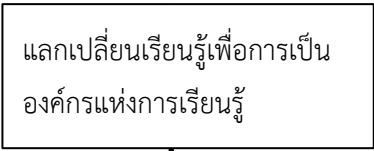
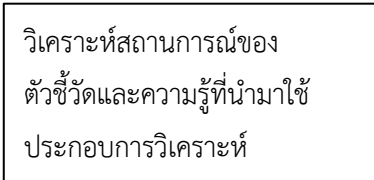
1. นางศิริพรรณ บุตรศรี	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ
2. นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
3. นางจันทิรา นันทมงคลชัย	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ
4. ทันตแพทย์หญิงเยาวเรศ วงศาสุลักษณ์	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ
5. นางสาวศิริพร ดวงสวัสดิ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
6. นางสาววีรฉัตร จรัสฉิมพลีกุล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
7. นางภัทรภรณ์ เอมย์ยานยาว	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
8. นางสาวสมบูรณ์ ศรีภู	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
9. นางชุลีกร ลิ่งไธสง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
10. นางสาวกชนันท์ นาครัตน์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
11. นางสาวศศิธร ยี่ศรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ

5. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Procedure)

1) สัญลักษณ์ที่ใช้

	จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการ
	กิจกรรมและการปฏิบัติงาน
	การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ
	แสดงถึงทิศทาง หรือการเคลื่อนไหวของงาน
	จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน

2) ผังกระบวนการ

ลำดับ	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	จุดควบคุม	ผู้รับผิดชอบ
1.	 ↓	กันยายน-ตุลาคม	ทบทวน วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของ องค์กร	นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง
2.	 ↓	ภายในเดือน พฤศจิกายน	มีตัวแทนจากทุก กลุ่มภารกิจ	นางชุลีกร ลิ่งไธสง
3.	 ↓	พฤศจิกายน	มีตัวแทนจากทุก กลุ่มภารกิจ	-นางสาวศศิธร ยี่ศรี -นางสาวกชนันท์ นาครรัตน์ - กลุ่มงานพัฒนา วิจัย นวัตกรรมและ ความรู้ด้าน สุขภาพ
4.	 ↓	พฤศจิกายน	ทบทวน วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของ องค์กร	นางสาวกชนันท์ นาครรัตน์

5.		พฤศจิกายน	-ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ - ให้ผู้บริหาร ตรวจสอบ	นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง
6.		ตุลาคม 65 - กันยายน 66	-ประสานการจัด กิจกรรมล่วงหน้า	- กลุ่มงานพัฒนา วิจัย นวัตกรรมและ ความรอบรู้ด้าน สุขภาพ -คณะกรรมการ กพว. สสม
7.		ภายในวันที่ 10 ของเดือน	-	-เตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง -นางชุลีกร ลิ่งไธสง
8.		กรกฎาคม - กันยายน	-รวบรวมผลการ ดำเนิน	-กลุ่มงานพัฒนาวิจัย นวัตกรรมและความ รอบรู้ด้านสุขภาพ

3 รายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 1. วิเคราะห์สถานการณ์ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปี2565
ดำเนินการวิเคราะห์การดำเนินงานการขับเคลื่อนองค์กรของสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองในปีที่ผ่านมาและ
รายงานต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อมอบนโยบาย

ลำดับที่ 2. แต่งตั้งคณะกรรมการ

สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองจะมีการทบทวนกรรมการทุกต้นปีงบประมาณ สำหรับการขับเคลื่อนองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนาวิชาการ และคณะทำงานสื่อสารเพื่อสร้างความรอบรู้สาธารณะ
สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

ลำดับที่ 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเปิดโอกาส หรือให้อำนาจ แก่บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และ
สร้างนวัตกรรมร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลำดับที่ 4. วิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัดและความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์

รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง นโยบายของกรม
อนามัยรวมถึงแผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย เพื่อกำหนดประเด็น และทิศทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับที่ 5. จัดทำแผน/SOPเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด

- จัดทำแผนให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองภายใต้โครงการขับเคลื่อน
วิจัยพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมและความรอบรู้ด้านสุภาพ และนโยบายคำรับรองปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566
- จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure : SOP) เรื่อง : การขับเคลื่อนองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับที่ 6. ดำเนินการตามแผนการดำเนินงาน

ดำเนินการตามแผนในรอบ 5 เดือนแรก 5 เดือนหลัง และระยะเวลาในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565 -
กันยายน 2566

ลำดับที่ 7. รายงานผลการดำเนินงาน

รายงานผลตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มงานพัฒนาวิจัย นวัตกรรมและ
ความรอบรู้ด้านสุภาพที่ดำเนินงานเรื่องงานวิจัย นวัตกรรม การจัดการความรู้ การส่งเสริมความรอบรู้ด้าน
สุภาพ การสนับสนุนการส่งผลงานเข้าเสนอเวทีวิชาการ และรับรางวัล TPSA

ลำดับที่ 8. สรุปผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานพร้อมสรุปบทเรียนการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานพร้อมสรุปบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้