



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

วาระ 3.1 การพัฒนา และขับเคลื่อนวิชาการ กรมอนามัย (กพว.) ปีงบประมาณ 2567



การประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการกรมอนามัย (กพว.)

ครั้งที่ 2 / 2567 วันที่ 22 มกราคม 2567

นายแพทย์สมพงษ์ ชัยโอภาณนท์ นักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ (ด้านโภชนาการ)

ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ





กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

ภาพข่าวกิจกรรม

สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

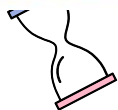


เผยแพร่ : 12 ธันวาคม 2566

การประชุมเชิงปฏิบัติการยกระดับการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบงานวิชาการ กรมอนามัย

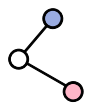
วันที่ 6 - 8 ธันวาคม 2566

ณ โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท อำเภอสาละลูกกา จังหวัดปทุมธานี



สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการยกระดับการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบงานวิชาการ กรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมี นายแพทย์สมพงษ์ ชัยโอภาณนท์ ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการหน่วยงาน (กพว.หน่วยงาน) สามารถส่งเสริมและสนับสนุนนักวิชาการ ของหน่วยงาน ในการสร้างและพัฒนางานวิจัยที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาพื้นที่และประเทศ การจัดการความรู้ และนวัตกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้เป็นการอภิปรายและ ฝึกทักษะเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการขับเคลื่อนและพัฒนาวิชาการ กรมอนามัย การเขียน โครงการวิจัยให้โดนใจแหล่งทุน และวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาการของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานพัฒนางานวิชาการและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

วิทยากร ประกอบด้วย รศ.ดร. ชลิตา ศรีนวล ผู้เชี่ยวชาญฯ จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.), นางสาวธรรมภรณ์ ประภาสะวัต ผู้อำนวยการกองบริหารทุนวิจัย และนวัตกรรม 3 สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.), ดร.จตุพร วิศิษฐ์โชติอังกูร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เข้าประชุม เป็นคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการหน่วยงาน (กพว.หน่วยงาน) และผู้แทนจากหน่วยงานของกรมอนามัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 70 คน



การทำแผนขับเคลื่อนวิชาการกรมอนามัย



ประเด็นที่ 1

งานวิจัยและนวัตกรรม



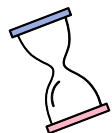
ประเด็นที่ 2

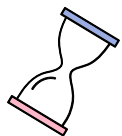
จุดแข็งของกรมอนามัยงานส่งเสริม
สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม



ประเด็นที่ 3

การจัดการความรู้และนวัตกรรม



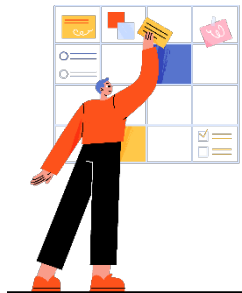
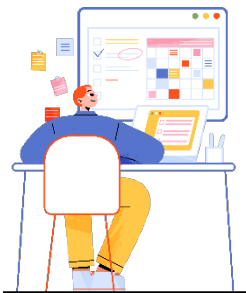


การถอดบทเรียนโดยการทำ Mind Maps



โจทย์ข้อที่ 1

สถานการณ์การขับเคลื่อนการดำเนินงาน



โจทย์ข้อที่ 2

เป้าหมายวิชาการที่กำหนดไว้

โจทย์ข้อที่ 4

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทำไมถึงได้ผลแบบนั้น (ถ้าสำเร็จให้คิดปัจจัยเอื้อ ถ้าไม่สำเร็จให้คิดข้อจำกัด)

โจทย์ข้อที่ 5

มีวิธีการจัดการข้อจำกัดอย่างไร

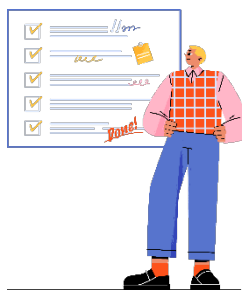
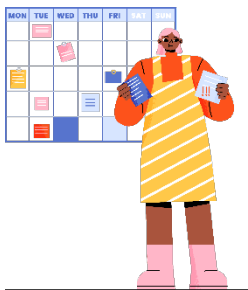
โจทย์ข้อที่ 3

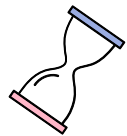
ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

Output = ผลผลิต คือ ตั้งวัตถุประสงค์อะไร
ผลเป็นแบบนั้น

Outcome = ผลลัพธ์ คือ ไม่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้
แต่ได้ผลออกมาด้วย หรือเป็นสิ่งที่ได้จากผลผลิต
และมีการพัฒนาต่อเนื่อง

Impact = ผลกระทบ คือ ผลกระทบที่ส่งผลต่อ
หน่วยงาน ชุมชน สังคม ผลกระทบในวงกว้าง





สรุปผลถอดบทเรียน การขับเคลื่อนงานวิชาการ



1. สถานการณ์

1.1 นโยบาย

- มีรางวัลจูงใจ
- กำหนดเป็น KPI กรม/ หน่วยงาน
- มีการกำกับติดตาม
- มีแผนขับเคลื่อนชัดเจน



1.2 บุคลากร

- มีนักวิชาการที่เขียนผลงานวิชาการ
- จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะการทำวิจัย
- มีคณะกรรมการ กพว. ของหน่วยงาน
- พัฒนาศักยภาพผู้วิพากษ์งานวิชาการ
- ภาระงาน

1.3 สื่อสาร

- สื่อสาร 2 ทาง ผ่านช่องทางต่าง ๆ
- สร้างเครือข่ายสื่อสารภายในองค์กร ผ่าน Online
- งบประมาณ/ทรัพยากร
- มีงบประมาณจากหลายแหล่งทุน
- การเข้าถึงแหล่งทุน

2. เป้าหมายที่กำหนดไว้

การนำไปใช้ประโยชน์

- ภายนอก ส่งมอบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไปใช้ประโยชน์ ขยายผล เชิงนโยบาย เชิงวิชาการ และเชิงพาณิชย์
- ภายใน มีการเพิ่มพูนทักษะ ปรับระดับองค์กรมีความรู้ Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge

กลุ่มที่ 1

5. การพัฒนาศักยภาพ (HRD)

- ทักษะในการจัดการผลผลิต+สร้าง Content ส่งมอบผลผลิต
- การบวกรวมมีส่วนร่วมคิด/ออกแบบงาน
- พื้นที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด
- การส่งมอบผลงาน

4. ทำไมเพราะเหตุใด

ตั้งเป้าหมาย

- ทำได้จริง
- ทำท่ายหรือไม่

3. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา การนำไปใช้ประโยชน์

- เผยแพร่
- ปรับเลื่อนตำแหน่ง
- ได้รางวัล
- พัฒนางานในหน่วยงาน
- ไม่ได้ส่งมอบเครือข่าย
- ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- ไม่ถึงประชาชน

คุณภาพ

- Process
- งบประมาณ
- ระยะเวลา

จำนวน

- ไม่ได้ตามเป้าหมาย
- ตั้งเป้าเกิน
- มีปัจจัยภายนอก



กลุ่มที่ 2

1. สถานการณ์

คน

- ผู้นำ
- คณะกรรมการ กพว.
- ผู้วิจัย/นักวิชาการ

การบริหารจัดการ

- ขาดแผน ขาดนโยบายทิศทางที่ชัดเจน
- บางหน่วยงานไม่มีกลุ่มวิชาการรับผิดชอบและไม่มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

- การวางระบบการวัดผล (KPI) และค่าเป้าหมาย

ผลงานวิจัย

- เน้นเลื่อนระดับเท่านั้น
- ไม่แก้ปัญหาในพื้นที่
- ไม่สอดคล้องนโยบายกรมอนามัย
- ไม่มีผลงานที่ impact ในวงกว้าง
- ไม่ได้รับการเผยแพร่



2. เป้าหมายที่กำหนดไว้

จำนวนผลงาน

- จำนวนไม่ถึงเป้าหมาย
- ทำเฉพาะ อวช.
- ไม่มีการกำหนดจำนวนที่ชัดเจน

ทิศทางการทำวิจัย

- ไม่มีการกำหนดทิศทางการทำวิจัย
- ไม่ทำตามปัญหาของพื้นที่
- การนำเสนอผลงาน ไม่มีการแบ่งแยกแต่ละระดับ

5. จะพัฒนาและขับเคลื่อนอย่างไร

เกณฑ์การคัดเลือกผลงาน

- มีการวางระบบการคัดเลือก
- มีการตัดสินที่ชัดเจน
- มีเวทีสนับสนุนการทำผลงาน
- กำหนดเป็นตัวชี้วัด/KPI

กำหนดเป้าหมาย

- ระดับเริ่มต้น
- ระดับแก้ปัญหาพื้นที่
- ระดับเชี่ยวชาญ



3. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- ผลการดำเนินงานไม่ตามเป้าหมาย
- ไม่สามารถใช้เป็น Reference ได้
- ไม่สามารถตอบโจทย์การทำงานในพื้นที่ได้
- ผลการดำเนินงานได้รับรางวัล มีการเผยแพร่ผลงาน

4. ทำไม เพราะเหตุใด

ปัจจัยความสำเร็จ

- แบ่งระดับนักวิจัย หน้าใหม่/นักวิจัย
- วางแผนตามระดับนักวิจัย
- สรรหาเวทีการนำเสนอ/ตีพิมพ์
- มีวารสารหน่วยงานรองรับ
- มี Coach จากหน่วยงานวิชาการนอกกรม
- มีโครงสร้างบทบาทชัดเจน
- KPI

ข้อจำกัด/อุปสรรค

- งานประจำมีมาก ไม่มีเวลาทำ (work load)
- ขาดทิศทางกำหนดหัวกรอบข้อทำวิจัย

กลุ่มที่ 3

1. บุคลากร /แกนนำหลัก

หัวหน้ากลุ่มงาน

- ขาดความชัดเจนด้านนโยบาย
- ขาดการ Coaching จากแกนนำ
- คณะกรรมการ กพว. หน่วยงาน
- ไม่มีกลุ่มงาน หรือผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

บุคลากรในหน่วยงาน

- นักวิจัยมือใหม่ ขาดประสบการณ์
- ขาดความมั่นใจในการทำวิจัย (ความรู้ ทักษะ)
- ภาระงานไม่เอื้อให้ทำงานวิชาการ
- ไม่ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ/อคติ
- ขาดแรงจูงใจ
- บุคลากร/ อัตรากำลังไม่เพียงพอ

4. ทำไม เพราะเหตุใด

- บุคลากร การบริหารจัดการ และภาคีเครือข่ายมีผลต่อการผลิตผลงานวิชาการของหน่วยงาน

2. การบริหารจัดการ

งบประมาณ

- งบประมาณไม่ชัดเจน ไม่เพียงพอ
- ไม่สนับสนุนด้านแรงจูงใจ (เงินรางวัล)

การจัดการ

- การประสานงานภายใน
- การประสานงานภายนอก
- การติดตาม
- การประเมินผล
- ระบบพัฒนาบริหารจัดการ
- ขาดการประเมินผลเป็นรายหน่วยงาน & รายบุคคล

เทคโนโลยีสารสนเทศ

- ขาดแหล่งสืบค้น

แผนงาน/ Project

- มีแผนการนำเสนอหน่วยงานทุกปี



3. ภาคีเครือข่าย

ภายใน

กระทรวงสาธารณสุข/ กรมวิชาการ/ เขต/ กระทรวง

ภายนอก

สถาบันการศึกษา พัฒนาองค์ความรู้/ พัฒนางานวิชาการ
ร่วมกัน รพ. เอกชน พัฒนางานวิชาการร่วมกัน

5. จะพัฒนาและขับเคลื่อนอย่างไร

บุคลากร

- พัฒนาศักยภาพบุคลากร (ผู้วิจัย/ แกนนำหลัก)
- สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการทำงานวิจัย
- มีระบบ Coach ที่ชัดเจน

การบริหารจัดการ

- ส่งเสริมให้การทำงานวิจัยเป็นนโยบาย
- มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน (กลุ่มงาน คณะกรรมการ)
- จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานวิชาการ (พัฒนาบุคลากร แรงจูงใจ ฯลฯ)

ภาคีเครือข่าย

- ทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ

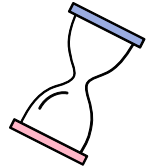
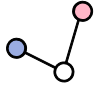


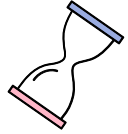
ประโยชน์ของการถอดบทเรียน (ASIA HOTEL)

- ① ทบทวนตัวเอง 360° (เห็น GAIN - PAIN POINT)
- ② สรุปข้อมูล (Contents Analysis)
ให้ครบถ้วน/ขาดอะไร
↓
เห็นสิ่งที่
เห็นแล้ว
ทำไม่ได้
หรือเห็นแต่ยังไม่ทำ
"เห็นแล้วแต่ไม่ทำ"
- ③ ทำแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan)
(ให้ชัดเจนเท่า OKRs)
- ④ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์เรื่องข้อที่ 1
R&D สี่ปี 3 ข้อสรุป
R&D
① ศึกษาสมรรถนะ
② ศึกษารูปแบบ (Model)
③ ประเมินผล

ประโยชน์ของการถอดบทเรียน

1. ทบทวนตัวเอง
2. สรุปข้อมูล/ เขียนรายงาน/
บทความวิชาการ
3. ทำแผนยุทธศาสตร์
4. สอดคล้องตามวัตถุประสงค์งานวิจัย

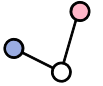




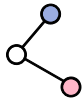
สรุปผลกระบวนการ OKR (Objective and Key Results)

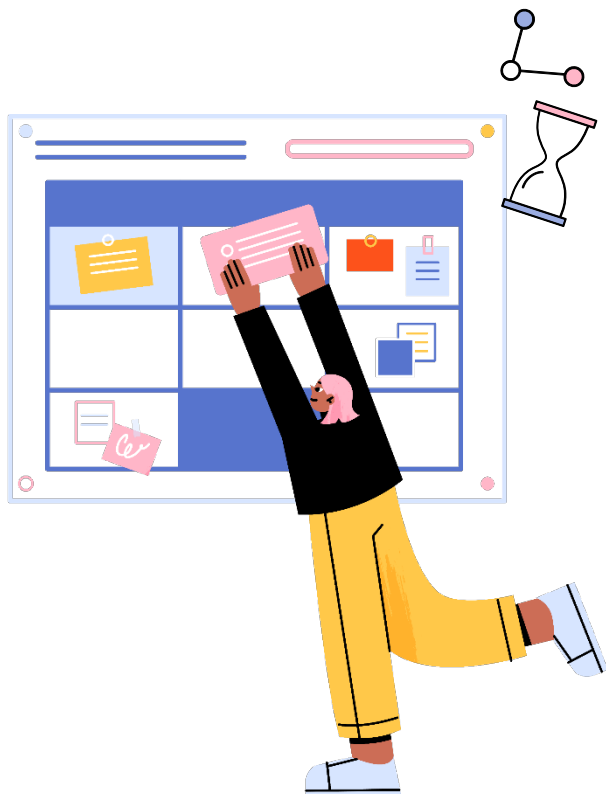


งานวิชาการกรมฯ



ตั้งเป้าหมายอย่างไร ให้ได้ผลลัพธ์





1. OKRS (1)

Objective

ผลงานวิชาการถูกนำไปใช้ประโยชน์ (Research Utilization) จำนวน 2 เรื่อง/ปี

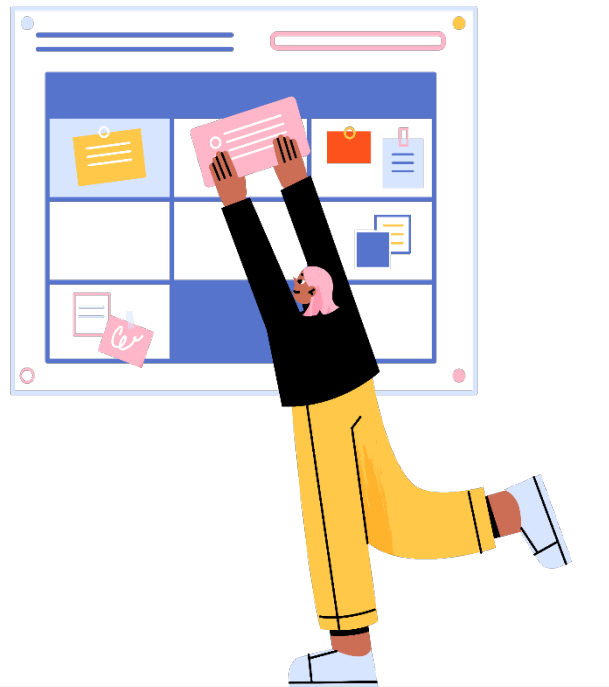
Key result

KR₁ ผลงานวิชาการถูกนำไปใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายสาธารณะ 1 เรื่อง

KR₂ ผลงานวิชาการได้รับการนำไปเผยแพร่ทางวิชาการในประชุมวิชาการฯ จำนวน 1 เรื่อง

KR₃ ผลงานวิชาการได้รับการตีพิมพ์ จำนวน 1 เรื่อง





2. OKRS (2)

Objective

มีผลงานวิจัยและนวัตกรรม 10 เรื่องในปีงบประมาณ 2567

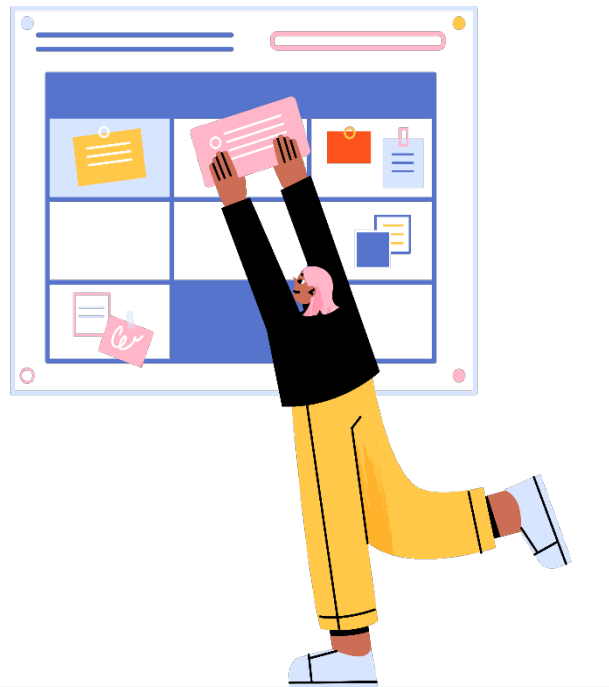
Key result

KR1 มีนโยบายและงบประมาณสนับสนุน/แผน

KR2 จัดตั้งและพัฒนาคณะกรรมการ กพว. หน่วยงาน

KR3 พัฒนาศักยภาพ คกก. และนักวิจัย จำนวน 3 ครั้ง/ปี

KR4 มีที่ปรึกษาโครงการวิจัยนอกหน่วยงานและในหน่วยงาน



3. OKRS (2)

Objective

มีผลงานวิชาการ 10 เรื่อง ในปีงบประมาณ 2567

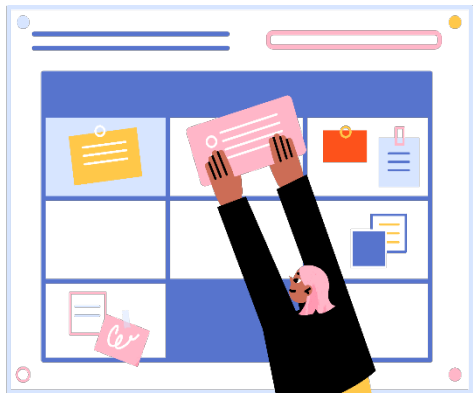
Key result

KR1 หน่วยงานกำหนดนโยบายให้ชัดเจน

KR2 มีเวทีนำเสนอผลงานวิชาการในหน่วยงานปีละ 1 ครั้ง

KR3 ต้องมีหน่วยงานสำหรับให้คำปรึกษาอย่างน้อยหน่วยงาน
ละ 1 ทีม

KR4 กำหนดให้เป็น PA ของกลุ่มงาน กลุ่มงานละ 12 เรื่อง



4. OKRS (2)

Objective

บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการอย่างน้อย ร้อยละ 20
ในปีงบประมาณ 2567

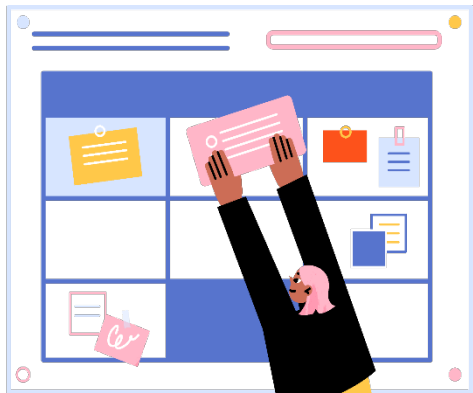
Key result

KR1 ประชุมพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ กพว. 1 ครั้ง/ปี

KR2 ประชุมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการ 1 ครั้ง/ปี

KR3 ประชุมคณะกรรมการ กพว. 1 ครั้ง/ เดือน

KR4 จัดทำคลังความรู้ของหน่วยงานอย่างน้อย 1 ระบบ



5. OKRS(2)

Objective

คณะกรรมการ กพว. หน่วยงาน สร้างระบบฐานข้อมูลทางวิชาการ
จำนวน 1 ระบบ

Key result

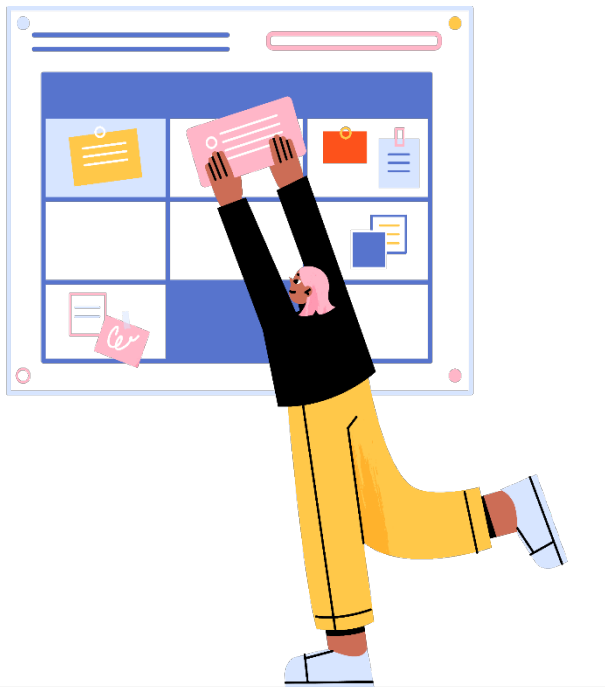
KR1 จัดเวทีอบรมพัฒนาศักยภาพ คณะกรรมการ กพว. 2 ครั้ง/ปี
(ด้านบริหารจัดการข้อมูล กำกับติดตาม)

KR2 จัดทำแผนบริหารจัดการข้อมูลของหน่วยงาน จำนวน 1 แผน/หน่วยงาน

KR3 จัดบริการให้คำปรึกษา คณะกรรมการ กพว. หน่วยงาน ในการบริหาร
จัดการข้อมูล 4 ครั้ง/ปี

KR4 จัดจ้างทำระบบบริการจัดการข้อมูล 1 ระบบ





6. OKRS (3)

Objective

มีการเผยแพร่ผลงานในเวทีต่าง ๆ 3 เรื่อง/ปี
ในปีงบประมาณ 2567

Key result

KR₁ กพว. สนับสนุนแหล่งตีพิมพ์ / เวทีฯ

KR₂ องค์กร/ผู้บริหาร มีการให้รางวัล/ อวช. กับ
ผลงานที่ได้รับการเผยแพร่

KR₃ มี Coaching & Editor ให้กับนักวิจัย

7. OKRS (3)

Objective

งานวิจัย/วิชาการ ถูกนำไปใช้ประโยชน์

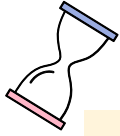
- นโยบาย/กฎหมาย
- Reference
- แก้ปัญหาในพื้นที่ 1 เรื่อง/ปี



Key result

- ✓ KR1 พัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานประเทศ สอดคล้องกับนโยบาย/ ปัญหาของพื้นที่
- ✓ KR2 สนับสนุนให้มีการตีพิมพ์ $\geq$ Q1
- ✓ KR3 ขับเคลื่อนผ่านภาคีเครือข่าย
- KR4 นำเสนอสู่ระดับกรมฯ/กระทรวง





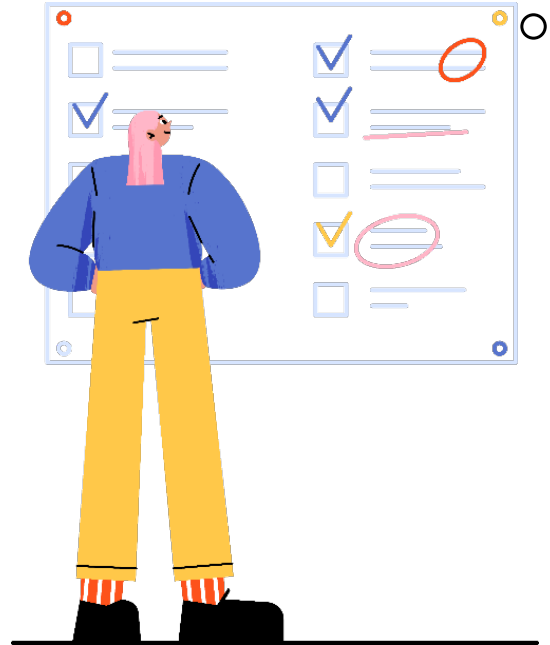
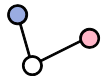
สรุปได้ว่า กระบวนการ OKR (Objective and Key Results) ที่ได้ร่วมกันคิด มีการคิดแผนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือ Research utilization (RU) ถือว่าเป็นการคิดงานวิชาการเพื่อสร้างให้เกิดผลลัพธ์ยกระดับสร้างสังคมสุขภาพได้อย่างแท้จริง

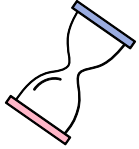
มี Smart Objective อีกหลากหลายประเด็นที่นำเสนอและแลกเปลี่ยน มีการสรุปแผน OKRs ในภาพรวมเพื่อนำเสนอผู้บริหาร ระดับสูงก่อนที่จะนำมาบูรณาการดำเนินการต่อ ช่วยกันคิด ช่วยกันวางแผน และช่วยกันทำ



SKILL #3

76%





สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไป

1. การพัฒนา กพว. หน่วยงานให้เข้มแข็ง
2. มีการสนับสนุนหรือผลักดัน กพว. หน่วยงาน ควบคุมผลงานวิชาการของหน่วยงานให้มีคุณภาพ
3. การสนับสนุนศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยหน้าใหม่
4. สร้างแรงจูงใจให้ กพว. หน่วยงาน นักวิจัย หาแหล่งทุนแหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม





Thank You

