



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

ระเบียบปฏิบัติ

การประสานความร่วมมือและพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย

ผู้จัดทำ

(ว่าที่ร้อยตรีสมพร สมทอง)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วันที่ 21 ส.ค. 2565

ผู้ทบทวน

(นายรัชชัย บุญเกิด)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

วันที่ 21 ส.ค. 2565

ผู้อนุมัติ

(นายมนต์เชียร คณาสวัสดิ์)
รองอธิบดีกรมอนามัย

วันที่ 25 ส.ค. 2565

วันที่รับเอกสาร 27 ส.ค. 2565 วันที่ประกาศใช้ 27 ส.ค. 2565

การพัฒนาและประสานภาคีเครือข่าย

1. วัตถุประสงค์
 - 1.1. ใช้เป็นกรอบในการดำเนินการให้กับทุกหน่วยงานของกรมฯ ในการสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนาและการประสานภาคีเครือข่าย โดยเชื่อมโยงตั้งแต่ส่วนกลางของกรมฯไปถึงระดับพื้นที่ (ศูนย์เขต)
 - 1.2. สร้างการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ “การยึดภาคีเครือข่ายเป็นศูนย์กลาง” ได้รับการดำเนินการจากรุ่นสู่รุ่นจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
2. ขอบเขต ระเบียบปฏิบัตินี้ใช้กับทุกหน่วยงาน ของกรมฯอนามัย
3. นิยาม ในระเบียบปฏิบัตินี้
 - 3.1. กรมฯ หมายถึงกรมอนามัย
 - 3.2. หน่วยงาน หมายถึง กอง สำนัก ศูนย์เขต หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ที่สังกัดกรมอนามัย cluster หรือ ทีมที่มีฐานะเทียบเท่า Cluster เช่น ทีม KISS ,FIN , LAW
 - 3.3. Cluster หมายถึง หน่วยบูรณาการที่กรมฯมอบหมายให้ทำการบูรณาการหน่วยงานต่างๆภายในกรมฯ โดยแบ่งเป็น Cluster ตามกลุ่มวัย ได้แก่ Cluster แม่และเด็ก Cluster วัยเรียนและเยาวชน Cluster วัยทำงาน Cluster สูงอายุ และ Cluster สิ่งแวดล้อม
 - 3.4. ทีมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ทีมที่กรมฯทำคำสั่งแต่งตั้งให้รับผิดชอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดระบบในการ จัดเก็บ (Storage) ดึงข้อมูล (Retrieve data) ,ประมวลผลข้อมูล (Query and processing) ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาในรูปแบบดิจิทัล (Digital Products) และออกแบบระบบแบบ Proactive เพื่อให้ทุก Digital Products สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้ และสามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลข่าวสารอื่นๆในฐานข้อมูลกรมอนามัย และสามารถบำรุงรักษา (Maintenance) ต่อยอด Digital Products โดยไม่ต้องพึ่งพามือบุคคลภายนอก
 - 3.5. Setting หมายถึง ภาคีเครือข่ายของกรมฯฐานะขององค์กรไม่ใช่ตัวบุคคล เช่น Setting สถานบริการสาธารณสุข (รพ. รพสต) ,Setting สถานศึกษา (โรงเรียน มหาวิทยาลัย ศูนย์เด็กเล็ก) Setting สถานประกอบการ , Setting ตลาด ,setting ที่อสังหาริมทรัพย์ (อบต. เทศบาล อบจ. กทม พัทยา) เป็นต้น
 - 3.6. Chief of Setting บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากที่ประชุมของ Cluster ให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบูรณาการทุกกิจกรรม แผนงาน/โครงการ ที่จะดำเนินการใน Setting ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาและการขับเคลื่อน กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ใน Setting นั้นเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ มี Harmony ,Alignment & Integration
 - 3.7. Head of Setting บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานในพื้นที่เช่น ศูนย์เขต ให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบูรณาการทุกกิจกรรม แผนงาน/โครงการ ที่จะดำเนินการใน Setting และในพื้นที่ ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาและการขับเคลื่อน กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ใน Setting นั้นเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ มี Harmony ,Alignment & Integration

4. ผู้รับผิดชอบ

4.1. Clusters ต่างๆ รับผิดชอบในการ

- 4.1.1. จัดทำขอบเขตของข้อมูลสารสนเทศของภาคีเครือข่าย ภายใต้ความรับผิดชอบของ Cluster นั้นๆ
- 4.1.2. จัดทำคู่มือ สร้างความสัมพันธ์ พัฒนาและประสานภาคีเครือข่าย เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการในเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาและประสานภาคีเครือข่าย
- 4.1.3. นำเสนอประสิทธิภาพประสิทธิผล ของการสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนา และการประสานภาคีเครือข่าย ให้กับหัวหน้า Cluster หรือผู้บริหารกรมฯ

4.2. ทีมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบในการ

- 4.2.1. แปลงสารสนเทศของภาคีเครือข่าย ภายใต้ขอบเขตที่ Cluster กำหนด ให้เป็นรูปแบบของข้อมูล Digital ที่ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ และพัฒนาระบบการ update เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- 4.2.2. จัดทำ Data Dictionary เพื่อให้ทุกหน่วยงาน และผู้พัฒนาผลิตภัณฑ์ดิจิทัล ใช้ Data Dictionary นั้นเป็นมาตรฐานอ้างอิง
- 4.2.3. พัฒนาระบบการวัด วิเคราะห์ เครื่องชี้วัดการสร้างความสัมพันธ์ พัฒนา และประสานภาคีเครือข่าย เพื่อใช้ในการกำกับติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุง

5. ระเบียบปฏิบัติ

A. Stakeholder Analysis ,Key Setting and Key Setting Information.

5.1. แต่ละ Cluster ให้พิจารณาภารกิจของ Cluster จากนั้น

- 5.1.1. ทำการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Analysis) เพื่อให้เห็นทั้งระบบนิเวศของภารกิจของแต่ละ Cluster จากนั้นกำหนดเกณฑ์และพิจารณาว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใดที่เป็นภาคีเครือข่ายหรือ Setting ที่สำคัญ (Key Setting)
- 5.1.2. กำหนดข้อมูลสารสนเทศของภาคีเครือข่าย โดยกำหนดขอบเขตของสารสนเทศของภาคีเครือข่ายที่สำคัญ โดยกำหนดเป็นราย Setting (Key Setting Information) และประสานกับทีมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดเก็บสารสนเทศตามขอบเขตนั้นในรูปแบบของ แฟ้มข้อมูล(Database Tables) ขอบเขตของ Key Setting Information เป็นไปตาม วิธีปฏิบัติงาน W-206.1 Minimal Dataset of key Setting.

5.2. ทีมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 5.2.1. จัดทำ Data Dictionary ของแต่ละแฟ้มข้อมูล เพื่อให้ทุกหน่วยงาน รวมถึงผู้พัฒนา Digital Products ใช้เป็นมาตรฐานในการอ้างอิง (Reference) โดยรหัสอ้างอิงหน่วยงานของภาคีเครือข่าย (code) ควรใช้รหัสอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป เช่นรหัสสถานบริการ (hospcode) ใช้รหัสที่ สปสช.กำหนด เป็นต้น

5.2.2. จัดทำ Link บน Web site เพื่อให้ทุกหน่วยงาน/หน่วยงาน สามารถเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างสะดวก รวมถึงสื่อสารให้ทุกหน่วยงานได้รับทราบ เพื่อใช้ประโยชน์จากสารสนเทศนั้น รวมถึงใช้เพื่อเป็นมาตรฐานในการอ้างอิง (Reference) และสามารถให้ทุกหน่วยงานสามารถ update ข้อมูลสารสนเทศของภาคีเครือข่ายที่สำคัญ

B. Building Partnership Relationship and Capacity.

5.3. ประชุม Cluster กลุ่มวัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อมอบหมายให้เป็น Chief of Setting ของแต่ละ Setting เพื่อเจ้าภาพหลักในเรื่องการ สร้างความสัมพันธ์ พัฒนาและขับเคลื่อน Setting โดยจะเป็นผู้ที่บูรณาการทุก กิจกรรม โครงการ แผนงาน ที่จะเกิดขึ้นใน Setting นั้นร่วมกับผู้รับผิดชอบกิจกรรม โครงการ และแผนงานนั้น

5.4. Chief of Setting ทำการถอดบทเรียน เพื่อจัดทำ คู่มือ สร้างความสัมพันธ์ พัฒนา และประสานภาคีเครือข่าย ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละ Setting เพื่อให้ทุกหน่วยงานนำไปใช้เป็นกรอบในการดำเนินการในด้านการสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนาและประสานภาคีเครือข่าย โดยอย่างน้อยคู่มือ ต้องประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

5.4.1. โครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาหรือสายการกำกับติดตามของ Setting นั้น (Governance System) ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร อะไรคือสิ่งที่ควรทำ และไม่ควรทำ ในการทำงานร่วมกับ Setting นั้น (Do and Don't)

5.4.2. กลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดผลลัพธ์แบบ Win Win

5.4.3. การประเมิน Capacity Building Need และลำดับความสำคัญของ Capacity Building Need

5.4.4. การจัดทำแผน Building Capacity ให้สอดคล้องกับ Capacity Building Need

5.4.5. เครื่องชี้วัดในการประเมินผลการสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนาและการประสานภาคีเครือข่าย (ไม่ใช่ Intermediate Health Outcome หรือ Health Outcome.)

5.5. ทุกหน่วยงานให้วิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และมอบหมายผู้ที่จะทำหน้าที่เป็น Head of Setting ของแต่ละ Setting (เฉพาะ Setting ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน) เพื่อรับผิดชอบในการสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาและขับเคลื่อนในพื้นที่หรือในภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้การสร้างความสัมพันธ์ พัฒนา และประสานภาคีเครือข่าย มีการบูรณาการ และเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับส่วนกลาง ไปสู่ระดับพื้นที่ (ศูนย์เขต) เกิด Alignment ในแนวทางเดียวกันและมีการบูรณาการ

C. Implement ,Evaluation ,Continuous Improvement

5.6. ทุก หน่วยงาน

5.6.1. นำคู่มือ การสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาและประสานภาคีเครือข่าย เป็นกรอบในการดำเนินการ กิจกรรม แผนงาน โครงการ ภายใน Setting นั้น

5.6.2. ประเมิน Capacity Building Need จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนา Capacity Building ให้กับภาคีเครือข่าย

- 5.6.3. กำหนดเครื่องชี้วัด ทำการวัด วิเคราะห์
- 5.6.3.1. การบรรลุผลลัพธ์ตามเครื่องชี้วัด การสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาและประสานภาคีเครือข่าย
- 5.6.3.2. ความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องชี้วัดตามข้อ 5.7.1 กับ Intermediate Health Outcome หรือ Health Outcome.
- 5.6.4. ประเมินผลการดำเนินการ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการ และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงคู่มือให้เหมาะสมและสามารถใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ และเกิดประสิทธิผล
- 5.7. ผู้บริหารกรมฯ / หัวหน้า cluster / หัวหน้าหน่วยงาน /Chief Setting officer/Head Setting Officer ให้ความสำคัญ กำกับติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุง และมีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง จน “การให้ความสำคัญกับภาคีเครือข่าย”คือค่านิยมหลักขององค์กร (Core Value) มีการส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็น “วัฒนธรรมองค์กร” และ Partnership Management ถือเป็น Core Competency ขององค์กร
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 6.1. W-206.1 Minimal Dataset of Key Setting.
- 6.2. M-206. คู่มือ สร้างความสัมพันธ์ พัฒนา และประสานภาคีเครือข่าย ของ Setting ต่างๆ (ที่จะประกาศใช้ในภายหลัง ภายหลังถอดบทเรียนแล้วเสร็จ)
7. เอกสารอ้างอิง
8. เจตนารมณ์ของระเบียบปฏิบัตินี้
- 8.1. การขับเคลื่อนสังคมผ่านภาคีเครือข่าย (Social Mobilization) เพื่อให้ Social Actions จนนำไปสู่ Health in all Actions ที่ผลักดันโดยภาคีเครือข่าย เป็น 1 ใน 3 Health Promotion Actions (Educate , Social Mobilization Advocacy)
- 8.2. การพัฒนาและประสานภาคีเครือข่าย ถูกกำหนดเป็นกระบวนการสร้างคุณค่าของกรมฯ และสมรรถนะหลักของกรมฯ (Core Competency) คือ A2IM ที่ย่อมาจาก Assess , Advocate ,Intervention ,Management นั้น โดย Management ใน Core Competency คือการ Management ใน 5 เรื่องหลักที่ Bangkok Charter กำหนด คือ Partnership , Investment ,Regulate Advocate และ Build Capacity ซึ่งการจัดการในเรื่อง Partnership และ Building Capacity ให้กับภาคีเครือข่าย ถือเป็น 2 ใน 5 เรื่องที่สำคัญของ Management ใน A2IM
- 8.3. การสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนาและประสานภาคีเครือข่าย ถือเป็น Core competency ของกรมอนามัย ที่สืบทอดมาจากรุ่นสู่รุ่น จนถือเป็นวัฒนธรรมองค์กร การถอดบทเรียนการสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนา และการประสานภาคีเครือข่าย จาก Tacit ให้ออกเป็นคู่มือที่เป็น Explicit Knowledge จะใช้เป็นกรอบแนวทางเพื่อให้การทำงานที่ “เน้นภาคีเครือข่ายเป็นศูนย์กลาง” ถูกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- 8.4. การกำหนดผู้ที่เป็นเจ้าภาพหลักของแต่ละของภาคีเครือข่าย (Setting) ทั้งในระดับประเทศ (Chief of Setting) และระดับพื้นที่ระดับเขต (Head of setting) เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศของภาคีเครือข่าย และบูรณาการทุกกิจกรรม

แผนงาน/โครงการใน setting และการดำเนินการตามแนวทางของคู่มือ จะทำให้การสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนา และการประสานภาคีเครือข่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามแนวคิด PMQA Mechanism ดังภาพ

