

ใบความรู้ที่ ๕.๕ การถอดบทเรียน

วัตถุประสงค์

๑.เพื่อให้มีแนวทางการถอดบทเรียน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การถอดบทเรียน

การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นทั้งแนวคิดและเครื่องมือเพื่อสร้างการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้โดยเป็นกระบวนการดึงเอาความรู้จากการทำงานออกมาใช้เป็นทุนในการทำงาน เพื่อยกระดับให้ดียิ่งขึ้น การถอดบทเรียนจึงเป็นการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาเป็นบทเรียน/ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ซึ่งผลที่ได้จากการถอดบทเรียน ทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบชุดความรู้ (ที่เป็นรูปธรรม) สิ่งที่สำคัญในการถอดบทเรียน คือ การเรียนรู้ร่วมกันทั้งระดับปัจเจกบุคคลและกลุ่มผ่านการแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ โดยสกัดเอาแต่สิ่งที่สำคัญทำให้ผู้ร่วมกระบวนการได้ปรับวิสัยทัศน์ วิธีการ ทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นกระบวนการถอดบทเรียนจึงเป็นทั้งเครื่องมือ (mean) ในการเรียนรู้และเป็นเป้าหมาย (end) ของการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วมกระบวนการอันนำมาซึ่งการปรับวิสัยทัศน์และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการถอดบทเรียน

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการถอดบทเรียนมากขึ้นโดย เห็นว่า องค์กรที่จะพัฒนาได้ จะต้องนำกระบวนการจัดการความรู้ที่สกัดจากประสบการณ์และความรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้พัฒนา มณฑา เก่งการพานิช (๒๕๕๙) กล่าวถึงปรัชญาของการถอดบทเรียนว่าเป็นการให้ความสำคัญกับหลัก ๓ H : Hand, Head, Heart กล่าวคือ

- เมื่อใดก็ตามที่ลงมือทำ (Hand) เมื่อนั้นต้องได้ความรู้ (Head)
- เมื่อใดที่ทำเสร็จ เมื่อนั้นต้องได้รับความรู้เพิ่มขึ้น (Hand-ทักษะ + Head)
- เมื่อใดที่ทำอีกครั้ง เมื่อนั้นต้องมีความรู้คู่การทำ (Hand-ทักษะ +Head) และ
- ต้องทำได้ดีกว่าครั้งก่อน ๆ (Hand + Head + Heart)

ดังนั้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการถอดบทเรียน คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งการปรับวิสัยทัศน์ (Conceptualization) และระบบคุณค่า (Values) ที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) มีความเข้าใจเป็นอย่างดีอันเป็นผลมาจากการดำเนินงานเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มพัฒนาระดับอารมณ์ความรู้สึกที่ตระหนักจากภายในให้กลายเป็นจิตสำนึก (Consciousness) หรือสำนึกร่วม และในที่สุดจะเกิดพฤติกรรมที่มีความยั่งยืนและบรรยากาศการทำงานที่ดี นงลักษณ์ จีจุ (๒๕๕๗) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการถอดบทเรียนไว้ดังนี้

๑. การสรุปบทเรียนว่าที่ผ่านมาได้เรียนรู้อะไร (What) มีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นบ้างในระดับบุคคลและระดับองค์กร องค์ความรู้ ที่ได้รับการดำเนินงานมีอะไรบ้าง (Knowledge) สร้างโอกาสและเป็นเวทีสำหรับการใช้พลังปัญญา (wisdom) และทุนทางสังคมวัฒนธรรมที่มีอยู่

๒. เป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning) ไม่ใช่แค่การสรุปผลลัพธ์ (Output) แต่มีการแลกเปลี่ยน (Sharing) คิดและทบทวนการทำงานอย่างเป็นระบบ (System Thinking & Reviewing) และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Learning Organization)

๓. การถอดบทเรียนนำไปสู่การสรุปประเด็นการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นพร้อมจะนำไปใช้เพื่อการสื่อสารการเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนให้ทันกาล

๔. การปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior)

๕. ปรับวิธีคิด (Conceptualization) และระบบคุณค่า (Values) ที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) ความเข้าใจเป็นอย่างดีอันเป็นผลมาจากการดำเนินงาน

๖. สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มพัฒนาระดับอารมณ์ ความรู้สึกที่ตระหนักรู้จากภายในให้กลายเป็นจิตใต้สำนึก (Consciousness) หรือสำนึกร่วม

๗. เกิดพฤติกรรมที่ยั่งยืน (Sustainability)

ประโยชน์ของการถอดบทเรียน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการถอดบทเรียน คือ การเกิดองค์ความรู้ใหม่/นวัตกรรมที่ค้นพบจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีกระบวนการทำงานที่พัฒนาขึ้นได้กระบวนการแก้ไขปัญหา รวมถึงแผนที่ความรู้ (Knowledge Map) ทั้งยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อการผลักดันเชิงนโยบายและการปฏิบัติการ โดยผ่านกลไกเครื่องมือต่างๆ ประโยชน์จากการถอดบทเรียน มีดังนี้

๑) ประโยชน์ระยะสั้น คือ การถอดบทเรียนทำให้เกิดการปรับปรุงเทคนิคการทำงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการกลุ่มที่ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ จึงทำให้มีการขับเคลื่อนงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการดำเนินงานโครงการดีขึ้น

๒) ประโยชน์ระยะกลาง คือ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและการเผชิญปัญหามากขึ้น ทั้งยังเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้เห็นพัฒนาการของโครงการที่ดีขึ้น หลังจากการนำบทเรียนไปใช้ปรับปรุงพัฒนา

๓) ประโยชน์ระยะยาว คือ ทำให้เกิดต้นแบบการทำงานที่ดี สามารถพัฒนาเป็นระบบหรือรูปแบบกระบวนการที่มีประสิทธิภาพเกิดความเข้าใจปัญหาการทำงานและเกิดการพัฒนาศาสตร์การทำงานในระยะต่อไป

องค์ประกอบของการถอดบทเรียน

ในการถอดบทเรียนมีหลายองค์ประกอบหลายปัจจัยที่ทำให้การถอดบทเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสรุปได้ดังนี้

๑) ประเด็นที่ต้องการถอดบทเรียน ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการถอดบทเรียน

๒) บุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการถอดบทเรียน ได้แก่

- ผู้ถอดบทเรียนต้องมีความพร้อมในเรื่องประเด็นคำถาม วัตถุประสงค์ในการถอดบทเรียน ความพร้อมในเรื่องกรอบแนวคิดในการถอดบทเรียน ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล รวมถึงทักษะในการพูดคุย สร้างความสัมพันธ์ การจับประเด็น

- ผู้ถอดบทเรียน ต้องเต็มใจและเข้าใจวัตถุประสงค์การถอดบทเรียน และสามารถเล่าเรื่องในสิ่งที่ตนเองได้ทำมาอย่างเต็มที่

๓) กิจกรรมที่ดำเนินการ มีกิจกรรมอะไรบ้างและผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร
 ๔) ความสัมพันธ์ของคน/กลุ่มคน ที่เราทำการถอดบทเรียนควรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเท่าเทียมกันมีความเป็นกันเอง

๕) สิ่งแวดล้อม ซึ่งบรรยากาศรอบข้างต้องเอื้อต่อการพูดคุยเป็นกันเอง ไม่มีเสียงดัง รบกวน

กรอบการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนมีกระบวนการคิดเชิงระบบ ในการค้นหาคำตอบและแนวทางการปรับปรุง พัฒนา ภายใต้กรอบคิดในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คือ สิ่งที่เราคาดหวังที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือประสบการณ์ที่ผ่านมา (ผลลัพธ์ – แผน/กิจกรรม) กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (ผลที่เกิดขึ้น – สิ่ง – ที่ได้ทำ) โดยการถอดบทเรียนส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญกับประเด็น ต่อไปนี้

- จุดเด่น/สิ่งที่น่าภูมิใจของโครงการ
- ได้ทำอะไรเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย และได้เรียนรู้อะไรจากสิ่งที่ทำ
- เป้าหมายที่แท้จริงที่เราไปถึง และปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งเสริมหรือขัดขวาง
- สามารถไปต่อเพื่อเป้าหมายที่ไกลกว่าได้ด้วยวิธีการใด
- ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม การขยายผลและความยั่งยืนให้มากขึ้นได้อย่างไร
- จุดคานงัดที่สำคัญของโครงการคืออะไร

วิธีการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนมีวิธีการที่หลากหลายขึ้นอยู่กับความสามารถในการอิงไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้โดยทั่วไป ได้กล่าวถึงวิธีการที่นำมาใช้ในการถอดบทเรียนใน ๓ ลักษณะ คือ

- ๑) การถอดบทเรียนจากการดำเนินงานโครงการ
- ๒) การถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง
- ๓) การถอดบทเรียนจากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

การถอดบทเรียนจากการดำเนินงานโครงการ เป็นการถอดบทเรียนจากโครงการที่เราดำเนินการอยู่ เป็นการเติมช่องว่างในการพัฒนา โดยสามารถถอดบทเรียนได้ตลอดช่วงเวลาของ การดำเนินงานทั้งนี้สามารถ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินโครงการได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑) ถอดบทเรียนเมื่อเริ่มโครงการหรือถอดบทเรียนด้วยการเรียนรู้จากเพื่อน (Peer Assist : PA) เป็นการเรียนรู้จากเพื่อนก่อนทำกิจกรรม โดยคำว่า “เพื่อน” ในที่นี้หมายถึง ทีมผู้ช่วยกับทีมปรึกษาภายนอกมาเป็น เพื่อนร่วมอุดมการณ์ ซึ่งอาจเป็นทีมจากพื้นที่อื่นหรือหน่วยงานใกล้เคียง โดยมีลักษณะเป็นการประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติ ใช้หลัก ๔ W : What ทำอะไร (ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้) Who ใคร (เพื่อนผู้รู้ ผู้ดำเนินการ ผู้ร่วมกระบวนการ) When ทำเมื่อไร (เมื่อ ต้องการเรียนรู้จากผู้อื่นก่อนเริ่มงาน) และ Why ทำไม (เพื่อค้นหาแนวทางใหม่/แนวทางที่เป็นไปได้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย) หัวใจของกระบวนการ PA คือ การประชาสัมพันธ์ เชิญชวนผู้สนใจเข้าร่วมโครงการและนำแนวคิด RbR : Routine to Research หรือการทำวิจัยในงานประจำ มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน

๒) ถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (After Action Review : AAR) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่าง ดำเนินกิจกรรมในโครงการเป็นการทบทวนความสำเร็จหรือความล้มเหลวภายหลัง การดำเนินกิจกรรมเพื่อค้นหา

ว่าเกิดอะไรขึ้น ทำไม จะคงไว้ซึ่งจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนได้อย่างไร เพื่อช่วยให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด โดยมีประเด็นที่สำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจร่วมกัน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการเงื่อนไขปัจจัยที่ทำให้สิ่งที่เกิดขึ้นจริงแตกต่างไปจากสิ่งที่คาดหวัง และกิจกรรมที่ควรทำให้ดีขึ้นหรือแตกต่างไปจากเดิมเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดหัวใจของกระบวนการ AAA คือ การเปิดใจและความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานและต้องมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ถอดบทเรียนหลังการดำเนินงาน (Retrospect) จะมีรายละเอียดและมีความลึกกว่าการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ เพราะเป็นการถอดบทเรียนทั้งโครงการไม่ใช่เฉพาะกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้หลังการดำเนินงานเพื่อสร้างความตระหนักในการเรียนรู้และนำบทเรียนที่ดีไปใช้ในโครงการต่อไป “ทุกครั้งที่เราทำอะไรซ้ำ เราควรทำให้ดีกว่าครั้งสุดท้าย” ความรู้ที่ได้จากการถอดบทเรียนเป็นการช่วยผู้อื่นให้ทำงานของเขาได้ดีขึ้น โดยรูปแบบการเรียนรู้อาจใช้วิธีการประชุมพร้อมหน้า (face to face) หรือการประชุมทีมเพื่อมองอนาคต ผู้เข้าร่วมประชุมอย่างน้อยควรประกอบด้วยแกนหลักของโครงการ ผู้ที่ใช้ความรู้จากการถอดบทเรียนในอนาคตและวิทยากรกระบวนการที่เป็นคนมีทักษะแต่ไม่ควรเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดโครงการเพื่อพิจารณาว่า “ควรทำอะไรในอนาคต” ทั้งนี้การเรียนรู้หลังโครงการจะทำได้เพื่อทบทวนวัตถุประสงค์ แผนงาน และกระบวนการดำเนินงานโครงการที่ผ่านมาอะไรที่ดำเนินการได้ดี และมีข้อเสนอแนะในอนาคต รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและวิธีการพยายามที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไม่ให้เกิดการทำผิดซ้ำ

ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ขั้นตอนการถอดบทเรียน คือ ขั้นตอนการปฏิบัติโดยการลงมือดำเนินการตามที่แผนที่ได้วางไว้ ทั้งนี้ ในขั้นตอนนี้ต้องตรวจสอบระหว่างปฏิบัติด้วยการดูว่าการดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ หากมีการเปลี่ยนแปลงต้องแจ้งหรือสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วยการติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถแก้ไข หรือปรับปรุงขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อจะเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ทีมงานถอดบทเรียนควรแจ้งกำหนดการ ระยะเวลา สถานที่ให้กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียนทราบล่วงหน้า ขั้นตอนการถอดบทเรียน สามารถแบ่งเป็น ๒ ช่วง คือ

๑) ช่วงเริ่มต้น การถอดบทเรียนควรเริ่มจากการสร้างบรรยากาศ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีความผ่อนคลายเป็นกันเอง มีสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งอาจทำเป็นกิจกรรมหรือเกมในการละลายพฤติกรรม รวมทั้งผู้อำนวยกระบวนการควรกำหนดกติกาในการถอดบทเรียนอย่างมีส่วนร่วม ชี้แจงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน สิทธิและความเสมอภาคในการร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมการถอดบทเรียนใช้การระดมความคิดเห็น เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และไม่โต้เถียงหรือทะเลาะวิวาท ข้อพึงระวังในการถอดบทเรียนคือ ควรหลีกเลี่ยงคำพูดที่แสดงการ ตำหนิ และไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

๒) ช่วงเปิดประเด็นคำถาม โดยมีรูปแบบเป็นการเล่าเรื่องจากผู้รู้ หรือกลุ่มเป้าหมาย ผู้ศึกษาเป็นผู้ฟังและซักถาม ทั้งนี้ ผู้จัดบันทึกต้องจดรายละเอียดของข้อมูลทุกขั้นตอน บันทึกเสียง พร้อมทั้งสังเกตบรรยากาศในระหว่างการถอดบทเรียนและจดบันทึกไว้ประกอบการจัดทำรายงานการ ถอดบทเรียน ผู้จัดบันทึกควรเตรียมความพร้อมทั้งด้านเอกสารและความพร้อมทางด้านร่างกายและ จิตใจ ซึ่งข้อมูลสำคัญที่ต้องจดบันทึกระหว่างการถอดบทเรียน ได้แก่

(๑) อะไรคือสิ่งที่ได้อยู่แล้วและควรทำต่อไปเพื่อกลับไปวางแผนพัฒนาลงมือทำแล้วตามด้วยการวิจัยให้ก้าวหน้าต่อเนื่องเป็น D&R (Development and Research)

(๒) อะไรคือสิ่งที่ยังบกพร่องเป็นจุดอ่อนและควรจะปรับปรุงอย่างไร มีความรู้พอที่จะปรับปรุงหรือไม่ ถ้าไม่ควรทำวิจัยเพื่อหาแนวทางปรับปรุงเป็นการวิจัยแล้วพัฒนาแบบ R&D (Research and Development) ทั้งนี้ D&R และ R&D ควรเป็นการวิจัยแบบ PAR (Participatory Action Research) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของคนทั้งหมด

ขั้นตอนการถอดบทเรียนนี้จะรวมถึงการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ทำได้ วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนการประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของผู้เข้าร่วมถอดบทเรียน

ขั้นสรุปผลการดำเนินการถอดบทเรียน

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการถอดบทเรียน โดยพิจารณาตั้งแต่ความเป็นมาของโครงการ /กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน วัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียนโดยการเล่า รายละเอียดของขั้นตอนและกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วมาทบทวนความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความ และเขียนเป็นรายงานการถอดบทเรียน ซึ่งเป็นการเล่ารายละเอียดครอบคลุมประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานจริงของผู้ร่วมถอดบทเรียน วิธีการ ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างสิ่งที่ทำได้ดีเป็นอย่างไรจากการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ขั้นติดตามการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์

ในขั้นตอนนี้ควรให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนหรือความรู้ที่ได้จากการถอดบทเรียนไปปรับใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหัวหน้าทีมหรือผู้เอื้อควรได้มีการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบว่าได้มีการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

อ้างอิง

พิสิฐ โอ่งเจริญ. ถอดบทเรียน : การบริหารโครงการภาครัฐ (ฉบับทดลอง)/พิสิฐ โอ่งเจริญ. พิมพ์ครั้งที่ ๑.
บริษัท พูเกตเตอร์ เอ็ดดูเทรสนเนอร์ จำกัด. ๒๕๖๐.

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ หัวข้อ: เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรสุขภาพดีวิถีใหม่ วิถีธรรม วิถีไทย วิถีเศรษฐกิจพอเพียง (สธทศ.) ครั้งที่ ๒ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรสุขภาพดีวิถีใหม่ วิถีธรรม วิถีไทย วิถีเศรษฐกิจพอเพียง (สธทศ.) ครั้งที่ ๒ Link ภายนอก: ไม่มี หมายเหตุ:	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ วันที่ ๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้อนุมัติรับรอง สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า) วันที่ ๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ พศวีร์ วัชรบุตร (นายพศวีร์ วัชรบุตร) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ วันที่ ๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	