

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

การพัฒนาหลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

ธนิณี ทวีวิทยการ บธ.ม.*

ปิยะนุช พรหมสาขา ณ สกลนคร พย.ม.**

* กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

** วิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนีนี อุดรธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วันรับ:	16 พ.ย. 2564
วันแก้ไข:	27 ม.ค. 2565
วันตอบรับ:	7 ม.ค. 2565

บทคัดย่อ การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม “หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ” ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาผลการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้วิจัยพัฒนาแนวปฏิบัติตามกรอบแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ของ William Edwards Deming ดำเนินการศึกษา 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาหลักสูตร และระยะที่ 2 เป็นการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย (1) หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพที่พัฒนาขึ้น และ (2) แบบสอบถามประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ด้านหลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) หน่วยการเรียนรู้ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ 2) หน่วยการเรียนรู้ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ และ 3) หน่วยการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ โดยให้น้ำหนักจำนวนชั่วโมงในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 มากที่สุดตามชื่อของหลักสูตร ประกอบกับผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และด้านผลการนำหลักสูตรไปใช้ จากการประเมินหลักสูตรภายหลังการอบรมอย่างน้อย 6 เดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติงานจริงในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และจากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีการทำงานตามนโยบายด้านสุขภาพร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้แสดงความพยายามที่จะลดความซ้ำซ้อนทั้งในด้านระยะเวลา งบประมาณ การดำเนินการและการประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานอยู่ในระดับมาก และร้อยละ 100.0 มีความเห็นว่า “หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ” เป็นหลักสูตรที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร, หลักสูตรการอบรม; นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ

บทนำ

การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ที่คาดหวังให้บรรลุผลภายในปี 2573 มีทั้งหมด 17 ข้อโดยในข้อที่ 17 ได้กล่าวถึง การสร้างพลังแห่งการเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระดับสากลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน^(1,2) ให้เกิดความเชื่อมโยงใน 5 มิติ โดยหนึ่งมิตินั้นคือการพัฒนาคน⁽³⁾ สำหรับประเทศไทยได้เกิดนโยบายที่สำคัญในการปฏิรูปประเทศ โดยรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) โดยเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดให้เป้าหมายที่ 1 คือ ประชาชนอยู่ดี กินดีและมีความสุข⁽⁴⁾ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ เพื่อหวังให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน⁽⁵⁾ รวมทั้งกระทรวงสาธารณสุข โดยคณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านสุขภาพให้เกิดความสอดคล้องและเป็นรูปธรรม⁽⁶⁾

กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (human resource for health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์เป็นเลิศ 4 ด้าน⁽⁷⁾ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นเลิศ (people excellence) เร่งส่งเสริมสนับสนุนกำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขา ให้มีการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคที่เป็นเลิศ (P&P excellence) มีการบริการที่เป็นเลิศ (service excellence) ภายใต้อำนวยการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล (governance excellence) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของกระทรวงสาธารณสุข คือ “การเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี”

จากเป้าหมายและวิสัยทัศน์ต้องมีการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพอย่างก้าวกระโดด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน กอปรกับในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องมีการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการมีผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ที่มีความรู้เพื่อให้สามารถรับมือและจัดการสภาวะการณ์ด้านสาธารณสุขได้ทุกรูปแบบอย่างทันท่วงที โดยจะเห็นได้จากนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ได้มุ่งเน้นการพัฒนาความมั่นคงทางสุขภาพในการจัดการโรคอุบัติใหม่⁽⁸⁾ รวมถึงการสร้างผู้นำรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรที่มีคุณภาพ (happy and high-performance organization)⁽⁸⁾ การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพให้กับนักยุทธศาสตร์ของกระทรวงจึงเป็นความท้าทายของหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม “หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ” ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระทรวงสาธารณสุข และประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนางานด้านยุทธศาสตร์และแผนงานของงานสาธารณสุขให้มีความเหมาะสมต่อสภาวะการณ์ด้านสาธารณสุขในปัจจุบัน และอนาคตต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (research and development) ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม “หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ” ภายใต้อำนวยการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล คุณภาพอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA ของ Deming WE หรือ Deming (Deming cycle)⁽⁹⁾ มาใช้ในกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การประเมินผล (Check)

และการปรับปรุง (Act)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา แบ่งได้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง เป็นคณะกรรมการ 2 คณะ ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการอำนวยการหลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 26 คน พิจารณากำหนดแนวทาง และหลักเกณฑ์หลักสูตรฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางและนโยบายสุขภาพของรัฐบาลและสถานการณ์ด้านสุขภาพที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศ

2) คณะกรรมการครูพี่เลี้ยงหลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพของกระทรวง-สาธารณสุข จำนวน 9 คน เพื่อให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เชิงทฤษฎี ทักษะผ่านประสบการณ์จริง ในการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ และการแปลงสู่การปฏิบัติที่ตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล และปัญหาสุขภาพของประชาชน รวมทั้งหมด 35 คน

ระยะที่ 2 การประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัดและเขตสุขภาพจำนวน 48 คน

2) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน

ดำเนินการศึกษาในระหว่างเดือนมีนาคม – ธันวาคม 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ ของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยได้ร่วมพัฒนาขึ้น ภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA ของ Deming WE หรือ Deming (Deming cycle) มาใช้ในกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยประกอบด้วย Plan, Do, Check, Act ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินงาน 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวางแผน (Plan) เป็นการวิเคราะห์ที่สถานการณ์ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

(1) การศึกษาปัญหาสถานการณ์ด้านยุทธศาสตร์สาธารณสุข ของประเทศไทย ปีงบประมาณ 2560, 2561 และ 2562

(2) จัดประชุมคณะกรรมการอำนวยการหลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุข และคณะกรรมการครูพี่เลี้ยงหลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุข

(3) กำหนดประเด็นและกลุ่มเป้าหมายที่เข้าอบรม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา การกำหนดรายละเอียดประเด็นเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การรับสมัครผู้อบรม และการคัดเลือก ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้องตอบแบบสอบถามประเมินความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพก่อนเข้ารับการอบรม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ก่อนการจัดอบรม และดำเนินการเสนอขออนุมัติเพื่อการศึกษาข้อมูลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเผยแพร่เป็นภาพรวมของการวิจัย

ระยะที่ 2 การลงมือปฏิบัติงาน (Do) เป็นการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย

(1) นำผลการวิเคราะห์สถานการณ์การศึกษาปัญหาสถานการณ์ด้านยุทธศาสตร์สาธารณสุข ของประเทศไทย พบว่า กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยังไม่มีการรวบรวมข้อมูลผู้รับผิดชอบงาน และพื้นที่วิชาการให้สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

(2) ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร โดยมีการสืบค้นเอกสารหลักฐานงานวิจัยที่น่าเชื่อถือ ศึกษาทบทวนการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำมาทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับร่าง)

(3) ร่วมประชุมในกลุ่มงานศูนย์พัฒนานักยุทธศาสตร์ และแผนกำลังคนด้านสุขภาพของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับใหม่) ตรวจสอบเอกสาร และจัดทำแบบบันทึกการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพและให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะการพัฒนาหลักสูตร และนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ตามระยะเวลาที่กำหนด

ระยะที่ 3 การตรวจสอบหรือการสังเกตการณ์ (Check or Observation)

การติดตามงานประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยกลุ่มตัวอย่างจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมของหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น นำเสนอ และส่งรายงานตามที่หลักสูตรกำหนด และผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรืออาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตร และเมื่อสิ้นสุดการอบรมมีการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมภายหลังการอบรม และเน้นการประเมินหลักสูตรภายหลังการอบรมอย่างน้อย 6 เดือน

ระยะที่ 4 การปรับปรุงระบบ (Action)

จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด นำเสนอผลการประเมินและสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากของหลักสูตร ว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในครั้งต่อไป

2. แบบสอบถามประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ภายหลังการจบหลักสูตรไปแล้วอย่างน้อย 6 เดือน ทั้งนี้ เนื่องจากการคงอยู่ของพฤติกรรมใดจะคงที่ บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติได้นานกว่า 6 เดือนขึ้นไป⁽¹⁰⁾ ผู้วิจัยทำการประเมินจาก 2 ส่วนคือ (1) จากกลุ่มตัวอย่างที่เคยผ่านการอบรมไปแล้ว จำนวน 17 ข้อ และ (2) จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 ข้อ

โดยมีข้อคำถามแบบประมาณค่า (Likert rating scale) และนำค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้เป็นภาพรวม มาแปลผล 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด และใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอในการพัฒนาหลักสูตร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและการใช้ภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยผู้วิจัยได้นำเอกสารเล่มหลักสูตรฝึกอบรม “การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ” ให้ผู้ทรงคุณวุฒิไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) พิจารณาในประเด็นความถูกต้องของเนื้อหา ความตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความน่าเชื่อถือและสามารถนำหลักสูตรไปใช้โดยคณะผู้วิจัยใช้เกณฑ์ข้อเสนอแนะ 4 ใน 5 คนและจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินว่าสามารถวัดได้ตรงกับเนื้อหาที่กำหนดหรือที่ต้องการวัดหรือไม่ หลังจากนั้นนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็นมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่เรียกว่า IOC (index of item objective congruence) โดยภาพรวม พบว่าสาระของหลักสูตร มีเนื้อหาเหมาะสม มีวัตถุประสงค์ครอบคลุม มีการจัดกิจกรรมประสบการณ์ และมีแนวทางการประเมินผลหลักสูตรที่เหมาะสม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 เสนอให้มีการปรับข้อความภาษาให้มีความชัดเจนเล็กน้อย รวมทั้งได้ให้ตรวจสอบแบบสอบถามประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้ไขภาษา เพื่อให้ข้อคำถามมีความชัดเจนก่อนนำไปสอบถามจริง ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรและเป็นการนำข้อมูลผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาทำการศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ในการตอบรับหรือปฏิเสธ หรือยกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยเมื่อไรก็ได้โดยไม่ต้อง

การพัฒนาหลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

ชี้แจงเหตุผลใด ๆ อย่างไม่รู้ตามผู้วิจัยได้ขออนุมัติเพื่อการศึกษาข้อมูลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเผยแพร่เป็นภาพรวมของการวิจัยโดยไม่ได้ประสงค์ที่จะระบุชื่อเป็นรายกรณี และทำการเก็บข้อมูลการวิจัยภายหลังที่ได้รับ การอนุมัติจากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงาน- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยทำการประเมินความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพก่อนเข้ารับการอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง หลังจากนั้นได้นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับใช้ก่อนการจัดหลักสูตรอบรม ผลการ

พัฒนา พบว่า โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในระดับมาก หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 170 ชั่วโมง ส่วนที่ 2 การศึกษาผลการนำหลักสูตรไปใช้ จากการประเมินหลักสูตรภายหลังการอบรมอย่างน้อย 6 เดือน แบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ

2.1 ผลการประเมินตนเองของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ผ่านการอบรม พบว่า แม้ว่าจะผ่านการอบรมไปแล้ว 6 เดือน กลุ่มตัวอย่างยังสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติงานจริงในงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

2.2 ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้นำความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานใน

ตารางที่ 1 ผลการประเมินตนเองของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ผ่านการอบรม จำนวน 48 คน

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีโครงการ/โครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบ		ร้อยละ 84.2	
2. ท่านได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในงานที่รับผิดชอบ	4.34	0.58	มาก
3. ท่านมีการบูรณาการการทำงานด้านนโยบาย ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและด้านการบริหารจัดการในงานที่รับผิดชอบ	4.29	0.57	มาก
4. ท่านมีการวิเคราะห์นโยบายรวมทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางของยุทธศาสตร์ การพัฒนางานด้านสาธารณสุข มาประกอบการทำงานในระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ	3.92	0.85	มาก
5. ท่านดูแล กำกับบริหารจัดการงานเกี่ยวกับนโยบายแผนงาน และโครงการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร เกิดผลต่อประชาชน/กลุ่มเป้าหมายในงาน	4.29	0.84	มาก
6. ท่านกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน แผนงบประมาณหรือโครงการ โดยคำนึงทิศทาง การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ	4.08	0.71	มาก
7. ท่านบูรณาการภารกิจตามนโยบายรัฐบาลด้านสุขภาพกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และลดความซ้ำซ้อนทั้งในด้านระยะเวลางบประมาณ การดำเนินการและการประเมินผล เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายงาน	4.16	0.82	มาก
8. ท่านให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำงานด้านนโยบาย แผนงานและโครงการ เพื่อให้การจัดทำนโยบายและแผนงานของหน่วยงานย่อยเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่กำหนดไว้	4.18	0.80	มาก
9. ท่านมอบหมายงาน กำกับดูแล ติดตามประเมินผลในแผนงานรวมถึงมีภาวะผู้นำในการช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.16	0.75	มาก

ตารางที่ 1 ผลการประเมินตนเองของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ผ่านการอบรม จำนวน 48 คน (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
10. ท่านมีการกลั่นกรองและจัดลำดับความสำคัญของนโยบาย แผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ และทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารประกอบการพิจารณาและตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.87	0.78	มาก
11. ท่านมีส่วนในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด/เขตสุขภาพ โดยมีการเชื่อมโยงหรือบูรณาการกับนโยบาย/แผนงาน/โครงการระดับกรม/กอง/สำนักต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์	4.05	0.90	มาก
12. ท่านมีการประสานงานด้านนโยบายกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก โดยอาศัยศิลปะในการพูด การโน้มน้าวใจ การเจรจาต่อรองตามที่ได้อบรมมา เพื่อให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน จนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	4.08	0.91	มาก
13. ท่านให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการประชุมที่เกี่ยวกับด้านนโยบายและแผนงานที่รับผิดชอบ ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน	4.16	0.82	มาก
14. ท่านประชาสัมพันธ์/ชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ของกระทรวง เพื่อให้เพื่อนร่วมงานทุกคน สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายที่กระทรวงได้วางแผนไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.08	0.82	มาก
15. ท่านมีการสอนงาน หรือให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	4.16	0.86	มาก
16. ท่านสามารถแก้ปัญหาในระดับพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน	3.97	0.75	มาก
17. ท่านมีความมั่นใจในการทำงานด้านนโยบายและแผนงาน มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการงาน ที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้นจากเดิม เทียบกับก่อนการอบรม	4.29	0.57	มาก
รวม	4.13	0.77	มาก

ระดับมาก มีการทำงานตามนโยบายด้านสุขภาพร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้แสดงความพยายามที่จะลดความซ้ำซ้อนทั้งในด้านระยะเวลา งบประมาณ การดำเนินการและการประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานอยู่ในระดับมาก และร้อยละ 100.0 มีความเห็นว่า “หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ” เป็นหลักสูตรที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 2

วิจารณ์

1. หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของบุคลากรในกระทรวง-สาธารณสุข ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 170 ชั่วโมง ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ด้านนโยบายและ

ยุทธศาสตร์ จำนวน 74 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ จำนวน 48 ชั่วโมง และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 36 ชั่วโมง และส่วนท้ายเป็นการวัดและประเมินผลหลักสูตร และตารางอบรมจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้ารับการอบรม พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ดังนั้นการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาผู้รับผิดชอบงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกิดความเชี่ยวชาญในการวางแผนกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพให้ทันกับสุขภาพของโลก (global health) ซึ่งมีความเป็นพลวัตอยู่ตลอดเวลา ส่งผลทำให้เกิดปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศได้อย่าง

การพัฒนาหลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 55 คน

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ท่านเห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง.....			
1. มีโครงการ/โครงการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ		ร้อยละ 92.9	
2. ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในงานที่รับผิดชอบ	4.45	0.69	มาก
3. มีการบูรณาการการทำงานด้านนโยบาย ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและด้านการบริหารจัดการในงานที่รับผิดชอบ	4.34	0.57	มาก
4. มีการวิเคราะห์นโยบายรวมทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางของยุทธศาสตร์ การพัฒนางานด้านสาธารณสุข มาประกอบการทำงานในระดับจังหวัด ระดับเขตสุขภาพ	4.27	0.70	มาก
5. มีการดูแล กำกับบริหารจัดการงานเกี่ยวกับนโยบายแผนงาน และโครงการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร เกิดผลต่อประชาชน/กลุ่มเป้าหมายในงาน	4.41	0.68	มาก
6. มีการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน แผนงบประมาณหรือโครงการ โดยคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ	4.21	0.73	มาก
7. มีการทำงานตามนโยบายด้านสุขภาพร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้แสดงความพยายามที่จะลดความซ้ำซ้อนทั้งในด้านระยะเวลา งบประมาณ การดำเนินการและการประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงาน	4.46	0.60	มาก
8. สามารถให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำงานด้านนโยบาย แผนงานและโครงการ เพื่อให้การจัดทำนโยบายและแผนงานของหน่วยงานย่อยเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่กำหนดไว้	4.41	0.60	มาก
9. มีการมอบหมายงาน กำกับดูแล ติดตามประเมินผลในแผนงานรวมถึง มีภาวะผู้นำในการช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.29	0.65	มาก
10. มีการจัดลำดับความสำคัญของนโยบาย แผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบและทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหาร ประกอบการพิจารณา และตัดสินใจ	4.30	0.69	มาก
11. มีส่วนในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด/เขตสุขภาพ โดยมีการเชื่อมโยงหรือบูรณาการกับนโยบาย/แผนงาน/โครงการระดับกรม/กอง/สำนักต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์	4.29	0.65	มาก
12. มีการประสานงานด้านนโยบายกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก โดยอาศัยศิลปะในการพูด การโน้มน้าวใจ การเจรจาต่อรองตามที่ได้อบรมมา เพื่อให้ความร่วมมือปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	4.21	0.73	มาก
13. มีการให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการประชุมที่เกี่ยวกับ ด้านนโยบายและแผนงานที่รับผิดชอบ ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน	4.43	0.63	มาก
14. สามารถชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ของกระทรวง เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน สามารถเข้าใจและปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายที่กระทรวงกำหนดไว้	4.34	0.69	มาก
15. มีความสามารถในการสอนงาน หรือให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	4.36	0.72	มาก
16. สามารถแก้ปัญหาในระดับพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน	4.34	0.64	มาก
17. มีพัฒนาการในการทำงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้นจากเดิมเทียบกับก่อนการอบรม	4.34	0.64	มาก
18. หลักสูตรนี้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน		ร้อยละ 100.0	
รวม	4.34	0.66	มาก

รวดเร็ว ดังจะเห็นได้จากการเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เริ่มต้นขึ้นเมื่อเดือนธันวาคม 2562 ในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน และได้ขยายการระบาดเป็นวงกว้างทั่วโลกและยังคงอยู่จนถึงปัจจุบัน⁽¹¹⁾ ดังนั้นการวางนโยบายและแผนงานการแก้ปัญหาสุขภาพจึงต้องมีความซับซ้อนและเกิดการบูรณาการมากขึ้น ผลการประเมินหลักสูตรมีความเหมาะสม เนื่องจากได้เตรียมการ ดำเนินการวางแผน ออกแบบ จัดทำหลักสูตรอย่างเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ PDCA สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลของการสร้างหลักสูตรของ Tyler RW⁽¹²⁾ ประกอบด้วยคำถาม 4 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผนกับคำถามว่า อะไรคือวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรต้องการ ดังนั้นหลักสูตรจึงต้องมีการวางแผนให้มีเนื้อหาครอบคลุมในสิ่งที่ผู้เรียนต้องรู้และต้องเรียน (2) การออกแบบ กับคำถามว่า อะไรคือประสบการณ์ที่ควรจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในหลักสูตร (3) การจัดการหลักสูตร กับคำถามว่า สามารถจัดประสบการณ์ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร และ (4) การประเมินผล กับคำถามว่า จะทราบได้อย่างไรว่าหลักสูตรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด⁽¹²⁾ เช่นเดียวกับ Taba H ที่ระบุว่า หลักสูตรต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ⁽¹³⁾ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ รูปแบบการจัดเรียนการสอน และการประเมินผล รวมทั้งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ความต้องการ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (3) การคัดเลือกเนื้อหาสาระของหลักสูตร (4) การจัดระบบเนื้อหาในหลักสูตร (5) การคัดเลือกประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ (6) การจัดเรียงกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ และ (7) การประเมินผล เพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์และการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรนั้นสามารถทำได้ทั้งจากการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นทั้งระบบ ตั้งแต่จุดมุ่งหมาย การเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล หรือจะเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน ซึ่งกระบวนการ

การดังกล่าวจะครอบคลุมตั้งแต่การสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลหลักสูตร⁽¹⁴⁾ หลักสูตรที่ได้จากการศึกษานี้เป็นการจัดทำขึ้นใหม่ มีรูปแบบการอบรมแบบเผชิญหน้า (face to face) เสนอว่าควรมีการพัฒนาวิธีการอบรมเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์เชิงนโยบายและปัญหาทางสุขภาพจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือรับมือจากสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อไป

2. การศึกษาผลการนำหลักสูตรไปใช้ จากการประเมินหลักสูตรภายหลังการอบรมอย่างน้อย 6 เดือน ผลการประเมินตนเองของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ผ่านการอบรมพบว่า แม้ว่าจะผ่านการอบรมไปแล้ว 6 เดือน กลุ่มตัวอย่างยังสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปฏิบัติงานจริงในงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (Mean=4.13; SD=0.77) และผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้นำความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีการทำงานตามนโยบายด้านสุขภาพร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้แสดงความพยายามที่จะลดความซ้ำซ้อนทั้งในด้านระยะเวลา งบประมาณ การดำเนินการและการประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานอยู่ในระดับมาก และร้อยละ 100.0 มีความเห็นว่า “หลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ” เป็นหลักสูตรที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน การศึกษาผลการนำหลักสูตรไปใช้นี้เป็นการประเมินหลังการจบการอบรมไปแล้ว 6 เดือน เพราะเชื่อว่าหากผู้อบรมยังคงทำงานด้านที่ผ่านการอบรม สามารถสร้างความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (transtheoretical model: TTM หรือ Stage of Change) ของ Prochaska JO และ DiClemente CC⁽¹⁰⁾ ซึ่งมี 5 ระดับของพฤติกรรม โดยในระดับที่ 5 คือ ระดับพฤติกรรมคงที่ (maintenance) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป พฤติกรรมระดับนี้จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรทางการแพทย์นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ

ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง หรือผู้ที่ต้องการเลิกบุหรี่ ด้วยมุ่งหวังว่าจะเป็นการป้องกันการการย้อนกลับไปปฏิบัติในพฤติกรรมเดิมๆ มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติพฤติกรรมนั้นต่อไป⁽¹⁵⁾ ผลการประเมินการใช้หลักสูตรแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้ผ่านการอบรมที่ยังคงมีการนำใช้สาระที่ได้จากหลักสูตรไปใช้จริงในการทำงานนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาพื้นที่ จึงควรมีการจัดในรุ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่และทักษะที่มีความเหมาะสมกับบุคลากรกลุ่มงานอื่นๆ
2. ควรทำการพัฒนารูปแบบการอบรมในหลายวิธีหรือแบบผสมผสาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และเพื่อรับมือกับโรคหรือสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรด้านยุทธศาสตร์สุขภาพอย่างต่อเนื่อง
3. ควรกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยแตกต่างไปตามบริบทขององค์กร ด้านอื่นนอกเหนือจากความเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ

เอกสารอ้างอิง

1. สถาบันเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. ข้อมูลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [สืบค้นเมื่อ 6 ม.ค. 2562]. แหล่งข้อมูล: <https://www.nstda-ti-is.or.th/our-rd-activities/sd-data/>
2. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. เป้าหมาย SDGs 17 ประการ [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [สืบค้นเมื่อ 6 ม.ค. 2562]. แหล่งข้อมูล: <https://science.mahidol.ac.th/sdgs/sdgs-17/>
3. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ประเทศไทยกับการพัฒนาที่ยั่งยืน: เกี่ยวกับ SDGs [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [สืบค้นเมื่อ 6 ม.ค. 2562]. แหล่งข้อมูล: <https://sdgs.nesdc.go.th/เกี่ยวกับ-sdgs>
4. สำนักนายกรัฐมนตรี. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 51 ก (ลงวันที่ 18 เมษายน 2562).
5. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 [อินเทอร์เน็ต]. 2562 [สืบค้นเมื่อ 6 ม.ค. 2562]. แหล่งข้อมูล: https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&-filename=develop_issue
6. คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข. 2559.
7. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560 - 2579) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2561.
8. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. นโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2563.
9. Deming WE. วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA: Deming Cycle) [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [สืบค้นเมื่อ 6 พ.ย. 2564]. แหล่งข้อมูล: <http://www.ftpi.or.th/2015/2125>
10. Prochaska JO, DiClemente CC. Transtheoretical therapy: toward a more integrative model of change. *Psychotherapy: Theory Research and Practice* 1982;19(3):276-88.
11. งานโรคติดต่ออุบัติใหม่ กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. สถานการณ์โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุขและปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง 18 สิงหาคม 2564 [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [สืบค้นเมื่อ 6 พ.ย. 2564]. แหล่งข้อมูล: <https://ddc.moph.go.th/uploads/>

- files/2017420210820025238.pdf มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2548.
12. Tyler RW. Basic principles of curriculum and instruction. Chicago: University of Chicago Press; 1949.
13. Taba H. Curriculum development: theory and practice. New York: Harcourt College Pub; 1962.
14. ประมุข กอปรสิริพัฒน์. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักสูตรการปฏิรูปการฝึกหัดครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2548.
15. ผาณิต หลีเจริญ. การนำรูปแบบ TTM ไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อการป้องกันการเกิด ภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยโรคเรื้อรัง. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2557;23(3):1-11.

Abstract: Development of Health Policy and Strategy Developmental Expertise Course for Ministry of Public Health Personnel

Thaninee Taweewikayakarn, M.B.A.; Piyanuch Promsaka na Sakolnakorn, M.N.S.

* Strategy and Planning Division, Ministry of Public Health; ** Boromarajonani College of Nursing Udon Thani, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health, Thailand
Journal of Health Science 2022;31(2):353-62.

The purposes of this research and development study were to (1) develop the Health Policy and Strategy Developmental Expertise course for Ministry of Public Health personnel, and (2) study the results from implementing the expertise course. The expertise course was studied in 2 phases, the course development phase and the course evaluation phase. The data collecting tools consist of: (1) the questionnaire for evaluating Health Policy and Strategy understanding before beginning the course, (2) the developed Health Policy and Strategy Developmental Expertise course, and (3) the questionnaire for evaluating the course. The data were analyzed by frequency distributions, means, and standard deviations. The results from the study; on one hand, the Health Policy and Strategy Expertise Course consists of 3 units of the Strategy and Planning Division: Health Policy and Strategy, Leadership, and Management. Among these 3 training units, Health Policy and Strategy took the highest responsibility due to the results of the evaluation of health policy and strategy understanding before taking the course. On the other hand, in the field of implementation of the course from the assessment of the course at least 6 months after training, the samples who were trained took the knowledge gained from the training to perform the actual work at high level. According to the results of the assessment by supervisors and colleagues, trainees had applied the knowledge gained from the course to the operation at high level. Health policy had been implemented in conjunction with the relevant authorities. Trainees were able to reduce working redundancy, in terms of time, budget, actions, and evaluations, to achieve task goals with high level of achievement. Thus, all key informants expressed that the Health Policy and Strategy Expertise Course was considered as a beneficial course for their organizations.

Keywords: course development; health policy and strategy; training program