กองแบบแผน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข

คู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย
ด้านอาคารและสภาพแวดล้อม
รหัสกระบวนการ DCD-M-๐๐๕

ผู้รับผิดชอบ	.....
	(นายสราวุธ งามผ่องใส)
ตำแหน่ง :	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ
ทบทวนโดย	.....
	(นายนิรันดร์ คชรัตน์)
ตำแหน่ง :	ผู้อำนวยการกองแบบแผน
อนุมัติโดย	.....
	(นายแพทย์ธงชัย กีรติหัตถยากร)
ตำแหน่ง :	รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ฉบับที่ ๑ แก้ไขครั้งที่ ๐๑

วันที่บังคับใช้ ..... ๒๔ พ.ค. ๒๕๖๑

สถานะเอกสาร **ควบคุม**

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
๑. วัตถุประสงค์	๓
๒. ผังกระบวนการทำงาน	๔-๕
๓. ขอบเขต รายละเอียดลักษณะงานและการปฏิบัติงาน	๖
๔. หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร	๖
๕. คำจำกัดความ	๖
๖. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๖-๗
๗. กฎหมาย มาตรฐาน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	๗
๘. การจัดเก็บและการเข้าถึงเอกสาร	๗
๙. ระบบการติดตามและประเมินผล	๘
๑๐. ภาคผนวก	๘

๑. วัตถุประสงค์

คู่มือปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเครือข่ายด้านอาคารและสภาพแวดล้อม ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานด้านอาคารและสภาพแวดล้อม

๒.ผังกระบวนการทำงาน

๒.๑ การกำหนดหลักสูตร เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย

ลำดับ	กระบวนงาน	มาตรฐานเวลา(วัน)	ข้อกำหนดของกระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.	๖.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน / ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการ	๓๐ วัน	ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผลการประเมิน ติดตาม	คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
๒.	๖.๒ กำหนดหลักสูตรที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๓๐ วัน	การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน / มหาวิทยาลัย / หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
๓.	๖.๓ จัดทำองค์ความรู้ เนื้อหาของหลักสูตร	๑๕๐ วัน		คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
๔.	๖.๔ เสนอผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา (ไม่เห็นชอบ / เห็นชอบ)	๑๕ วัน		คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
๕.	๖.๕ จัดเก็บหลักสูตรการพัฒนาเพื่อเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้	๓๐ วัน		คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
	รวม	**๒๕๕ วัน**		

หมายเหตุ : ระยะเวลาดำเนินการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม|

๒.ผังกระบวนการทำงาน

๒.๒ การอบรม/สัมมนา เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย

ลำดับ	กระบวนงาน	มาตรฐานเวลา(วัน)	ข้อกำหนดของกระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.	๖.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน / ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๔๕ วัน	ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
๒.	๖.๒ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย / เลือกหลักสูตรการพัฒนา	๓๐ วัน	ตัวชี้วัด / แผนปฏิบัติการ	คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
๓.	๖.๓ เสนอผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา (ไม่เห็นชอบ / เห็นชอบ)	๑๕ วัน		คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
๔.	๖.๔ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย	๕ วัน	การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน / มหาวิทยาลัย / หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
๕.	๖.๕ ประเมิน/สรุปผลการพัฒนาบุคลากรภาคีเครือข่าย และจัดทำรายงาน	๖๐ วัน	รายงานสรุป	คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายฯ
	รวม	**๑๔๐ วัน**		

หมายเหตุ : ระยะเวลาดำเนินการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม|

๓. ขอบเขต (กิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายด้านอาคารและสภาพแวดล้อม เริ่มจากการศึกษา รวบรวมข้อมูล ความต้องการ ประเด็นปัญหาสำคัญ ที่บุคลากรเครือข่ายด้านอาคารและสภาพแวดล้อม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นถึงสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง นำมากำหนดหลักสูตร หรือเรื่อง หรือประเด็นหัวข้อที่จะพัฒนาศักยภาพเครือข่ายฯ และมอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำเนื้อหา องค์ความรู้ ที่จะถ่ายทอดหรือพัฒนาเครือข่ายฯ และดำเนินการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย ด้วยหลักสูตรที่ผู้รับผิดชอบกำหนด ทั้งนี้จะต้องประเมินผลและสรุปผลการพัฒนาฯ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมายิ่งขึ้น

๔. ความรับผิดชอบ (ของผู้เกี่ยวข้องตามกิจกรรมใน Flow Chart เรียงลำดับจากตำแหน่งสูงสุดมาต่ำสุด)

๔.๑ คณะทำงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายด้านอาคารและสภาพแวดล้อม

มีบทบาทหน้าที่ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ กำหนดหลักสูตร และสรุปประเมินผลการดำเนินงาน

๔.๒ ผู้ที่เกี่ยวข้อง/ผู้ได้รับมอบหมาย

มีบทบาทหน้าที่ ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะทำงานพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านอาคารและสภาพแวดล้อม เช่น ดำเนินการจัดทำเนื้อหา หลักสูตร ความรู้ และประเมินผลการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย

๕. คำจำกัดความ (หรือคำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง)

๕.๑ บุคลากรภาคีเครือข่าย หมายถึง บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่ายด้านอาคารและสภาพแวดล้อม

๕.๒ กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง จำนวนบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ถูกกำหนดในแต่ละปีงบประมาณ นั้นๆ

๖. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (นำ Flow Chart มาอธิบายอย่างละเอียดรวมทั้งเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงาน)

๒.๑ การกำหนดหลักสูตร เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย

๖.๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูล คือ การศึกษา เก็บ รวบรวม ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ศักยภาพของเครือข่าย, ประเด็นปัญหาการดำเนินงานด้านอาคารและสภาพแวดล้อมของเครือข่าย หรือ ประเด็นปัญหาสำคัญของการดำเนินงานด้านอาคารและสภาพแวดล้อม เป็นต้น

๖.๒ กำหนดหลักสูตร / วิเคราะห์ข้อมูล คือ การนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รวบรวม มาวิเคราะห์เพื่อหาว่าประเด็นหรือปัญหาอะไรที่ควรนำมากำหนดเป็นหลักสูตร หรือเรื่องที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่า

๖.๓ จัดทำ เนื้อหาวิชา /ความรู้ คือ การจัดทำเนื้อหาวิชา (Content) ความรู้ ตามหลักสูตร/เรื่อง/หัวข้อที่กำหนด

๖.๔ เสนอผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา หากเห็นชอบ ให้ดำเนินการต่อ ในข้อที่ ๖.๕ หากไม่เห็นชอบให้กลับไปทบทวน ตามข้อที่ ๖.๓

๖.๕ จัดเก็บหลักสูตรการพัฒนา เพื่อเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ คือ การรวบรวม จัดเก็บหลักสูตรการพัฒนา ไว้เป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ภายในคลังข้อมูล

๒.๒ การอบรม/สัมมนา เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย

๖.๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูล คือ การศึกษา เก็บ รวบรวม ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ศักยภาพของบุคลากรเครือข่าย, ประเด็นปัญหาการดำเนินงานด้านอาคารและสภาพแวดล้อมของเครือข่าย หรือ ประเด็นปัญหาสำคัญของการดำเนินงานด้านอาคารและสภาพแวดล้อม ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น

๖.๒ กำหนดกลุ่มเป้าหมายและเลือกหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนา คือ จำนวนบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ถูกกำหนดในแต่ละปีงบประมาณนั้นๆ พร้อมคัดเลือกหลักสูตรที่ได้มีการกำหนดไว้แล้วจากฐานข้อมูล นำมาเป็นหัวข้อในการพัฒนา

๖.๓ เสนอผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา หากเห็นชอบ ให้ดำเนินการต่อ ในข้อที่ ๖.๒ หากไม่เห็นชอบให้กลับไปทบทวน ตามข้อที่ ๖.๔

๖.๔ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ คือ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคีเครือข่าย ตามหลักสูตร หรือเนื้อหา หรือกิจกรรมที่ผู้รับผิดชอบได้กำหนดไว้ อาทิ เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การลงพื้นที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ การสอนการฝึกทักษะ เป็นต้น

๖.๕ ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ คือ การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย หลังจากดำเนินการพัฒนาแล้ว และ สรุปผลการดำเนินการ คือ การสรุปผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย เพื่อนำผลการดำเนินการมาปรับปรุง การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๗. กฎหมาย มาตรฐาน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

-

๘. การจัดเก็บ การเข้าถึงเอกสารและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ชื่อเอกสาร	สถานที่เก็บ	ผู้รับผิดชอบ	การจัดเก็บ	ระยะเวลา
-	-	-	-	-

๙. ระบบการติดตามและประเมินผล

๙.๑ ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของโครงการ /แผนงาน

๙.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรภาคีเครือข่ายด้านอาคารและสภาพแวดล้อม ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ มีองค์ความรู้ด้านอาคารและสภาพแวดล้อม

๙.๓ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรภาคีเครือข่ายด้านอาคารและสภาพแวดล้อม นำองค์ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดไปใช้ประโยชน์

๑๐. ภาคผนวก

-