



กรมควบคุมโรค

Department of Disease Control

รายงานการถอดบทเรียน (Lesson Learned) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program)

โดย กองนวัตกรรมและวิจัย กรมควบคุมโรค

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สารบัญ

๑. ข้อมูลกองนวัตกรรมการและวิจัย	๓
๑.๑ ความเป็นมาของนวัตกรรมการและวิจัย	๔
๑.๒ แผนผังโครงสร้างองค์กร	๖
๑.๓ ประเภทตำแหน่งบุคลากร.....	๗
๑.๔ กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการด้านสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค.....	๘
๑.๕ ทรัพยากรการดำเนินงานกิจกรรม.....	๑๔
๒. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program)	๑๕
๒.๑ หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program)	๑๖
๒.๒ ที่มาและความสำคัญของการฝึกอบรม/หลักสูตร	๑๖
๒.๓ สมรรถนะหลักของหลักสูตรฝึกอบรม	๑๖
๒.๔ ผลสัมฤทธิ์ของแผนงานฝึกอบรม/หลักสูตร.....	๑๗
๒.๕ แผนงานฝึกอบรม.....	๑๗
๒.๖ รายละเอียดโปรแกรม	๑๘
๒.๖.๑ โปรแกรมฝึกอบรม Coaching for Change	๑๘
๒.๖.๒ โปรแกรมฝึกอบรม Preschool.....	๒๐
๒.๖.๓ โปรแกรมฝึกอบรม Insight Tanks	๒๐
๒.๖.๔ โปรแกรมฝึกอบรม Service Design.....	๒๐
๒.๖.๕ บทบาทหน้าที่ของโค้ช.....	๒๒
๒.๖.๖ การประเมินผล.....	๒๒
๒.๖.๘ โครงสร้างการบริหารหลักสูตร	๒๒
๓. สรุปผลการถอดบทเรียน (Lesson Learned).....	๒๕
๓.๑ ประเด็นในการถอดบทเรียน	๒๖
๓.๒ การถอดบทเรียน (Lesson Learned) หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program) ปี ๒๕๖๕.....	๒๘
๓.๓ การถอดบทเรียน (Lesson Learned) หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program) ปี ๒๕๖๖.....	๓๒
๓.๔ การถอดบทเรียน (Lesson Learned) หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program) ปี ๒๕๖๗.....	๓๙
๔. จุดแข็ง จุดอ่อน.....	๔๗
๕. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	๕๒
ภาคผนวก	๕๕

๑. ข้อมูลกองนวัตกรรมการและวิจัย

๑.๑ ความเป็นมากองนวัตกรรมและวิจัย

• ประวัติหน่วยงาน

- ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มีนโยบายให้หน่วยงานใช้เครื่องมือจัดการความรู้ (KM) เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กรมควบคุมโรค จึงจัดตั้งหน่วยงานภายใน ชื่อว่า “สำนักจัดการความรู้” ตามคำสั่งกรมควบคุมโรคที่ ๘๗/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙
- ปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ มีการปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุขในรูปแบบ National Health Authority ๑๑ ข้อ กรมควบคุมโรคได้เปลี่ยน “สำนักจัดการความรู้” เป็น “สถาบันวิจัย จัดการความรู้ และมาตรฐาน การควบคุมโรค (สวคร.)” ตามคำสั่งกรมควบคุมโรคที่ ๒๖๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ รับผิดชอบบทบาทหน้าที่ตาม NHA ด้านที่ ๒ การสร้างและจัดการความรู้ด้านสุขภาพ ด้านที่ ๓ การประเมินนโยบายและเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ด้านที่ ๔ การกำหนดและรับรองมาตรฐานบริการต่าง ๆ
- ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ปัจจุบัน รัฐบาลกำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ บนวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อน ปฏิรูปประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสนองต่อนโยบาย กรมควบคุมโรคจึงได้เปลี่ยนจาก “สถาบันวิจัยจัดการความรู้และมาตรฐาน การควบคุมโรค (สวคร.)” เป็น “กองนวัตกรรมและวิจัย” ตามคำสั่งกรมควบคุมโรคที่ ๑๘๙๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

• หน้าที่และอำนาจของกองนวัตกรรมและวิจัย (ตามคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๒๐๘๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓)

๑. บ่มเพาะ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประเทศร่วมกับพหุภาคีทั้งภาครัฐและเอกชน
๒. พัฒนาระบบนิเวศน์เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม และบริหารจัดการระบบนิเวศน์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิจัย บริหารจัดการ วางแผน พัฒนาระบบงานวิจัย พัฒนาศักยภาพและสนับสนุนงานวิจัย และจริยธรรมงานวิจัยด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของประเทศ
๔. สร้างเครือข่ายนวัตกรรมและวิจัยเพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
๕. พัฒนาระบบงานจัดการความรู้ ประสานเครือข่ายคลังความรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ จัดทำและพัฒนาระบบงานวารสารด้านการควบคุมโรค
๖. พัฒนาระบบงานพินิจภัณฑ์และงานจดหมายเหตุ กรมควบคุมโรค ที่เชื่อมโยงพินิจภัณฑ์สาธารณสุข และการแพทย์ไทย

๗. พัฒนาระบบและดำเนินการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และพัฒนาระบบงานคุณภาพ และมาตรฐานงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของหน่วยงานต่างๆ
๘. เป็นแหล่งเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม วิจัย และผลิตภัณฑ์เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
๙. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่อธิบดีมอบหมาย

กองนวัตกรรมและวิจัย (กนว.) เป็นหนึ่งในหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานนวัตกรรม สนับสนุนระบบบริหารจัดการงานวิจัย สร้างมาตรฐานงานวิชาการ ตลอดจน ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ที่นำไปสู่การผลิตผลงาน วิชาการ ผลงานวิจัย หรือองค์ความรู้ที่ช่วยให้ประชาชนชาวไทยมี สุขภาพดี ลดป่วย ลดตาย และมีความรู้ ในการดูแลสุขภาพ ห่างไกลโรคและภัยสุขภาพในอนาคต โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นผู้นำในการขับเคลื่อน งานนวัตกรรมและวิจัยด้านการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพในระดับชาติและนานาชาติ” และมีพันธกิจสำคัญ ดังนี้

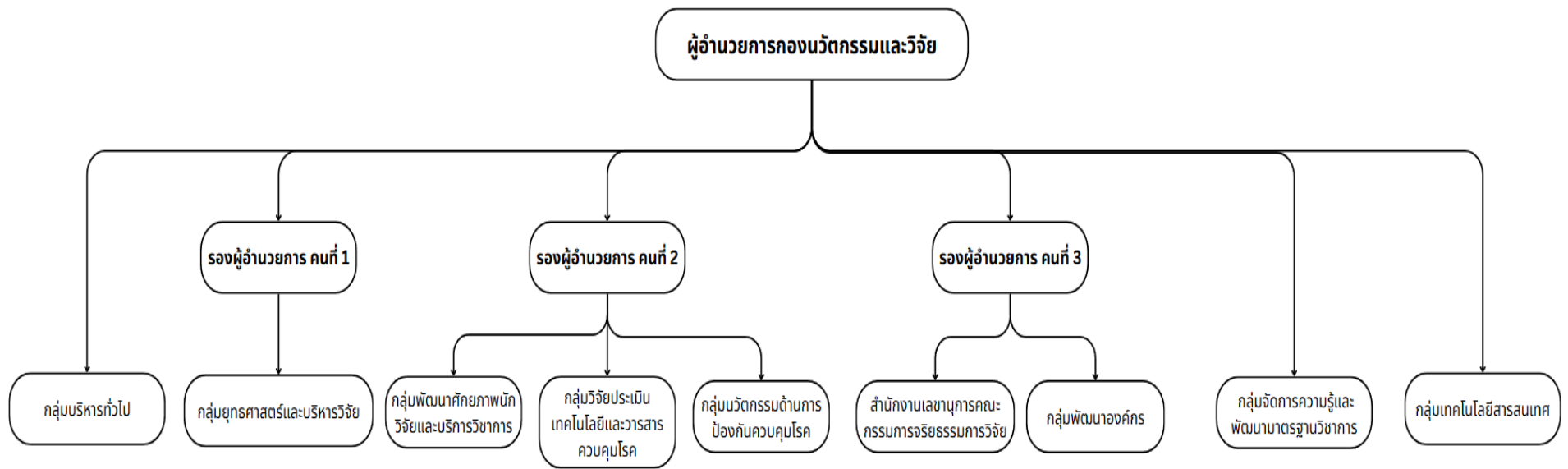
๑. พัฒนาระบบสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ทันสมัย ครบวงจร มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่หลากหลาย

๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระบวนการและรูปแบบการวิจัย เข้าถึงง่าย และสะดวกในการใช้งาน รวมทั้งสร้างงานวิจัยเชิงนโยบายด้วยกระบวนการที่มีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงสถานการณ์โรคและภัยสุขภาพของประเทศ

๓. พัฒนาระบบการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์วิชาการและระบบงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เป็นที่ยอมรับ เข้าถึงง่ายและสะดวกรวดเร็ว

ในปัจจุบันโครงสร้างการบริหารกองนวัตกรรมและวิจัย มีผู้อำนวยการรับผิดชอบบริหารงาน อยู่ภายใต้การบริหารจัดการงานและมีหน้าที่ในการกำกับดูแลกลุ่มงานที่รับผิดชอบสายงานหลักและสายงานรองของกอง ประกอบไปด้วย ๕ กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร สำนักเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กลุ่มจัดการความรู้และพัฒนามาตรฐานวิชาการ (รูปที่ ๑)

๑.๒ แผนผังโครงสร้างองค์กร



รูปที่ ๑ แผนผังโครงสร้างองค์กร

๑.๓ ประเภทตำแหน่งบุคลากร

กองนวัตกรรมการและวิจัย มี ๙ กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และบริหารวิจัย กลุ่มพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและบริหารวิชาการ กลุ่มวิจัยประเมินเทคโนโลยีและวารสารควบคุมโรค กลุ่มนวัตกรรมการป้องกันการควบคุมโรค กลุ่มพัฒนาองค์กร กลุ่มจัดการความรู้และพัฒนามาตรฐานวิชาการ สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๕๒ คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ ๑ ประเภทตำแหน่งบุคลากร

ตารางที่ ๑ ตารางแสดงประเภทตำแหน่งบุคลากร

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละบุคลากรทั้งหมด
ข้าราชการ		๒๘	๕๓.๘๕
๑.	นายแพทย์	๑	๓.๕๗
๒.	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๔	๘๕.๗๑
๓.	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๓.๕๗
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๓.๕๗
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๓.๕๗
พนักงานราชการ		๒๐	๓๘.๔๖
๖.	นักจัดการงานทั่วไป	๓	๑๕.๐๐
๗.	นักวิชาการพัสดุ	๑	๕.๐๐
๘.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๕.๐๐
๙.	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๑๐.๐๐
๑๐.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๓๐.๐๐
๑๑.	นักวิชาการสาธารณสุข	๕	๒๕.๐๐
๑๒.	เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	๑	๕.๐๐
๑๓.	นักเทคโนโลยีสุขภาพและนวัตกรรม	๑	๕.๐๐
ลูกจ้างประจำ		๑	๑.๙๒
๑๔.	พนักงานธุรการ ระดับ ส.๓	๑	
ลูกจ้างเหมาโครงการ		๓	๕.๗๗
๑๕.	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๓๓.๓๓
๑๖.	นักวิชาการสาธารณสุข	๒	๖๖.๖๗
รวม		๕๒	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

๑.๔ กระบวนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค

➤ วิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม (Vision and Strategy for Innovation)

จากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเทศไทย ภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ จึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกโฉมระบบราชการสู่ ระบบราชการ ๔.๐ ซึ่งมีความท้าทายในการบริหารราชการที่มีธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนมีความสุขจากการได้รับการบริการของภาครัฐ โดยมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการประชาชน การจัดระเบียบโครงสร้างใหม่เพื่อสร้างสมดุลและจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกลไกภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่นๆให้เป็นไปอย่างเหมาะสม รวมทั้งออกแบบโครงสร้างภายในภาครัฐเองให้กระชับและไม่เกิดความซ้ำซ้อน นอกจากนี้ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดตัวชี้วัดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (innovation base) ซึ่งทุกหน่วยงานรวมถึงกรมควบคุมโรคต้องดำเนินการเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ อธิบดีกรมควบคุมโรค นายสุรธรณชัย วัฒนายิงเจริญชัย ได้ทำการลงนามเพื่อจัดตั้ง “ศูนย์นวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค (ศนกร)” ขึ้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดให้ศูนย์นวัตกรรมฯ มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

๑. บริหารจัดการ วางแผน และติดตามความก้าวหน้า รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนานวัตกรรมด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยคุกคามสุขภาพที่มีความสำคัญของกรมควบคุมโรค
๒. สร้างผลงานในโครงการพัฒนานวัตกรรมที่มีความสำคัญต่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยคุกคามของประเทศ ตามกระบวนการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการกับเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยคุกคามสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี
๓. ทำหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายงานนวัตกรรมของกรมควบคุมโรค และฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกหัวข้อและโครงการนวัตกรรมร่วมกับกองนวัตกรรมและวิจัย
๔. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนานวัตกรรมที่มีความสำคัญของกรมควบคุมโรคต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายงานนวัตกรรมของกรมควบคุมโรค คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกหัวข้อและโครงการนวัตกรรม และต่อกรมควบคุมโรค
๕. ร่วมมือกับหน่วยงานเจ้าของโครงการพัฒนานวัตกรรมในการส่งต่อผลงานสู่การใช้ประโยชน์อย่างจริงจังเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยคุกคามสุขภาพของประเทศและการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
๖. เป็นแหล่งเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพ และการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยคุกคามสุขภาพ

อนุสนธิกรรมควบคุมโรค ได้มีคำสั่งที่ ๒๐๘๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้จัดตั้ง กองนวัตกรรม และวิจัย ขึ้นเป็นหน่วยงานภายใน โดยมีศูนย์นวัตกรรม เปลี่ยนเป็นกลุ่มนวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค

๑. บ่มเพาะ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยคุกคามสุขภาพของประเทศร่วมกับพหุภาคีทั้งภาครัฐและเอกชน

๒. พัฒนาระบบนิเวศน์เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม และบริหารจัดการระบบนิเวศน์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างเครือข่ายนวัตกรรมเพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยคุกคามสุขภาพทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๔. เป็นแหล่งเรียนรู้ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยคุกคามสุขภาพ

๕. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานนวัตกรรมและวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในระดับชาตินานาชาติ”

กลยุทธ์

๑) เพิ่มการผลิตนวัตกรรมและงานวิจัย ทั้งในส่วนที่หน่วยงานทำเองและทำร่วมกับหน่วยงานภายนอก

๑.๑) สนับสนุนให้หน่วยงานภายในกรมฯ เพิ่มการผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์วิชาการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยคำนึงถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม ทั้งที่ผลิตเองและทำร่วมกับสถาบันที่ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

๑.๒) เพิ่มการผลิตผลงานนวัตกรรมและวิจัยเชิงนโยบายที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในระดับชาตินานาชาติ

๒) แสวงหาการสนับสนุนด้านวิชาการและแหล่งทุน รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารทุนวิจัย ที่มีความคล่องตัวสูง

๒.๑) เพิ่มการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ MOU กับหน่วยงานระดับประเทศและนานาชาติ เพื่อให้ได้แหล่งทุนและการสนับสนุนวิชาการด้านอื่นๆ มาสร้างผลงานนวัตกรรม งานวิจัย และผลิตภัณฑ์วิชาการ

๒.๒) พัฒนากลไกการทำงานร่วมกับ "มูลนิธิส่งเสริมการศึกษาวิจัยการควบคุมโรค" รวมถึงมูลนิธิหรือสมาคมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนงานนวัตกรรมและวิจัย เพื่อให้เกิดระบบการทำงานที่เอื้อต่อการรับทุนสนับสนุนงานนวัตกรรมและวิจัยจากหน่วยงานภายนอก

๓) พัฒนาระบบงานภายในให้มีความทันสมัยและสามารถรองรับการปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่

๓.๑) จัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นทดแทนอุปกรณ์ที่เสื่อมสภาพในปัจจุบัน

๓.๒) ปรับปรุงการดำเนินงานของกองนวัตกรรมและวิจัย ให้ทันสมัยและสะดวกต่อการทำงานและการให้บริการ เช่น การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ให้สอดคล้องกับการทำงานที่เป็นปัจจุบัน

๓.๓) พัฒนาการบริหารจัดการนวัตกรรมการอย่างเป็นระบบ โดยใช้หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จทั้งในและต่างประเทศเป็นต้นแบบ

๓.๔) ผลักดันให้กองนวัตกรรมการและวิจัยเป็นหน่วยงานที่อยู่ในโครงสร้างของกรมควบคุมโรคตามกฎหมาย

๔) เลิก/ลดภารกิจบางด้านที่เป็นจุดอ่อนและไม่คุ้มค่ากับการลงทุน

๔.๑) ถ่ายโอนภารกิจบางด้านที่เป็นจุดอ่อนของกองนวัตกรรมการและวิจัยให้หน่วยงานที่ความพร้อมทั้งในและนอกกรมควบคุมโรค

๔.๒) ลดการสนับสนุนการพัฒนางานนวัตกรรมการและงานวิจัยที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนานานเกินกำหนด หรือนวัตกรรมและงานวิจัยกลุ่มเป้าหมายของการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ (Potential User) ประเมินแล้วว่าไม่เห็นประโยชน์ที่ชัดเจน

๕) ปรับปรุงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑) เพิ่มการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัย นวัตกรรม และผลิตภัณฑ์วิชาการ รวมทั้งบริการต่างๆ ของกรมฯ ผ่านเครือข่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยต่างๆ และสื่อที่หลากหลาย โดยเฉพาะสื่อดิจิทัล

๕.๒) เพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้เครือข่ายสถานบริการ สุขภาพมีการนำผลงานนวัตกรรมและวิจัยด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพไปประยุกต์ใช้

๕.๓) ประสานความร่วมมือกับสำนักสื่อสารความเสี่ยงฯ ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์นวัตกรรมและวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ต้องผ่านช่องทางสื่อที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

๕.๔) ยกระดับวารสารกรมควบคุมโรคให้เข้าสู่ฐานข้อมูล Asian Citation Index (ACI) รวมทั้งสามารถสืบค้นได้ในหอสมุดกลางทางการแพทย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา (PubMed.)

๕.๕) เพิ่มการสื่อสารภารกิจและผลผลิตขององค์กรโดยอาศัยบุคคลที่มีชื่อเสียงช่วยประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

๖) เพิ่มบุคลากรส่วนขาดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๖.๑) เพิ่มบุคลากรส่วนขาดที่จำเป็น โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการนวัตกรรมและนักวิจัยเชิงนโยบาย

๖.๒) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (Digital Literacy)

๖.๓) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาศักยภาพการทำงานแบบ Multi-Center และทักษะที่เพิ่มศักยภาพของบุคลากร

๖.๔) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านนวัตกรรมและวิจัยเชิงนโยบาย รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๗) เพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศ ทั้งด้าน Hardware, Software และระบบฐานข้อมูล เพื่อรองรับการใช้งานที่เพิ่มขึ้น

๗.๑) พัฒนาสมรรถนะอุปกรณ์ด้านสารสนเทศทั้งด้าน Hardware และ Software ให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ทันสมัย

๗.๒) พัฒนาศูนย์ข้อมูลกลาง (Central Data Center) งานนวัตกรรมและงานวิจัยด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจุบัน ที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานด้านนวัตกรรมและวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

๘) เพิ่มการสร้างบรรยากาศที่ดีในทุกระดับขององค์กร

๘.๑) เพิ่มการสร้างแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ให้บุคลากรทุกระดับ

๘.๒) เพิ่มสวัสดิการพิเศษให้บุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่ยังไม่สามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้

➤ เป้าหมายขององค์กรที่มีความท้าทายในการพัฒนานวัตกรรม (Challenging Goal)

กรมควบคุมโรค ได้มีคำสั่งที่ ๒๐๘๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้จัดตั้งกองนวัตกรรมและวิจัยขึ้นเป็นหน่วยงานภายใน โดยมีศูนย์นวัตกรรมเปลี่ยนเป็นกลุ่มนวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคด้วยการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ และความท้าทายเชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์ SWOT analysis โดยพิจารณาจุดแข็งและโอกาสของศูนย์นวัตกรรมฯ เพื่อกำหนดเป็นความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และพิจารณาจุดอ่อนและภัยคุกคาม เพื่อกำหนดเป็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์ คลอบคลุมการดำเนินงานที่สำคัญ ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านผลิตภัณฑ์ หรือ การดำเนินการหลักของกลุ่มนวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค

๑.๑ โครงการ/กระบวนการบ่มเพาะนวัตกรรม

๑.๒ บริการให้คำปรึกษาการพัฒนาโครงการนวัตกรรม

๑.๓ บริการอบรมทักษะการพัฒนานวัตกรรม

๑.๔ การส่งเสริมและเชื่อมต่อเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค

๒. ด้านระบบปฏิบัติการ

๓. ด้านบุคคล

๔. ด้านการเงินและตลาด

๕. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จของนวัตกรรมที่หน่วยงานสร้างใหม่และนำไปใช้ประโยชน์

➤ ค่านิยมร่วม (Shared Value)

ค่านิยมและกระทรวงสาธารณสุข MOPH

M: Mastery ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิดพูด อย่างมีสติใช้กิริยาวาจาเหมาะสม มีความซื่อสัตย์มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อ)

O: Originality สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P: People-centered approach ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน

H: Humility มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ช่วย ผู้อื่นแก้ปัญหาในยามคับขัน

จากค่านิยมระดับกระทรวงสาธารณสุข O: Originality สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ กรมควบคุมโรคมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะสร้างและพัฒนานวัตกรรมด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยกลุ่มนวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค

ค่านิยมในองค์กร คือ FPSIT

F: Fail fast, learn fast, fast forward - ล้มให้เร็ว เรียนรู้ให้เร็ว ลุกให้เร็ว แล้วก้าวไปข้างหน้า

P: People-centric – ให้คนเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน ทั้งประชาชนผู้รับบริการ บุคลากรในองค์กร และภาคีที่เกี่ยวข้อง

S: Synergy - ทำความร่วมมือกับหน่วยงานหลายฝ่ายในการบรรลุเป้าหมายที่เติบโตไปด้วยกัน

I: Initiatives – เริ่มก้าวแรกในการพัฒนา และการทำสิ่งใหม่อยู่เสมอ

T: Trust – สร้างความเชื่อใจทุกระดับ

➤ การวางแผนตลาดด้วยข้อมูลเชิงลึก (Market Insight)

การดำเนินงานตามกระบวนการของกรมควบคุมโรค ให้ได้มาซึ่งข้อมูลในระดับชุมชน จากการสำรวจจากหน่วยงานส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขระดับอำเภอและจังหวัด ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยสำนักงานป้องกันควบคุมโรค เพื่อส่งข้อมูลมายังส่วนกลาง กรมควบคุมโรค ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล นำไปสู่การเสนอเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีการนำเครื่องมือของกระบวนการ Empathy จากกิจกรรม Workshop Preschool เพื่อเก็บข้อมูล Primary & Secondary Data จากความต้องการของลูกค้า/กลุ่มเป้าหมาย(Users/Stakeholders) ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เครื่องมือ Exploring Problem เพื่อทำความเข้าใจตลาดมากขึ้น พร้อมทั้งมีโมเดลการให้คำปรึกษาจัดอบรมทีม Coach ของทีม DPHI เพื่อเป็นโมเดลการทำงานสำหรับช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของทีมนวัตกรรมที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่กระบวนการบ่มเพาะ ประจำหน่วยงานผ่านกิจกรรม Preschool เพื่อให้หน่วยงานมีทีมที่ปรึกษา และโค้ชการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการดำเนินงานแบบเครือข่ายระหว่างหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และองค์ความรู้จากการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม

➤ การมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Participation)

การพัฒนานวัตกรรมของกรมควบคุมโรค โดยกองนวัตกรรมและวิจัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางาน โดยผ่านกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการบ่มเพาะนวัตกรรม (Incubation Program) ซึ่งเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาร่วมวิเคราะห์ปัญหา เพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริงที่เกิดจากการทำงาน/ของประชาชน โดยการลงไปสัมภาษณ์หรือสังเกตจากพื้นที่จริงจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเมื่อพบประเด็นปัญหาที่แท้จริง ทีมพัฒนานวัตกรรมก็จะร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งในส่วนนี้ได้มีเครือข่าย ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีบทบาทสำคัญในการร่วมออกไอเดีย แสดงความคิดเห็น และพัฒนา เช่น โครงการบ่มเพาะนวัตกรรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๔ โครงการ ได้แก่

๑. โครงการการส่งตัวอย่างทางห้องปฏิบัติการล่าช้าของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการสอบสวนป้องกันควบคุมให้ทันทั่วถึง ในเขตสุขภาพที่ ๙ (Easy Lab) โดยร่วมมือกับบริษัท Ever Medical Technology Co.,Ltd. โดยมีการลงสัมภาษณ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย จพต., สสจ. และ สคร.๙

๒. โครงการการพัฒนาระบบการตรวจจับ แจ้งเตือนอุบัติเหตุทางถนนและการตอบสนองทางการแพทย์ที่เกิดจากรถโดยสารขนาดใหญ่ (Safe Side) โดยอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีการลงสัมภาษณ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้กระบวนการ Design sprint ประกอบด้วย คนที่ประสบอุบัติเหตุ พยาบาล/ผู้ช่วยพยาบาลนิติเวช ๑๖๖๙ คนแจ้งเหตุ เจ้าหน้าที่รับแจ้งเหตุ มูลนิธิ/รภกัญญ์ โรงพยาบาล ER/EMS

๓. โครงการพัฒนานวัตกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพและระบบข้อมูลทางสุขภาพผู้ประกอบการในสถานประกอบการ โดยร่วมมือกับบริษัท Invitrace company limited

๔. โครงการนักดื่มหน้าใหม่เพศชายอายุ ๑๕ - ๑๙ ปี ในโรงเรียนมัธยมพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก โดยร่วมมือกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), สำนักงานเครือข่ายองค์กรงดเหล้า ในเขตสุขภาพที่ ๒ และเครือข่ายภาคประชาชนในกลุ่มของเยาวชนจังหวัดพิษณุโลก

โดยในแต่ละปีงบประมาณเราคาดหวังว่าจะสามารถขยายกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นได้และ การพัฒนาทักษะพื้นฐานในการต่อยอดสู่การพัฒนางานนวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค มุ่งเน้นการทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาและกลุ่มเป้าหมาย (Empathize Workshop) และมุ่งเน้นการสังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (Synthesis Workshop) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะทำให้นักพัฒนานวัตกรรม มีความมั่นใจมากขึ้นว่ากำลังจะออกแบบวิธีการแก้ไขปัญหให้สอดคล้องกับ Pain Point ของผู้ใช้งานได้อย่างแท้จริง โดยเป้าหมายของการบ่มเพาะนวัตกรรม เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน มีการพิจารณาจากเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

๑. ปัญหาด้านสาธารณสุขหรือการบริหารจัดการ ที่มีผลกระทบสูง

๒. มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลประโยชน์ที่ชัดเจน

๓. ระบุ PAIN หรือ NEED ของกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจน

๔. กำหนด OBJECTIVE การแก้ปัญหาได้ชัดเจน (มี How might we ชัดเจน/มี insight รองรับ/สามารถบอกความสำคัญได้ชัดเจน)

๕. มีโอกาสสร้างต้นแบบการแก้ปัญหาขึ้นในระยะ ๓-๖ เดือน (แผนการทำงาน/ทีม/พาร์ทเนอร์)

ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางและนโยบายการผลักดันนวัตกรรมของกรมควบคุมโรค ที่อยากเห็นการพัฒนานวัตกรรมที่ออกแบบมาจากปัญหา หรือความต้องการของประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง ผ่านกระบวนการร่วมออกแบบนวัตกรรม (Collaboration) กับเครือข่ายหรือผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ จากภายนอกกรม อันจะส่งผลให้เรามีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับความเคยชินหรือวิธีการแก้ไขปัญหาแบบเดิม นอกจากนั้น การที่กรมควบคุมโรคมีพันธกิจหลักในการร่วมมือกับเครือข่ายในการผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือ กฎหมายการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ก็เป็นอีกปัจจัยเสริมประการหนึ่งที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม เพราะจะทำให้มีอำนาจหน้าที่ (Authority) มีพื้นที่และมีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน (Community) สำหรับการริเริ่ม ทดลอง หรือทดสอบแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมด้านป้องกันควบคุมโรค เพื่อที่ในท้ายที่สุดแล้วจะทำให้เราได้นวัตกรรมที่ทำได้จริง (Feasible) ใช้ได้จริง (Practical) เป็นที่ต้องการ (Desirable) และเป็นนวัตกรรมที่สามารถขยายผลหรือทำให้เป็นธุรกิจได้จริง (Viable)

๑.๕ ทรัพยากรการดำเนินงาน

ด้านสถานที่

- โดยตั้งอยู่ที่ กองนวัตกรรมและวิจัย เลขที่ ๘๘/๒๑ อาคาร ๑๐ ชั้น ๑ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซอยติวานนท์ ๑๔ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- Platform Online
Zoom, Miro, Figma, Maze, Canva และ Google Workspace

ด้านทรัพยากรบุคคล

- Program Manager
- Project Coordinator

ด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

- ห้อง Coworking Space

๒. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็น
โค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program)

๒.๑ หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ช ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program)

(ภาษาไทย) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(ภาษาอังกฤษ) Coaching for Change Program

๒.๒ ที่มาและความสำคัญของการฝึกอบรม/หลักสูตร

ปัจจุบันสังคมไทยมีปัจจัยการเกิดโรคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์โรคและภาวะสุขภาพของประชาชน ทำให้ระบบป้องกันควบคุมโรคมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัย และนวัตกรรมด้านสุขภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในระดับนโยบายของประเทศ ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข เป้าหมายคือประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืนโดยกรมควบคุมโรคมุ่งเน้นในเรื่องการป้องกันควบคุมโรคและลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ตามกรอบยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี การป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ คือ "ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากลภายในปี ๒๕๗๔" และกำหนดเป้าหมายหลัก คือ ประชาชนมีสุขภาพดี ลดเสี่ยง ลดโรค ลดป่วย ลดพิการและลดตาย ซึ่งกรมควบคุมโรคได้จัดทำนโยบายพัฒนากฎหมายควบคุมโรคเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ ที่มุ่งเน้นการทำงานที่รวมพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) สร้างนวัตกรรม (Innovation) และปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitalization)

กองนวัตกรรมและวิจัย โดยกลุ่มนวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค ได้รับมอบหมายให้มีการกิจสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานสร้างและพัฒนานวัตกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ รวมทั้งประชาชนทั่วไป ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินมาตรการด้านสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค ที่อาศัยงานนวัตกรรมในการขับเคลื่อน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคให้มีทักษะที่จำเป็นในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยบุคลากรกลุ่มนี้จะสามารถสร้างและนำพาทีมพัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง และยังพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพ รวมถึงพัฒนาศักยภาพและฝึกฝนการใช้เครื่องมือที่จำเป็นต่อการเป็นโค้ชนวัตกรรม และเข้าใจในบทบาทของการเป็นโค้ชนวัตกรรม และทราบถึงความแตกต่างระหว่างการเป็นเมนเทอร์ (Mentoring) และการให้คำปรึกษา (Consulting, Counseling) ได้อย่างชัดเจน

๒.๓ สมรรถนะหลักของหลักสูตรฝึกอบรม

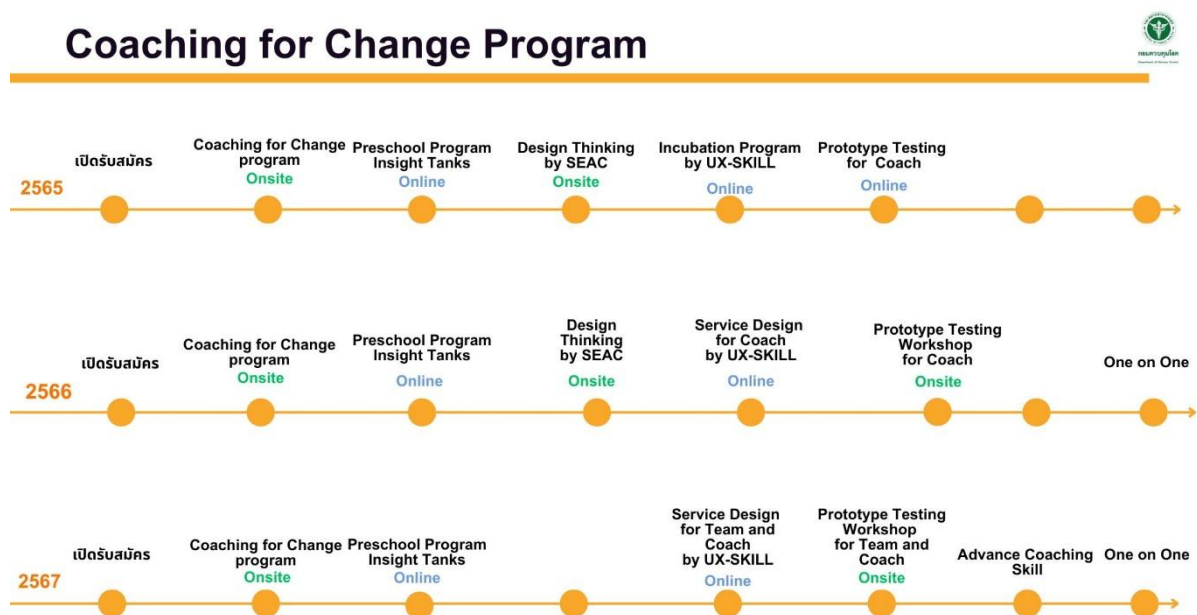
๑. ทักษะ Empathy
๒. ทักษะ Active Listening
๓. ทักษะ Powerful Questioning
๔. ทักษะ CPQ (Clarify Placement Question)
๕. ทักษะ Constructive Feedback
๖. ความเข้าใจในหลักการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Mindset)
๗. ความเข้าใจการใช้ประยุกต์ใช้เครื่องมือของ Service Design

๘. ทักษะการนำกระบวนการ (Facilitation Skill)
๙. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)
๑๐. ความสามารถในการยืดหยุ่น ปรับตัว (Flexibility & Adjustment)
๑๑. ความรู้และทักษะในการเข้าใจ สำนวญ ปัญหาเชิงลึกและสรุปประเด็นปัญหา (การทำ Insight, Synthesis, Summary)

๒.๔ ผลสัมฤทธิ์ของแผนงานฝึกอบรม/หลักสูตร

๑. มีทักษะการเป็นโค้ชให้กับทีมพัฒนานวัตกรรมประจำหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อให้กระบวนการพัฒนานวัตกรรมของหน่วยงานดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
๒. สามารถนำเครื่องมือที่ไปใช้ในการกระตุ้นและสร้างการตระหนักรู้ในกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
๓. สามารถนำทักษะการเป็นโค้ชไปสอนหรือเป็นวิทยากรให้กับทีมพัฒนานวัตกรรมประจำหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคและหน่วยงานภายนอกได้
๔. มีเครือข่ายสำหรับทีมโค้ชในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนกระบวนการ เพื่อสร้างการเรียนรู้และพัฒนา นวัตกรรมร่วมกัน

๒.๕ แผนงานฝึกอบรม



รูปที่ ๒ แผนภาพแสดงโปรแกรมการฝึกอบรมโค้ช ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗

๒.๖ รายละเอียดโปรแกรม

๒.๖.๑ โปรแกรมฝึกอบรม Coaching for Change

๑) Coaching for Change Program ๒๕๖๕

- เป้าหมาย : นักสร้างการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาทักษะ เสริมสร้างความมั่นใจสู่การเป็น Project Coach ให้กับทีมพัฒนานวัตกรรมประจำหน่วยงาน
- กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรทุกหน่วยงานภายในสังกัดกรมควบคุมโรคที่สมัครเข้าร่วมโครงการ โดยผ่านหลักเกณฑ์ที่กองนวัตกรรมและวิจัยกำหนด จำนวน ๓๐ คนต่อปี
- คุณลักษณะที่คาดหวัง :
 ๑. ทักษะ Empathy
 ๒. ทักษะ Active Listening
 ๓. ทักษะ Powerful Questioning
 ๔. ทักษะ Clarify Placement Question (CPQ)
 ๕. ทักษะ Constructive Feedback
 ๖. ความเข้าใจในหลักการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Mindset)
 ๗. ความเข้าใจการใช้ประยุกต์ใช้เครื่องมือของ Service Design
 ๘. ทักษะการนำกระบวนการ (Facilitation Skill)
 ๙. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)
 ๑๐. ความสามารถในการยืดหยุ่น ปรับตัว (Flexibility & Adjustment)
- รูปแบบการฝึกอบรม: Onsite
- จำนวนผู้เข้าอบรม: ๓๒ คน
- เนื้อหาฝึกอบรม :
 ๑. Coaching for Changemaker
 ๒. Insight Tanks workbook

๒) Coaching for Change Program ๒๕๖๖

- เป้าหมาย :
 ๑. Coaching Experiences: สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี อันหมายถึง สร้างประสบการณ์ “การเรียนรู้และการเติบโต” ในฐานะโค้ชนวัตกรรม
แนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุ coaching experiences : การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทั้งรูปแบบการ training และ OJT
 ๒. Coach Community: เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในชุมชนนักสร้างการเปลี่ยนแปลง
แนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุ Coach Community : การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกิจกรรมหลัก Coach Meeting และการสร้าง Engagement

- กลุ่มเป้าหมาย: บุคลากรทุกหน่วยงานภายในและภายนอกสังกัดกรมควบคุมโรค และภาคเอกชน
- คุณลักษณะที่คาดหวัง : ๑. ทักษะ Empathy
๒. ทักษะ Active Listening
๓. ทักษะ Powerful Questioning
๔. ทักษะ Clarify Placement Question (CPQ)
๕. ทักษะ Constructive Feedback
๖. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)
๗. ความรู้และทักษะในการเข้าใจ สำนวญ ปัญหาเชิงลึกและสรุปประเด็น
ปัญหา (การหา Insight, Synthesis, Summary)

- รูปแบบการฝึกอบรม : Onsite
- จำนวนผู้เข้าอบรม : ๔๑ คน
- เนื้อหาฝึกอบรม : ๑. Coaching for Changemaker
๒. Insight Tanks workbook

๓) Coaching for Change Program ๒๕๖๗

- เป้าหมาย : ๑. พัฒนาบุคลากรสู่การเป็น “Project Coach” / เติมเต็มศักยภาพระดับบุคคล
๒. Coach Community” of Practice / สร้างความเข้มแข็งในระดับหน่วยงาน
๓. Innovation “Change Agent” / สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับหน่วยงานและ
ส่วนราชการ
Quick win: Coach for Innovation Project
Long Run: ระบบนิเวศนวัตกรรมที่เข้มแข็งและยั่งยืนกลุ่มเป้าหมาย บุคลากรทุก
หน่วยงานภายในและภายนอกสังกัดกรมควบคุมโรค และภาคเอกชน
- คุณลักษณะที่คาดหวัง : ๑. ฟัง เพื่อเปิดพื้นที่ในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน
๒. ถาม เพื่อชี้ชวนให้เห็นทางไปต่อในแบบที่เหมาะสมกับตัวเอง
๓. สะท้อน เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
๔. สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อเติมไฟให้มีแรงไปต่อจนบรรลุเป้าหมาย
- รูปแบบการฝึกอบรม : Onsite
- จำนวนผู้เข้าอบรม : ๒๗ คน
- เนื้อหาฝึกอบรม : ๑. Coaching for Changemaker
๒. Insight Tanks workbook

๒.๖.๒ โปรแกรมฝึกอบรม Preschool

- รูปแบบการฝึกอบรม: On the Job Training
- เนื้อหาฝึกอบรม: Insight Tanks workbook
- บทบาทหน้าที่ของโค้ช:
 ๑. กระตุ้น จูงใจ เต็มไฟให้ทีม
 ๒. ถามคำถามให้ทีมคิด วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายร่วมกับทีม
 ๓. ร่วมทำงานกับทีมไปจนจบโครงการ เป็นเพื่อน รับฟังปัญหา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายผลงานนวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค

๒.๖.๓ โปรแกรมฝึกอบรม Insight Tanks

๒.๖.๔ โปรแกรมฝึกอบรม Service Design

- รูปแบบการฝึกอบรม: On the Job Training
 - เนื้อหาฝึกอบรม:
 ๑. Service Design
 ๒. Advance coaching skill
 ๓. Coach meeting
- บทเรียนโปรแกรม Service Design
๑. Kick Off & Prep work and Pairing
 ๒. What is Service design
 ๓. Service Design tools & research ๐๑
 ๔. Service Design tools & research ๐๒
 ๕. Client Brief
 ๖. Service Design Research
 ๗. User Interview ๐๑
 ๘. User Interview ๐๒
 ๙. Workshop & Facilitation ๐๑
 ๑๐. Workshop & Facilitation ๐๒
 ๑๑. Mapping the Customer Journey
 ๑๒. Ideation ๐๑
 ๑๓. Ideation ๐๒
 ๑๔. Prototype testing workshop
 ๑๕. Best Practice building a prototype & understand the real challenge
 ๑๖. Service Design & Prototype create change and bring it team
 ๑๗. Pitch Desk & Business Model & Roadmap
 ๑๘. Presentation – Present your pitch to the client

➤ บทเรียน Advance Coaching Skill

Module	Objectives
Module ๑ Empathy & Coaching Skill ๑.๑	เรียนรู้ทักษะการตั้งคำถาม การสื่อสารแบบ Empathic communication และเรียนรู้วิธีการให้ Constructive feedback
Module ๒ Empathy & Coaching Skill ๑.๒	เรียนรู้ทักษะการตั้งคำถาม การสื่อสารแบบ Empathic communication และเรียนรู้วิธีการให้ Constructive feedback
Module ๓ Finding “How might we...?”	เรียนรู้กระบวนการที่จะนำไปสู่การ Define ปัญหาที่ชัดเจน รวมไปถึงเข้าใจความสำคัญและมีภาพปลายทางของขั้นตอนการ Define ปัญหา และฝึกการนำกระบวนการและตั้งคำถามที่จะนำไปสู่การกำหนด Basic Expectation
Module ๔ Get ready for Ideation	เรียนรู้การเตรียม mindset ที่เปิดกว้าง/ไม่ตัดสิน/ไม่กระโดดเข้าหา solution/ไม่ชี้นำ เข้าใจรูปแบบและเครื่องมือที่ต้องใช้ รวมไปถึงการมองเห็นภาพเป้าหมายผลผลิตและมีแนวทางที่จะช่วยเหลือทีมพัฒนานวัตกรรมในช่วงกระบวนการ Ideate ได้อย่างราบรื่นและฝึกการนำกระบวนการและการตั้งคำถามที่จะนำไปสู่การระดมความคิด และต่อยอดสู่การออกแบบ solution ที่เหมาะกับปัญหาของทีมพัฒนานวัตกรรม

➤ Coach Meeting

• ความถี่: จัดทุก ๒ สัปดาห์ ใช้เวลาครั้งละไม่เกิน ๒ ชั่วโมง (รวมเวลาพักเบรก) ในกรณีที่ไม่มีการจัด workshop อื่นใดในเดือนนั้น ๆ

• เนื้อหาการประชุม:

๑. แจ้งความคืบหน้าการทำงานล่าสุดของทีม
๒. ระบุปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเจอในระหว่างการใช้โค้ช
๓. สะท้อนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการโค้ชในช่วงที่ผ่านมา
๔. ระบุสิ่งที่ต้องการให้ทางโครงการช่วยเหลือหรือสนับสนุน
๕. ทางโครงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับ milestone ถัดไปและผลลัพธ์ที่คาดหวังในเดือนนั้น ๆ

• บรรยากาศการประชุม:

๑. เน้นการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ
๒. สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้โค้ชสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอย่างเปิดกว้าง
๓. สร้างบรรยากาศของการโอบรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในระหว่างการใช้โค้ชและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความผิดพลาดเหล่านั้นภายในกลุ่มโค้ชด้วยกันเอง
๔. สร้างพื้นที่ให้โค้ชทุกคนอยากมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

๕. ผู้เข้าร่วมกระบวนการ (สมาชิกโค้ช/Moderator/Observer) ควรจะมีบุคลิกภาพแบบไม่ตัดสิน
ผู้อื่น เปิดกว้าง เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี

๒.๖.๕ บทบาทหน้าที่ของโค้ช

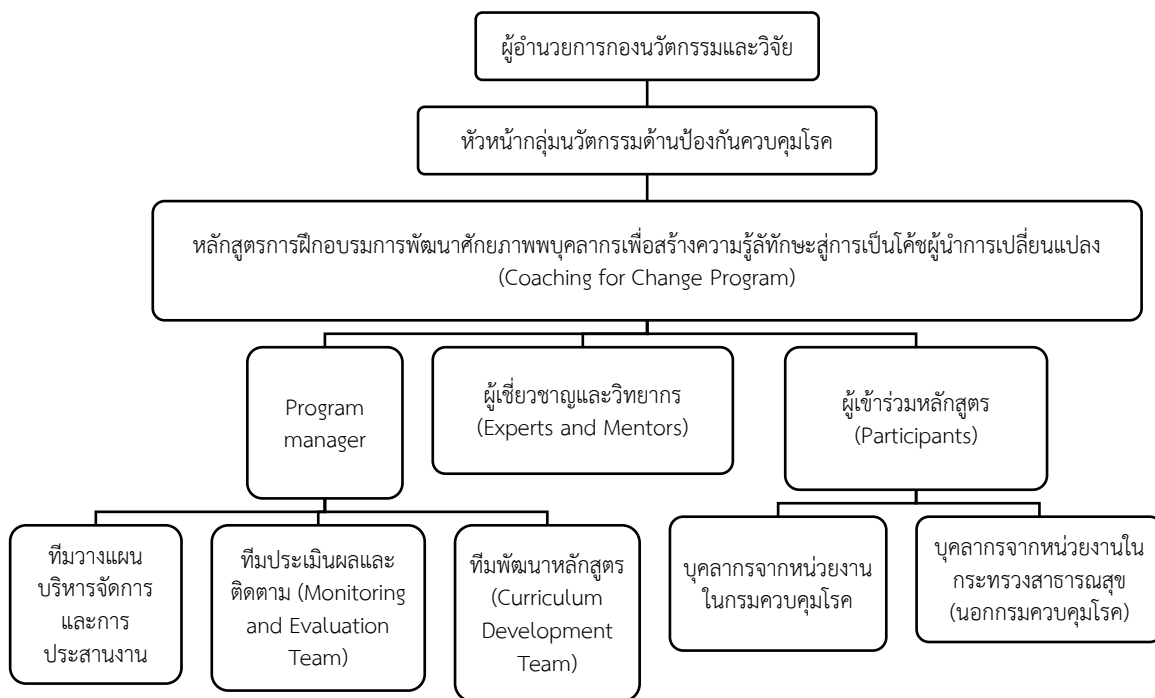
๑. นัดทีมในการพูดคุยให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะตามวันและเวลาที่สะดวกอย่างน้อย ๒ สัปดาห์ ต่อ ๑ ครั้ง
๒. ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ทีมมีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้นหลังจากที่ทีมมีการเรียนรู้และผ่านขั้นตอน
๓. การทำงานตามกระบวนการของ Service Design ในแต่ละช่วง ทั้งนี้ในส่วนของกระบวนการด้าน Service Design นั้นควรได้รับการแนะนำจากผู้มีประสบการณ์โดยตรง
๔. สะท้อนให้ทีมได้เห็นถึงการเรียนรู้และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการการทำงานให้เด่นชัดขึ้น
๕. ช่วยให้เห็นแนวทางในการจัดการกับปัญหาและสามารถลงมือแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม
๖. คอยสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ รักษาความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการทำงานของทีมให้สำเร็จ ลุล่วงได้จนจบโครงการบ่มเพาะนวัตกรรม
๗. แลกเปลี่ยนข้อมูลกับทางโครงการผ่าน Coach Meeting ตามรอบที่กำหนด เพื่อนำเสนอความคืบหน้า ปัญหาและอุปสรรคที่เจอ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการให้การสนับสนุนได้ตรงความต้องการของทั้งโค้ชและทีม

๒.๖.๖ การประเมินผล

๑. After Reaction Review
๒. แบบประเมินตนเอง (Self-reflection)

๒.๖.๘ โครงสร้างการบริหารหลักสูตร

โครงสร้างการบริหารหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพและป้องกันควบคุมโรคเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาโรคและภัยสุขภาพให้แก่ประชาชนอย่างยั่งยืน (School of Incubation Program) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ ได้รับการจัดการที่ครอบคลุมและเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น ส่วนสำคัญต่าง ๆ ดังนี้ (รูปที่ ๒)



รูปที่ ๔ โครงสร้างการบริหารหลักสูตรการฝึกอบรมฯ

๑) คณะกรรมการอำนวยการ (Steering Committee)

นำโดยผู้อำนวยการกองนวัตกรรมและวิจัย มีหน้าที่กำหนดนโยบายและเป้าหมายของโครงการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและการสนับสนุนด้านทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๒) คณะกรรมการบริหารโครงการ (Program Management Team)

ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มวิจัยและนวัตกรรม และหัวหน้างานนวัตกรรมฯ ร่วมกับ Coach Manager มีบทบาทรับผิดชอบในการวางแผนและดำเนินการหลักสูตร จัดสรรงบประมาณและจัดการทรัพยากร ตลอดจนประสานงานกับวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เข้าร่วมโครงการ

๓) ทีมพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Team)

ทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้ากลุ่มวิจัยและนวัตกรรม หัวหน้างานนวัตกรรมฯ และ Coach Manager เพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ โดยสร้างสรรค์เนื้อหาและกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น Miro, Figma และ Canva มาใช้ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่กำหนดผู้เชี่ยวชาญและวิทยากรที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในโครงการฯ

๔) ผู้เชี่ยวชาญและวิทยากร (Experts and Mentors)

ซึ่งได้รับการคัดเลือกโดย Program Manager จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรม แนะนำการวางแผนและการลงพื้นที่ รวมถึงถ่ายทอดประสบการณ์และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ผู้เข้าร่วมหลักสูตร (Participants)

ประกอบด้วยบุคลากรจากหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และ นักวิชาการ รวมถึงบุคลากรจากหน่วยงานอื่น เช่น บริษัทเอกชนหรือมหาวิทยาลัย โดยผู้เข้าร่วมต้องมี

คุณสมบัติสำคัญ เช่น ความสนใจในการพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ Design Thinking และ Service Design และความพร้อมในการทำงานเป็นทีมเพื่อแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญ เช่น Non-Communicable Diseases (NCD) Communicable Diseases (CD) การจัดการระบบ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย รวมถึงการบาดเจ็บ

๖) ฝ่ายประเมินผลและติดตาม (Monitoring and Evaluation Team)

นำโดยหัวหน้ากลุ่มวิจัยและนวัตกรรม หัวหน้างานนวัตกรรมฯ และ Coach Manager มีหน้าที่ติดตามความก้าวหน้าและประสิทธิผลของโครงการ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลลัพธ์ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต

๓. สรุปผลการถอดบทเรียน (Lesson Learned)

๓.๑ ประเด็นในการถอดบทเรียน

๓.๑.๑ ด้านเนื้อหา/บทเรียน

ด้านเนื้อหา

- ๑) Coach for Changemaker
- ๒) Insight Tank
- ๓) Design Thinking
- ๔) Service Design
- ๕) Advance Coaching Skills

ด้านบทเรียน

- ๑) Active listening
- ๒) Powerful Questioning
- ๓) Effective Communication
- ๔) Inspiration
- ๕) Flexibility & Adjustment
- ๖) Innovation and Service design
- ๗) การสร้าง Client Brief
- ๘) การออกแบบและจัดทำ User Interview
- ๙) การทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย (Empathize)
- ๑๐) ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
- ๑๑) การระบุประเด็นปัญหาที่สนใจ (Define)
- ๑๒) การเตรียม Prototype
- ๑๓) การวางแผน Test
- ๑๔) วิธีการ เทคนิค ของการทำเอกสารสรุปผลงานและข้อเสนอทางธุรกิจ (Pitch Desk)

๓.๑.๒ ด้านเครื่องมือ

- ๑) Miro
- ๒) Maze
- ๓) Canva
- ๔) Zoom
- ๕) Worksheet ที่ ๑.๑ – ๕.๓

๓.๑.๓ ด้านการจัดสื่อการสอน/รูปแบบการสอน

- ๑) Coach for Changemaker (onsite)
- ๒) Insight Tank (online)
- ๓) Design Thinking by SEAC (onsite)
- ๔) Service Design (online)
- ๕) Advance Coaching Skills (online)

๓.๑.๔ ด้านการวัดผล

- ๑) After reaction review
- ๒) แบบประเมินตนเอง (Self-reflection)

๓.๑.๕ ด้านการสนับสนุน

- ๑) การสนับสนุนจากทีม DPHI
- ๒) การจัดผู้ประสานงานประจำทีม (Project Coordinator)
- ๓) การสื่อสารผ่าน E-mail
- ๔) การกำหนดข้อตกลงการทำงานร่วมกัน
- ๕) ระบบ One on One UX skill
- ๖) Coach clinic

๓.๑.๖ ด้านวิทยากร/ผู้สอน

- ๑) ความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการบรรยาย
- ๒) ประสบการณ์ในการทำงานหรือวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- ๓) ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงานและกลุ่มเป้าหมาย
- ๔) แผนการนำเสนอหรือรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- ๕. การปรับเนื้อหาตามระดับความรู้หรือความสนใจของผู้ฟัง
- ๖) ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ในลักษณะที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ
- ๗) การยกตัวอย่างหรือวิธีการที่ใช้เพื่อดึงดูดความสนใจผู้ฟัง
- ๘) ความสามารถในการตอบคำถาม / ข้อเสนอแนะ
- ๙) การเปิดรับคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนำเสนอ
- ๑๐) การเตรียมสื่อหรือเอกสารประกอบการบรรยายที่เพียงพอและเหมาะสม

๓.๒ การถอดบทเรียน (Lesson Learned) หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program) ปี ๒๕๖๕

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๑. ด้านเนื้อหา / บทเรียน	- มีเนื้อหาละเอียดครบถ้วนชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง ทำให้เข้าใจบทบาทของความ เป็นโค้ช (Coach) ได้ดี - มีคู่มือแนวทางที่ชัดเจนเข้าใจง่าย - มีแบบฝึกหัดให้ฝึกทำ - มีกระบวนการทำบทบาทสมมติ (Roleplay) ที่ทำให้เข้าใจมากขึ้น - มีการเรียงลำดับบทเรียนในหลักสูตรได้ดี - หลักสูตร Service Design มีเครื่องมือที่ครอบคลุมและหลากหลายกว่าหลักสูตร Design Thinking ที่เรียนกับสถาบัน SEAC - ทำให้สามารถมองเห็นแนวคิดด้านนวัตกรรม ได้อย่างชัดเจนและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ - มีทักษะด้าน Empathize ในระดับดี เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ได้รับการฝึกฝน มากที่สุด - กระบวนการ Define ช่วยให้สามารถ วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาได้อย่าง ชัดเจน มีมุมมองที่ครอบคลุมมากขึ้น และ สามารถระบุกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ยิ่งขึ้น	- เนื้อหาในบางหลักสูตรมีความซ้ำซ้อนและ มากเกินไป. - มีแบบฝึกหัดจำนวนมากเกินความจำเป็น - มีระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติสั้น และ ตัวอย่างที่นำเสนอไม่สอดคล้องกับบทบาทที่ เกี่ยวข้อง - ไม่มีหนังสือหรือคู่มือสำหรับบทวน ทำให้ ต้องอาศัยการรับชมวิดีโอย้อนหลังแทน	- ควรมีการยกตัวอย่างเพิ่มเติม โดยเฉพาะ โรคที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมควบคุม โรค - ควรกำหนดให้ทุกหลักสูตรจัดการเรียน การสอนในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ - ควรเพิ่มการฝึกทักษะด้านการตั้งคำถาม อย่างมีประสิทธิภาพ (Powerful Questioning) - ควรจัดทำคู่มือและแบบฝึกหัดสำหรับ แต่ละบทเรียน

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๒. ด้านเครื่องมือ	- Worksheet เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สามารถทบทวนเนื้อหาได้อย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดครบถ้วน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	- เครื่องมือ Maze มีความไม่เสถียร - เครื่องมือ Miro มีข้อจำกัดในการใช้งานร่วมกัน เนื่องจากผู้งานรายอื่นสามารถแก้ไขข้อมูลได้โดยไม่มีการจำกัดสิทธิ์ ส่งผลให้ข้อมูลต้นฉบับสูญหาย - มีการมีแพลตฟอร์มที่หลากหลายและแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถใช้งานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการใช้งาน - การเรียนการสอนออนไลน์ พบปัญหาด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ส่งผลต่อการใช้งาน Zoom นอกจากนี้ ผู้ใช้ iPhone และ iPad ไม่สามารถกดลิงก์เพื่อเข้าร่วมการประชุมหรือเข้าถึงเนื้อหาต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก	- ควรมีการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือก่อนการใช้งานจริง - ควรพิจารณาให้เครื่องมือต่างๆ ถูกนำมาใช้ในรูปแบบออนไลน์ มากกว่าระบบออนไลน์
๓. ด้านการจัดสื่อการสอน/รูปแบบการสอน	- โปรแกรม Coach for Changemaker มีสื่อและรูปแบบการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม อีกทั้งยังมีการแบ่งห้องเพื่อฝึกปฏิบัติ - โปรแกรม Insight Tank ได้ฝึกทักษะด้าน Empathize อย่างเข้มข้น เครื่องมือมีชัดเจน เข้าใจง่าย กระบวนการฝึกอบรมมีความต่อเนื่อง ได้ฝึกปฏิบัติก่อนนำไปถ่ายทอดให้กับทีมต่อไป	- โปรแกรม Coach for Changemaker มีการจำกัดเวลาการแบ่งห้องฝึกปฏิบัติ - โปรแกรม Design Thinking ไม่มีคู่มือในการทบทวน เนื่องจากติดลิขสิทธิ์จากสถาบัน - โปรแกรม Service Design - มีเวลาในการฝึกใช้เครื่องมือจำกัดและมีเครื่องมือที่หลากหลาย ทำให้ขาดความแม่นยำเมื่อนำไปใช้งานจริง	- การเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์ - เลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับงานด้านสาธารณสุข

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	- โปรแกรม Design Thinking มีรูปแบบการเรียนการสอนที่ดีมาก มีวิดีโอ ย้อนหลังให้ได้บททวนและได้ฝึกปฏิบัติ - โปรแกรม Service Design เนื้อหา/เครื่องมือมีความหลากหลาย		
๔. ด้านการวัดผล	- การวัดผลในแต่ละสัปดาห์ช่วยให้สามารถมองเห็นภาพรวม ขั้นตอน และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน - การได้รับข้อคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมและโค้ชช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมอง - ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปปรับใช้กับทีมได้อย่างเหมาะสม - ได้พัฒนาทักษะการสะท้อนความคิดเห็นในเชิงบวกและสร้างสรรค์ ทำให้สามารถนำข้อเสนอแนะที่ได้รับไปปรับใช้ได้อย่างทัน่วงที - การใช้แบบประเมินตนเองและการทบทวนการทำงานช่วยให้สามารถพัฒนาแต่ละกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- ขาดความมั่นใจในการสะท้อนความคิดเห็น และมีความกังวลเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะสื่อสาร	

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๕. ด้านการสนับสนุน	- ได้รับการสนับสนุนที่ดีพร้อมทั้งแนวทางใน - การแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม - มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง - การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ - ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่ดี คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อจำเป็น	- การติดต่อสื่อสารผ่านทางอีเมลอาจส่งผลให้การรับ-ส่งข้อมูลล่าช้า - การเปลี่ยนแปลงผู้ประสานงานส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง - ข้อกำหนดในการทำงานร่วมกันอาจไม่เป็นไปตามข้อตกลงเมื่อปฏิบัติงานจริง	- ควรปรับเปลี่ยนช่องทางการสื่อสารให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการติดต่อโดยตรง - ผู้ประสานงานควรมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการประสานงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ - ควรฝึกใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องให้เกิดความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๖. ด้านวิทยากร/ผู้สอน	- วิทยากรมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการดำเนินกระบวนการสร้างนวัตกรรม - ถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจง่าย - นำเสนอเนื้อหาที่หลากหลายและครอบคลุม - สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน	- การถ่ายทอดเนื้อหาไม่มีการอธิบายขั้นตอนทั้งหมดอย่างครบถ้วน - ตัวอย่างที่นำเสนอไม่สอดคล้องกับบริบทด้านสาธารณสุข แต่เน้นไปทางด้านธุรกิจเป็นหลัก	- มุ่งเน้นการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงานด้านสาธารณสุข - นำเสนอเนื้อหาพร้อมตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับบริบททางสาธารณสุขโดยเฉพาะ

๓.๓ การถอดบทเรียน (Lesson Learned) หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program) ปี ๒๕๖๖

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๑. ด้านเนื้อหา / บทเรียน	- เนื้อหามีความละเอียด ชัดเจน และมีตัวอย่างที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการทบทวนและพัฒนาทักษะเพิ่มเติม - มีแนวทางในการตั้งคำถามเพื่อใช้สนทนากับโค้ชซี (Coachee) อย่างมีประสิทธิภาพ - การนำเสนอเนื้อหาเข้าใจง่ายและน่าสนใจ ช่วยให้สามารถเรียนรู้เข้าใจสะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด - ผู้สอนให้เทคนิคที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนโค้ชซีต่อไปได้ ส่งผลให้บรรยากาศการพูดคุยระหว่างโค้ชและโค้ชซีเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างด้านอายุ ประสบการณ์ การศึกษา ตำแหน่งงาน วิชาชีพ และหน่วยงาน ทำให้การเรียนรู้ร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- มีตัวอย่างน้อยเกินไป ทำให้ขาดแนวทางประกอบการเรียนรู้ - เนื้อหาที่สอนมีความกว้างเกินไป ส่งผลให้บางประเด็นไม่ได้รับการอธิบายอย่างละเอียด - เนื้อหาในสไลด์บางส่วนมีข้อมูลน้อยเกินไป ทำให้ผู้เรียนต้องพยายามทำความเข้าใจและติดตามเนื้อหาอย่างเร่งรีบ - ก่อนการเรียนรู้ ไม่มีการชี้แจงลำดับเนื้อหาหรือกระบวนการเรียนที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถเตรียมตัวล่วงหน้าหรือฝึกใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม - บางเนื้อหาที่ยังไม่ได้เรียน ทำให้ไม่สามารถนำไปถ่ายทอดหรือสอนทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ควรเพิ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ควรมีการจัดเครือข่ายโค้ช (Community Coach) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง - ควรมีการทบทวนคำศัพท์และชื่อเครื่องมือเป็นระยะ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนจดจำและใช้งานได้อย่างถูกต้อง - เนื้อหาการเรียนควรได้รับการปรับให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ - ควรมีการสอนภาพรวม (overview) ของเนื้อหาทั้งหมด โดยระบุหัวข้อหลักที่เรียนและเครื่องมือที่ใช้ในแต่ละหัวข้อ อย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจโครงสร้างการเรียนรู้และเตรียมตัวได้อย่างเหมาะสม

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๒. ด้านเครื่องมือ	- เครื่องมือต่าง ๆ สามารถจัดเก็บรายละเอียดและนำเสนอเนื้อหาได้อย่างน่าสนใจ เช่น Figma ซึ่งช่วยให้การทำงานเป็นระบบและเข้าใจง่าย - ทุกเครื่องมือมีพื้นที่สำหรับสร้างสรรค์งานบนกระดานแบบโต้ตอบได้ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการซื้อลิขสิทธิ์ - เครื่องมือบางประเภทมีความทันสมัย ใช้งานได้รวดเร็ว มีความสวยงาม และสามารถดึงดูดความสนใจของผู้ใช้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ เช่น Figma, Canva, Zoom และ Worksheet อย่างไรก็ตาม Maze ไม่ค่อยถูกนำมาใช้งานบ่อยนัก - การใช้เครื่องมือ Miro ช่วยให้สามารถเห็นภาพรวมของการทำงานทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน	- เครื่องมือ Figma ไม่สามารถดึงข้อมูลออกมาใช้แบบออฟไลน์ได้ เนื่องจากมีการจำกัดสิทธิ์ - บางเครื่องมือต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และฝึกฝน เนื่องจากมีความซับซ้อน - Maze ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้งานบ่อยนัก ส่งผลให้ผู้ที่ไม่ค่อยเข้าใจวิธีการใช้งานอย่างชัดเจน - การลงทะเบียนของเครื่องมือ Figma มีขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการสมัครสมาชิกและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการใช้งานของเครื่องมือ	- ควรหาเครื่องมือที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันที่สามารถนำข้อมูลออกมาใช้ประโยชน์ได้โดยอิสระมาใช้ - ควรกำหนดให้เลือกใช้งานเครื่องมือเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อสามารถฝึกใช้เครื่องมืออื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเครื่องมืออื่นก็สามารถใช้ได้กับเนื้อหาหรือกระบวนการเรียนรู้ในหัวข้ออื่น ๆ ได้ด้วย - เครื่องมือ Figma ควรมีผู้ดูแลระบบ โดยเฉพาะ (Administrator) ในการเน้นย้ำข้อควรระวังในการสมัครสมาชิก (Register) เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการใช้งาน และช่วยแนะนำวิธีการใช้งานในช่วงเริ่มต้น - เครื่องมือ Figma มีข้อจำกัดในการขอสิทธิ์ใช้งาน โดยต้องมีผู้อนุมัติในการเข้าถึงระบบ ทำให้ไม่สามารถใช้งานได้โดยอิสระ แนะนำให้พิจารณาใช้เครื่องมือ Miro เป็นทางเลือกที่น่าสนใจ ซึ่งสามารถใช้งานได้ดีและเหมาะสมกับการทำงานร่วมกัน

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๓. ด้านการจัดสื่อการสอน/รูปแบบการสอน	- โปรแกรม coaching for change และ โปรแกรมอบรม Insight Tanks ได้เรียนแบบออนไลน์ ในการรู้จักกันกับผู้เข้าร่วมอบรมท่านอื่นครั้งแรก และได้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยในการปรับพฤติกรรม และสร้างความร่วมมือในการทำงาน Design - โปรแกรม Thinking โดยสถาบัน SEAC ได้ฝึกปฏิบัติจริงในกลุ่มโค้ชที่มาจากหลายองค์กร, มีตัวอย่างจากต่างประเทศให้เรียนรู้รูปแบบการสอนน่าสนใจ บรรยายภาคการ เรียนไม่น่าเบื่อ - โปรแกรม Service Design ได้เรียนรู้เนื้อหาแบบออนไลน์ และได้รับคำแนะนำจากวิทยากรในรูปแบบ one on one	- โปรแกรม Service Design เนื้อหาที่นำเสนอในสไลด์มีข้อมูลค่อนข้างน้อย ทำให้บางครั้งผู้เรียนอาจรู้สึกขาดข้อมูลสำคัญ - วิทยากรพูดเร็วเกินไปและใช้ภาษาผสมระหว่างไทยและอังกฤษ รวมทั้งการใช้ศัพท์เฉพาะมากเกินไป ซึ่งทำให้ผู้เรียนบางคนไม่สามารถตามทันและมองไม่เห็นภาพรวมของเนื้อหาได้ชัดเจน - วิทยากรมีลักษณะการชี้หน้าที่ทำให้การเรียนรู้ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดหรือแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ - ปัญหาด้านการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตยังเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ ไม่สามารถเชื่อมต่อระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ควรมีการฝึกฝนการใช้เครื่องมืออย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้งานเครื่องมือ - สำหรับโปรแกรม Service Design ควรมีการจัดทำเป็น work sheet หรือ คู่มือที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเห็นกระบวนการ ตัวอย่าง และคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาได้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น
๔. ด้านการวัดผล	- หลังจากจบการเรียนรู้ในแต่ละห้องเรียน มีการจัดการประเมินหลังการเรียนรู้ (AAR) อย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่พบ พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำจาก Coach และ Super Coach	- บางครั้งการทำงานอาจไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง และไม่ทราบวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น - การใช้ตารางสำหรับการสะท้อนตัวเอง (Reflection) ที่เป็นภาษาอังกฤษทำให้การ	- ควรเตรียมความพร้อมของตนเองก่อนการโค้ช (Coaching) ทุกครั้ง และจัดสรรเวลาให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ตาราง Reflection ควรจัดทำเป็นภาษาไทยเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	ที่เคยเผชิญปัญหาคล้ายกัน เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว - การทำ Self-reflection หรือการประเมินตนเอง ช่วยให้สามารถทบทวนการตั้งคำถามกับทีมว่าเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ และสามารถปรับกระบวนการทัศนใหม่ในการทำงานครั้งถัดไป ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ทำได้ดี สิ่งที่ต้องปรับปรุง และสิ่งที่ต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม - การได้เห็นวิธีการทำงานของ Coach คนอื่น ๆ ถือเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ - มี Facilitator ผู้ช่วยเน้นประเด็นและดึงให้การสนทนาไม่หลุดจากหัวข้อที่สำคัญ	เรียนรู้ในช่วงแรกเข้าใจได้ยาก แต่สามารถเรียนรู้และปรับตัวจนเข้าใจได้ในที่สุด - การนำเสนอ การประเมินตนเอง (Self-reflection) ยังมีเวลาจำกัดในการทบทวนตัวเอง ซึ่งทำให้มีข้อมูลหรือเนื้อหาที่ได้จากการประเมินน้อยเกินไป และอาจจะไม่ครอบคลุมในทุกด้านที่ควรจะเป็น	- ควรเพิ่มเวลาในการทบทวนตนเองมากขึ้น เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนและครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำสิ่งที่มีประโยชน์มาแลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ - โปรแกรม Coaching for Change เป็นโปรแกรมที่ดี เป็นประโยชน์กับบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ควรที่จะมีการฝึกอบรมโปรแกรมนี้อีกต่อไป (ทำดี ทำถึง ทำต่อ)
๕. ด้านการสนับสนุน	- การสนับสนุนจากทีม DPHI เป็นไปอย่างเป็นกันเอง โดยมีการเคารพซึ่งกันและกัน การประสานงานดำเนินการอย่างรวดเร็วและทันเวลา - ทีมงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเอกสารอย่างจริงใจ ตั้งแต่ระดับ หัวหน้า ไปจนถึง ผู้ปฏิบัติ	- การสื่อสารผ่าน E-mail ไม่รวดเร็วและไม่เหมาะสมในบางกรณี ทำให้เกิดความล่าช้าในการประสานงาน - การจัดเวลาเพื่อเข้ากระบวนการ One on One ระหว่างวิทยากรและผู้เรียนมีความลำบากในการหาช่วงเวลาตรงกัน ทำให้การ	- นอกจากการส่งข้อมูลการนัดหมายทาง E-mail แล้ว ควรมีการบันทึกและแจ้งเตือนใน Google Calendar เพิ่มเติม เพื่อให้ข้อมูลการนัดหมายมีความชัดเจน และสามารถเข้าถึงได้ง่าย - ควรชี้แจงบทบาทของโค้ชอย่างชัดเจน และสื่อสารกับทีมให้เข้าใจ เนื่องจากทีม

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	- การจัดตั้ง ผู้ประสานงานประจำทีม ซึ่งช่วยให้ระบบการติดต่อและการประสานงานเป็นไปอย่างมีระเบียบ - ข้อตกลงต่าง ๆ มีความชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงจบกระบวนการ - การส่งเอกสารทาง E-mail มีการระบุรายละเอียดการนัดหมายและเอกสารแนบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น - ทีมได้มีการตกลงกันว่า ควรพบเจอกันก่อนการเรียนและการ one on one กับวิทยากร เพื่อทราบปัญหาหรือคำถามที่ต้องการคำตอบ ทำให้หลังจากจบกระบวนการแล้วการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	- สื่อสารและการเรียนรู้ไม่สะดวกและไม่คล่องตัว - กระบวนการ one on one ไม่ได้ช่วยให้การพูดคุยกับทีมดีขึ้น หรือส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน - การกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกันมีลักษณะเป็นการบีบคั้นและกดดันเกินไป โดยมักจะกำหนดให้มีความก้าวหน้าในแต่ละสัปดาห์ แต่บางครั้งทีมอาจไม่สามารถดำเนินการตามข้อตกลงได้ เนื่องจากทีมไม่พร้อมที่จะพบหรือพูดคุยกันตามกำหนด - ในการกระบวนการทำแบบจำลองนวัตกรรม (Prototype) บางครั้งมีการขึ้นำให้ทำ AI หรือ Application มากเกินไป ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือสภาพการทำงานที่แท้จริงของทีม	อาจเข้าใจผิดว่าบทบาทของโค้ชคือการตัดสินผลหรือให้คำตัดสินในทุกกรณี
๖. ด้านวิทยากร/ผู้สอน	ภาพรวม - วิทยากรสามารถปรับรูปแบบและกระบวนการได้ดี ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม - มีตัวอย่างนวัตกรรมที่สำเร็จแล้ว ทั้งดีและไม่ดี ทำให้ผู้เรียนเห็นภาพชัดเจน	- คุณชินภัทร จังหวะการพูดเป็นโทนเดียวเกินไป ทำให้ผู้ฟังรู้สึกง่วง - คุณพัชรินทร์ มีบุคลิกสีหน้าค่อนข้างนิ่ง ทำให้ผู้เรียนไม่กล้าถามคำถาม - คุณพนิดา คาร์ลสัน	- หากวิทยากรเป็นทีมเดียวกันจะดีมาก เนื่องจากทิศทางการสอนจะชัดเจนและสอดคล้องกัน - ใช้เครื่องมือเดียวตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อง่ายต่อการติดตาม

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	- คุณชินภัทร สอนเข้าใจง่าย พูดชัด น่าฟัง สามารถนำกระบวนการและสื่อสารได้เป็นอย่างดี โดดเด่นในเรื่องของการทำ Ice Breaking ช่วยให้ผู้เรียนผ่อนคลาย และมีทักษะในการสรุปใจความภายในเวลาที่จำกัด - คุณพรจรรย์ มีบุคลิกที่เป็นกันเอง เป็นผู้นำกระบวนการ Workshop และสามารถสื่อสารได้ดี มีทักษะที่สามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่ายมีเครื่องมือที่ง่ายต่อการเรียนรู้ และเป็นลิขสิทธิ์ของตนเอง ให้ผู้เรียนได้ลองฝึกปฏิบัติ - คุณพัชรินทร์ แม้จะดูเคร่งครัด แต่การสอนมีประสิทธิภาพ ชัดเจน อธิบายวิธีการแก้ไขปัญหามุ่งผู้เรียนผ่านไปได้ และมีความเชี่ยวชาญและสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนเข้าใจได้ กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ มีวิธีการแนะนำอย่างเหมาะสม สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง - คุณลลิตา มีบุคลิกเป็นกันเองและมีศิลปะในการเข้าใจคน พร้อมช่วยเหลือตลอดเวลา มีความ	พูดตรงเกินไป ขาดความยืดหยุ่น ทำให้ผู้ฟังรู้สึกไม่ได้ และพูดเร็วเกินไป ทำให้ผู้ฟังตามไม่ทัน และบางครั้งอาจมีการตัดสินใจเร็วเกินไป โดยขาดการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ซึ่งอาจทำให้รู้สึกว่าไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกัน	- มีคู่มือหรือเอกสารประกอบการสอน ควรระบุว่าแต่ละหัวข้อใช้เครื่องมืออะไร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ - อยากให้ผู้เรียนได้มีการสะท้อนหรือการทบทวนการสอนของวิทยากรเพื่อการพัฒนาในอนาคต

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	เชี่ยวชาญในการสอนและสามารถถ่ายทอดให้เข้าใจง่าย เป็นผู้ประสานที่ดี มีทักษะในการประสานงานอย่างมืออาชีพ - คุณพนิดา คาร์ลสัน มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนและทุ่มเทให้กับการทำงาน จริงจังและมุ่งมั่นในการทำงานจนสำเร็จ อีกทั้งยังมีความเข้าอกเข้าใจทีม - Super Coach (คุณลลิตาและคุณพัชรินทร์) ให้ความช่วยเหลือได้ดีเยี่ยม มีความเอาใจใส่และพร้อมให้คำปรึกษาในทุกด้าน ประสานงานระหว่างฝ่ายวิทยากร UX-SKILL และโค้ช ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ		

๓.๔ การถอดบทเรียน (Lesson Learned) หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program) ปี ๒๕๖๗

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๑. ด้านเนื้อหา / บทเรียน	- ได้เรียนรู้อะไรใหม่ๆ และได้ประสบการณ์ - โปรแกรม Insight tanks มีคู่มือให้ในการทบทวนเนื้อหา ทำให้มีความเข้าใจมากขึ้น - มีเวลาให้ตัดสินใจและเตรียมตัวในการเรียน - สามารถจัดตารางการทำงานของตนเองให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เนื้อหามีความหลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง - การฝึกปฏิบัติ (Work shop) ช่วยเสริมความเข้าใจในเนื้อหามากยิ่งขึ้น - การเรียนออนไลน์ก็ช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางและสะดวกในการเข้าถึงเนื้อหา	- ไม่แจ้งเนื้อหา กระบวนการทำงานอย่างชัดเจน ตอนที่ประชาสัมพันธ์รับสมัครทำให้เกิดความสับสน - เป็นเรื่องใหม่ที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ - อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาในการเรียนค่อนข้างสั้น และการใช้คำศัพท์ที่ไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับความหมายที่ชัดเจน - ไม่มีคู่มือหรือเอกสารที่ช่วยในการเรียนรู้ - เนื้อหาบางหัวข้อจำเป็นต้องเรียนแบบออนไซต์	- ควรจัดทำคู่มือทั้งในรูปแบบเล่มและแอปพลิเคชัน (E-Learning) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทบทวนตนเองได้สะดวก - ควรเพิ่มช่วงเวลาสำหรับการปูพื้นฐานและการให้ภาพรวมของเนื้อหา (Overview) - ออกแบบเนื้อหาให้เหมาะสมกับรูปแบบการจัดเรียนทั้งออนไลน์ (Online) และออนไซต์ (Onsite) - โปรแกรม Service Design ควรแยกเรียนระหว่างโค้ชและโค้ชชี่ โดยให้โค้ชได้เรียนก่อน ซึ่งอาจเว้นระยะเวลาไว้ประมาณ

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	- การแจ้งรายละเอียดของแต่ละบทเรียนล่วงหน้าทำให้สามารถเตรียมตัวได้ทันเวลา - ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันกับทีม - สามารถย้อนกลับไปดูคลิปของแต่ละบทเรียนเพื่อทบทวนความรู้เพิ่มเติม	- การกิจและหน้าที่ของโค้ชและโค้ชชี่ต่างกัน ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าเรียนได้พร้อมกัน การเข้าใจและรับรู้เนื้อหาการเรียนจึงต่างกัน - ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้เวลานาน - ไม่มีกระบวนการและขั้นตอนที่สามารถศึกษาเองได้ - เนื้อหาการเรียนยังขาดภาพรวมที่ชัดเจน เช่น ไม่มี Flowchart หรือเนื้อหาที่เชื่อมโยงกัน ทำให้ต้องใช้เวลานานในการทำความเข้าใจอย่างชัดเจน - การใช้เครื่องมือ Figma ส่งผลกระทบกับการทำงานเนื่องจากต้องใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจในการใช้งาน	3 เดือน (เช่น ไตรมาส 1 สำหรับโค้ช และ ไตรมาส 2 สำหรับโค้ชชี่) - ควรมีช่วงเวลาสำหรับการตกผลึก (Reflection) ก่อนการฝึกอบรมโค้ชชี่ โดยกำหนดระยะเวลาในการตกผลึกเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - ควรจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลังการเรียน (Pre/Post) เพื่อวัดความเข้าใจของผู้เรียนในแต่ละบทเรียน - กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่ต้องการในแต่ละเนื้อหาจะช่วยให้สามารถประเมินตัวเองได้อย่างชัดเจนในแต่ละครั้ง - เพิ่มกรณีศึกษาหรือตัวอย่างเพื่อนำไปปรับใช้ - ควรจัดทำเป็น Check List เพื่อให้ผู้เรียนทราบขั้นตอนของการเรียนที่ชัดเจน ควรแจ้งผลลัพธ์ (Output) และผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ของแต่ละบทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนทราบถึงผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
๒. ด้านเครื่องมือ	- เครื่องมือที่ใช้มีความทันสมัยและช่วยทุ่นแรงในการทำงานได้เป็นอย่างดี - บางเครื่องมือยังมีตัวอย่างการใช้งานเพื่อช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจวิธีการใช้งานได้ง่ายขึ้น	- เครื่องมือ Figma มีความซับซ้อนและยุ่งยากซึ่งทำให้ไม่สามารถใช้งานฟังก์ชันทั้งหมดได้อย่างเต็มที่ - การเรียนแบบออนไลน์โดยใช้เครื่องมือ Zoom ยังไม่สามารถให้ความสนใจ (Concentrate) ได้อย่างเต็มที่ - เครื่องมือ Maze ไม่ได้รับการใช้งานบ่อยครั้ง	- ควรมีการสอนการใช้เครื่องมืออย่างชัดเจน โดยเลือกใช้เครื่องมือที่ใช้งานได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และไม่ยุ่งยาก - ไม่ควรเลือกใช้ Figma เนื่องจากมีความซับซ้อนในการใช้งาน
๓. ด้านการจัดสื่อการสอน/รูปแบบการสอน	- การอบรมมีความทันสมัยและน่าสนใจ รวมถึงสามารถกลับไปทบทวนเนื้อหานอกเวลาได้ ซึ่งเป็นจุดเด่นที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามต้องการ - การอบรมทั้งหมดสามารถจัดในรูปแบบออนไลน์ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น - การเรียนแบบออนไลน์ ก็มีข้อดี เช่น บรรยากาศการเรียนรู้ไม่ตึงเครียด และมีอิสระในการแต่งกาย	- บางโปรแกรมควรจัดการเรียนเป็นรูปแบบออนไลน์โดยเฉพาะโปรแกรมที่มีการฝึกปฏิบัติ (Workshop) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเข้าใจเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น - ผู้เรียนจากกลุ่มงาน NCD อาจเข้าร่วมโปรแกรมโดยไม่เต็มใจหรือไม่สนใจเท่าที่ควร - การมีทีมวิทยากรจาก UX-SKILL เข้ามาฝึกอบรมบางครั้งอาจลดบทบาทของโค้ชลง ทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันอาจไม่เต็มที่	- ควรเน้นการจัดกิจกรรมในรูปแบบ Onsite เพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น - ควรมีการจัดทำ Journey ของงานพร้อมผังลิงค์ที่เกี่ยวข้องสำหรับการทบทวนย้อนหลัง เพื่อสะดวกต่อการเรียนรู้ในภายหลัง - การกำหนดเป้าหมายของโค้ชให้ชัดเจน ในแต่ละ Workshop จะช่วยให้การเรียนการสอนมีความเป็นระบบและชัดเจนยิ่งขึ้น

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
		- การสอนในหัวข้อ Service Design โดยคุณแพง พบว่าเนื้อหาค่อนข้างเข้าใจยากและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารยังไม่ค่อยเข้าใจง่าย - ระบบออนไลน์ที่ใช้ในบางครั้งก็มีความขัดข้องและไม่เสถียร ซึ่งส่งผลต่อการเรียนการสอน	- ควรทดสอบระบบออนไลน์ก่อนใช้งานทุกครั้ง เนื่องจากบางครั้งระบบอาจไม่เสถียร ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน - การทำงานควรกำหนดบทบาทของทีม UX-SKILL ทีมงาน DPHI และทีมโค้ช ให้ชัดเจน เพื่อให้มีความเข้าใจและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ - การเรียนเนื้อหา Service Design ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เช่นการบ้านควรกำหนดคำสั่ง คะแนน และเป้าหมาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานได้ตรงตามที่คาดหวัง - ควรมีการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล หรือการกระตุ้นในระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน - ควรเพิ่มเวลาในการลงพื้นที่เพื่อให้ผู้เรียนได้มองเห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
			- เพิ่มการทำให้เป็น One-page เพื่อช่วยให้การทบทวนและย้อนดูข้อมูลเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น
๔. ด้านการวัดผล	- การทบทวนและประเมินตนเองช่วยให้เห็นถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนรู้ โดยสามารถตรวจสอบได้ว่าเราได้ทำอะไรไปบ้าง และได้เรียนรู้ความคิดเห็นจากผู้อื่น - ได้ทบทวนเนื้อหา/บทเรียน จากการทบทวนและประเมินตนเอง - มีการใช้ Google Sheet ในการประเมินตนเอง - มีการประเมินให้คะแนนและระบุจุดที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไปได้อย่างชัดเจน	- การวัดผลควรทำเป็นระยะ ๆ แทนที่จะทำในตอนจบเพียงครั้งเดียว - แบบประเมินตนเอง (Self-reflection) ไม่ชัดเจน - เป็นการประเมินจากมุมมองของตนเอง ซึ่งอาจเข้าข้างตนเองมากเกินไป การให้คนอื่นประเมินเราก็จะช่วยให้ได้มุมมองที่หลากหลายและเป็นกลางมากขึ้น - ภาระงานที่มากอาจเป็นอุปสรรคในการทำ การประเมินได้อย่างครบถ้วน	- ควรมีการจัดทำเป็นเช็กลิสต์ (Checklist) เพื่อให้สามารถพิจารณาและมองในทุกด้านอย่างครบถ้วน - จัดทำฟอร์มสำหรับ Program Manager เพื่อรับข้อเสนอแนะรายบุคคลจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้ชัดเจน รวมถึงสามารถเห็นข้อที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ควรมีการทำ After Action Review (AAR) เป็นระยะ ๆ เพื่อทบทวนผลการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - การให้คะแนนหลังจากการเรียนรู้จบหลักสูตร เช่น การให้เกรด A, B, C, D จะเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา อีกทั้งยังช่วยให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้เรียนเห็นถึงความโดดเด่นในแต่ละด้านของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
			- ควรมีการเหลื่อมเวลากันระหว่างหลักสูตรของโค้ชและโค้ชชี่ เพื่อให้โค้ชมีเวลาในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองก่อนที่จะสอนโค้ชชี่
๕. ด้านการสนับสนุน	- ทีมงาน DPHI ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยคอยสอบถามและให้ความช่วยเหลือตลอดเวลา อีกทั้งยังสามารถสังเกตปัญหาและดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ - ทีม DPHI ให้ความช่วยเหลือด้านเอกสารและไฟล์ข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา - มีทีมสนับสนุนที่คอยกระตุ้นและช่วยเหลือโดยสามารถระบุความต้องการของทีมได้อย่างชัดเจน - ด้านการสนับสนุนทางการเงิน มีการอำนวยความสะดวกด้านงบประมาณ ทำให้การเบิกจ่ายเป็นไปอย่างราบรื่น ลดภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากร และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ	- การสื่อสารผ่านทาง E-mail เพียงช่องทางเดียวไม่เพียงพอ ควรมีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย - ระบบ One-on-One มีความซับซ้อนและใช้งานยาก อีกทั้งยังไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา ระยะเวลา 30 นาที ต่อบรรณาน้อยเกินไป ทำให้การพูดคุยและให้คำปรึกษาเป็นไปอย่างจำกัด นอกจากนี้ ตารางเวลาของคุณพนิดา คาร์ลสัน ซึ่งเป็นวิทยากร และผู้เข้าร่วมไม่ได้สอดคล้องกัน ทำให้การนัดหมายเป็นไปได้ยาก - ไม่มีความชัดเจนในโครงสร้างของทีมและบทบาทของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ไม่สามารถทราบได้ว่าใครเป็นใครในทีม และมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร รวมถึงขาดความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของแต่ละบทบาท	- ควรมีการพบปะกันอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ก่อนเริ่มการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้ทราบบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน - ควรปรับปรุงระบบให้ใช้งานง่ายขึ้น พร้อมทั้งเลือกแพลตฟอร์มที่สามารถรองรับการใช้งานได้สะดวกและเหมาะสมกับโซนเวลา (Time Zone) ของประเทศไทย - ควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โดยเฉพาะทีม DPHI และ UX เพื่อให้ทุกคนเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น - ควรมีการแนะนำทีมสนับสนุน และอธิบายบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน - อยากให้มีช่องทาง reflection ที่ชัดเจนเพียงช่องทางเดียว

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	ทีมคอยสนับสนุนแบบต่าง ๆ ให้ เบิกง่าย ไม่ต้องเสียเงิน บุคลากรได้เรียนรู้ - มีการชี้แจงและให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการอนุมัติจากต้นสังกัด ซึ่งช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีทีมงานคอยให้ความช่วยเหลือและประสานงานในหลาย ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ	- ระบบสื่อสารที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังขาดเสถียรภาพ ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับไม่ครบถ้วน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการประสานงานร่วมกัน	- อยากให้มีระบบ Buddy Coach เหมือนเดิม และจัดเวทีสำหรับโค้ชเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ
๖. ด้านวิทยากร/ผู้สอน	- คุณพนิดา คาร์ลสันเป็นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญสูง มีความน่าเชื่อถือ - คุณพรจรรย์ มีเทคนิคการสอนที่สนุกสนาน เข้าใจง่าย ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและน่าสนใจ - คุณชินภัทร มีบุคลิกที่น่าไว้วางใจ - คุณพัชรินทร์ มีความเข้าใจในบริบทของระบบสาธารณสุข ทำให้สามารถอธิบายเนื้อหาได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย - โดยภาพรวม วิทยากรทุกท่านมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่ดีและเปี่ยมด้วยประสบการณ์ การมี Workshop แบบออนไลน์ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถมองเห็นภาพรวมของเนื้อหาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยัง	- วิทยากรของทีม UX Skill ในด้านเครื่องมือและวิธีการสอนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ขาดความเป็นมืออาชีพ และเนื้อหาไม่สอดคล้องกับบทบาทของ UX Skill ตามหลักการที่ควรเป็น นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและภาษาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ - ตารางเวลาของทีม UX Skill ไม่สอดคล้องกับเวลาของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นที่เวลาของตนเองเป็นหลัก ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการทำงานร่วมกัน - มีปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างทีม UX Skill กับคุณพนิดา โดยเฉพาะการใช้ภาษาที่อาจเข้าใจยาก ประกอบกับการพำนักอยู่	- ควรพิจารณาจ้างบริษัทที่องค์กรสามารถกำกับดูแลและมีอำนาจในการกำหนดทิศทางได้อย่างเหมาะสม - ควรเลือกวิทยากรที่มีความเข้าใจในบริบทการทำงานขององค์กร สามารถให้คำแนะนำและตอบข้อสงสัยได้ตลอดเวลา - ควรปรับปรุงแบบการสอนโดยนำแนวทางจากโปรแกรม Preschool มาประยุกต์ใช้ - ควรเพิ่มช่วงเวลา one on one โดยคำนึงถึงตารางเวลาของผู้เรียน รวมถึงการจัดให้มีช่วงเวลาสำหรับวันหยุด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสอบถามข้อสงสัยเพิ่มเติมได้อย่างเต็มที่

ประเด็นถอดบทเรียน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	ช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ผู้เรียนก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมของตนเอง	ต่างประเทศเป็นเวลานาน ทำให้ไม่เข้าใจบริบททางวัฒนธรรมและระบบการทำงานของไทยอย่างลึกซึ้ง - เวลาที่คณาจารย์สามารถจัดสรรให้กับการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับบทบาทของอาจารย์ผู้สอน อีกทั้งความรู้ด้านทฤษฎียังมีข้อจำกัด	

๔. จุดแข็ง จุดอ่อน

๔.๑ จุดแข็งของโปรแกรม

โปรแกรม Coaching for Change เป็นโปรแกรมที่มอบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ได้จริง ตั้งแต่การเข้าใจบทบาทของโค้ช การใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ไปจนถึงการสนับสนุนด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ วิทยากรมีความเชี่ยวชาญและสามารถปรับการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาทักษะและมุมมองด้านการโค้ชและนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑) ด้านเนื้อหาและบทเรียน

หลักสูตรมีความครบถ้วนและสามารถนำไปใช้ได้จริง เนื้อหาได้รับการจัดเรียงอย่างเป็นระบบ ช่วยให้เข้าใจแนวคิดและลำดับขั้นตอนได้ง่าย ผู้เรียนสามารถเรียนรู้บทบาทของโค้ชได้อย่างลึกซึ้งผ่านแนวทางที่ชัดเจน คู่มือ แบบฝึกหัด และกิจกรรมบทบาทสมมติ (Roleplay) ที่ช่วยเสริมทักษะและการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เครื่องมือที่ใช้มีความครอบคลุมและหลากหลาย ช่วยให้มองเห็นแนวคิดด้านนวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการฝึกทักษะด้านการเข้าใจผู้อื่น (Empathize) และการกำหนดปัญหา (Define) ซึ่งช่วยให้สามารถวิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหา รวมถึงระบุกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแม่นยำ มีคู่มือสำหรับทบทวนเนื้อหา ช่วยให้ผู้เรียนเตรียมตัวและจัดสรรเวลาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนออนไลน์ช่วยประหยัดเวลาในการเดินทาง และสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้สะดวก โดยมีการแจ้งรายละเอียดบทเรียนล่วงหน้าเพื่อให้เตรียมตัวได้ทันเวลา พร้อมทั้งสามารถย้อนกลับไปดูคลิปบทเรียนเพื่อทบทวนความรู้เพิ่มเติมได้

๒) ด้านเครื่องมือ

เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ภายในหลักสูตร เช่น Worksheet, Figma, Miro และ Canva เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถทบทวนและจัดระเบียบข้อมูลได้เป็นระบบ นอกจากนี้ยังช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น โดยเฉพาะเครื่องมือที่มีลิขสิทธิ์ที่สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

Miro และ Figma ช่วยให้เราสามารถมองเห็นภาพรวมของงานได้อย่างชัดเจน ส่วน Canva และ Zoom ทำให้การนำเสนอและการประชุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม บางเครื่องมืออาจไม่ถูกนำมาใช้บ่อยนัก ขึ้นอยู่กับบริบทของการเรียนรู้และลักษณะงาน

๓) ด้านการจัดสื่อการสอนและรูปแบบการสอน

หลักสูตรมีการออกแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ตั้งแต่การเรียนแบบออนไลน์ไปจนถึงการอบรมในสถานที่จริง ซึ่งการเรียนรู้ในสถานที่จริงช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถสร้างเครือข่ายและปรับตัวเข้ากับการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การเรียนออนไลน์ก็มีข้อดี เช่น ความสะดวกสบายและความยืดหยุ่นในการเรียนรู้

โปรแกรมโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Coach for Changemaker) มีรูปแบบการสอนที่ดีและเหมาะสม โดยมีการแบ่งกลุ่มเพื่อฝึกปฏิบัติและสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีม

โปรแกรม Insight Tank มุ่งเน้นการฝึกทักษะด้าน Empathize อย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งมีเครื่องมือที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย กระบวนการฝึกอบรมมีความต่อเนื่องและได้รับการฝึกปฏิบัติก่อนนำไปถ่ายทอดให้กับทีม

โปรแกรม Service Design และ Design Thinking มีเครื่องมือที่ครอบคลุมและมีวิธีโอเพ่นหลังเพื่อให้สามารถทบทวนบทเรียนได้ตามต้องการ

๔) ด้านการวัดผล

การวัดผลรายสัปดาห์ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นพัฒนาการของตนเองอย่างเป็นระบบ ข้อคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมและโค้ชช่วยแลกเปลี่ยนมุมมองและปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม การทบทวนตนเอง (Self-Reflection) และแบบประเมินช่วยเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ พร้อมสะท้อนความคิดเห็นเชิงบวกเพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานของทีม

๕) ด้านการสนับสนุน

ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านคำแนะนำ การติดตามผล และการสื่อสารที่ชัดเจน การประสานงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและทันเวลา มีการจัดตั้งผู้ประสานงานประจำทีมเพื่อช่วยให้ระบบการติดต่อและการประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนด้านเอกสารและข้อมูลเป็นไปอย่างครบถ้วน ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้และการทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนด้านงบประมาณ ทำให้สามารถเข้าร่วมหลักสูตรได้โดยไม่มีอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย

๖) ด้านวิทยากร

วิทยากรมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการโค้ชและการออกแบบบริการ สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเข้าใจง่าย พร้อมทั้งมีตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง สามารถปรับกระบวนการสอนให้ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน มีการใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยเปิดมุมมองใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ผู้เรียนก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมของตนเอง

๔.๒ จุดอ่อนของโปรแกรม

๑) ด้านเนื้อหาและบทเรียน

เนื้อหาการเรียนการสอนมีความซ้ำซ้อนและมากเกินไป ส่งผลให้ผู้เรียนต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจนานขึ้น อีกทั้งบางหัวข้อมีเนื้อหากว้างเกินไปจนขาดความละเอียด ส่งผลให้บางประเด็นไม่ได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การขาดตัวอย่างที่เพียงพอและเอกสารคู่มือสำหรับบทบทวน ทำให้ผู้เรียนต้องอาศัยการดูวิดีโอย้อนหลังแทน ซึ่งอาจไม่สะดวกในการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกปฏิบัติยังมีเวลาไม่เพียงพอ และไม่มีแนวทางที่เชื่อมโยงกับบทบาทที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ทำให้การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริงเป็นเรื่องยาก อีกทั้งยังขาดการชี้แจงลำดับเนื้อหา ก่อนเริ่มเรียน ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถเตรียมตัวล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บางหัวข้อควรมีการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เพื่อให้การฝึกปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งกว่าเดิม

๒) ด้านเครื่องมือ

เครื่องมืออย่าง Maze, Miro และ Figma มีข้อจำกัดด้านความเสถียร สิทธิ์การเข้าถึง และความซับซ้อนในการใช้งาน ขณะที่การเรียนออนไลน์ยังมีปัญหาด้านอินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะกับ Zoom และอุปกรณ์ iPhone/iPad อาจพบอุปสรรคในการกดลิงก์เพื่อเข้าถึงเนื้อหาหรือการประชุมออนไลน์ นอกจากนี้ เครื่องมือบางอย่าง เช่น Figma และการวิเคราะห์ข้อมูล ต้องใช้เวลาเรียนรู้แต่ขาดแนวทางหรือคู่มือช่วยให้เข้าใจง่าย

๓) ด้านการจัดสื่อการสอนและรูปแบบการสอน

บางหลักสูตรขาดคู่มือ ใช้ศัพท์เฉพาะมาก และเนื้อหาไม่สอดคล้องกับผู้เรียน ขณะที่วิทยากรพูดเร็ว และใช้ภาษาอังกฤษร่วมกับไทย ทำให้เข้าใจยาก การเรียนออนไลน์ยังจำกัดการปฏิสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อสมาธิของผู้เรียน และควรเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและฝึกปฏิบัติมากขึ้น

๔) ด้านการวัดผล

การวัดผลยังขาดความชัดเจนและแนวทางที่เหมาะสม โดยเฉพาะในส่วนของ Self-reflection ที่ควรมีการวัดผลเป็นระยะเพื่อให้เห็นพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสะท้อนผล (Reflection) ควรเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามาประเมินเพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม ภาระงานที่มากอาจเป็นอุปสรรคต่อการประเมินผลที่ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

๕) ด้านการสนับสนุน

ระบบการสื่อสารผ่านอีเมลล่าช้า ควรเพิ่มช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้การประสานงานรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงผู้ประสานงานบ่อยครั้งทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ขณะที่กระบวนการ One-on-One ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาและให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเวลาจำกัดและการจัดตารางที่ไม่สะดวก ทั้งนี้ ระบบสื่อสารและโครงสร้างทีมที่ขาดความชัดเจนยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน

๖) ด้านวิทยากร

วิทยากรบางท่านถ่ายทอดเนื้อหาเร็วเกินไปและไม่อธิบายขั้นตอนอย่างครบถ้วน ส่งผลให้ผู้เรียนตามไม่ทัน อีกทั้งตัวอย่างที่ใช้ไม่สอดคล้องกับบริบทด้านสาธารณสุข แต่กลับเน้นไปทางธุรกิจมากเกินไป ทำให้ผู้เรียน

เชื่อมโยงกับการทำงานจริงได้ยาก นอกจากนี้ โทนเสียงและบุคลิกของวิทยากรบางท่านอาจทำให้ผู้เรียนไม่กล้า
สอบถามหรือแสดงความคิดเห็น ขณะเดียวกัน ทีม UX Skill ยังขาดความเป็นมืออาชีพ และมีปัญหาเรื่องเวลา
และการสื่อสารกับผู้เรียน

๕. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

๕.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

๑) ด้านเนื้อหาและบทเรียน

หลักสูตรควรเน้นตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมควบคุมโรค และปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ควรจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ เป็นหลัก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ พร้อมจัดทำคู่มือ แบบฝึกหัด และ Check List เพื่อให้ผู้เรียนมีแนวทางที่ชัดเจน นอกจากนี้ ควรมี การฝึกตั้งคำถามอย่างมีประสิทธิภาพ (Powerful Questioning) และจัดเครือข่าย Community Coach เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง สำหรับหลักสูตร Service Design ควรแยกการเรียนระหว่างโค้ชและโค้ชชี่ โดยให้โค้ชเรียนก่อน และเพิ่มระยะเวลา Reflection ก่อนการฝึกอบรม เพื่อช่วยตกผลึกความรู้ ควรมีการประเมินความเข้าใจแบบ Pre/Post Test พร้อมกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน และเพิ่มกรณีศึกษาเพื่อนำไปปรับใช้ได้จริง

๒) ด้านเครื่องมือ

ควรมี การฝึกอบรมเครื่องมือก่อนใช้งานจริง และเลือกใช้เครื่องมือที่ง่ายต่อการเรียนรู้และใช้งาน เช่น Miro แทน Figma เนื่องจาก Figma มีข้อจำกัดด้านสิทธิการเข้าถึงและความซับซ้อน ควรมีผู้ดูแลระบบ Administrator และกำหนดให้เลือกใช้เครื่องมือเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง

๓) ด้านการจัดสื่อการสอนและรูปแบบการสอน

ควรใช้ การเรียนการสอนแบบออนไลน์ เป็นหลัก และเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับงานด้านสาธารณสุข ควรมี Worksheet หรือคู่มือ สำหรับโปรแกรม Service Design เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาและคำศัพท์ ควรจัดทำ Journey พร้อมลิงก์อ้างอิง สำหรับการทบทวนย้อนหลัง และเพิ่มการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การลงพื้นที่ เพื่อให้เห็นภาพการทำงานชัดเจนขึ้น และควรทดสอบระบบออนไลน์ก่อนใช้งานทุกครั้ง และกำหนดบทบาทของ ทีม UX Skill, DPHI และทีมโค้ช ให้ชัดเจน รวมถึงการให้แรงจูงใจ เช่น การให้รางวัลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้

๔) ด้านการวัดผล

ควรมีการประเมินผล Before/After Action Review (AAR) เป็นระยะ และจัดทำ Checklist สำหรับการทบทวนตนเอง ควรให้คะแนนหลังจบหลักสูตร เช่น เกรด A, B, C, D เพื่อสร้างแรงจูงใจ และให้ Program Manager ให้ข้อเสนอแนะผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อให้ผู้เรียนสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้ชัดเจน รวมถึงสามารถเห็นข้อที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา

๕) ด้านการสนับสนุน

ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ รวดเร็วและสะดวก มากขึ้น เช่น การใช้แอปพลิเคชันสำหรับติดต่อโดยตรง นอกจากนี้ควรเพิ่มการแจ้งเตือนผ่าน Google Calendar และกำหนดบทบาทของ ทีม DPHI และ UX Skill ให้ชัดเจน นอกจากนี้ควรมีช่องทางสะท้อนตนเอง (Reflection) ที่ชัดเจนเพียงช่องทางเดียว และมีระบบ Buddy Coach เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง

๖) ด้านวิทยากร

ควรเลือกวิทยากรที่เข้าใจบริบทของงานด้านสาธารณสุข และใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ตลอดหลักสูตร ควรมีคู่มือระบุว่าแต่ละหัวข้อใช้เครื่องมืออะไร และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากร เพื่อการพัฒนาในอนาคต นอกจากนี้ ควรจัดให้มี One-on-One Coaching โดยคำนึงถึงตารางเวลาของผู้เรียน เพื่อให้สามารถสอบถามข้อสงสัยได้เต็มที่

ภาคผนวก

รายชื่อคณะผู้เข้าร่วมถอดบทเรียน (Lesson Learned)
การดำเนินงานหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความรู้และทักษะสู่การเป็นโค้ชผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง (Coaching for Change Program)

วิทยากร

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ เชียงใหม่

๑. แพทย์หญิงพัชรินทร์ ตันติวรวิทย์ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย

๒. นางสาววัลรัตน์ ไหมรัตน์ไชยชาญ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

กองนวัตกรรมและวิจัย

๓. นางสาวนัยนา ประดิษฐ์สิทธิกร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้เข้าร่วม

กองนวัตกรรมและวิจัย

๔. ดร.นพ.อรรถเกียรติ กาญจนพิบูลวงศ์ ผู้อำนวยการ
 ๕. นางสาวฉัตรทริกา สุขพัฒนาเจริญ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
 ๖. นางสาววาสนี ราชคมภ์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
 ๗. นางสาวภัทรกัลยา สุขเสริฐ นักวิชาการสาธารณสุข
 ๘. นางสาววันยา ไสไทย นักเทคโนโลยีสุขภาพและนวัตกรรม
 ๙. นางสาวจินต์จุฑา รูปประกายศรี นักวิชาการสาธารณสุข
 ๑๐. นางสาววิรสดา ทรัพย์ประสงค์ นักจัดการงานทั่วไป
 ๑๑. นายอภิสิทธิ์ สมองค์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
 ๑๒. นางสาวพรรณวรท ภูเวียง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
 ๑๓. นางสาวธัญญาวรรณ ชาติชนะ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
 ๑๔. นางสาวโยษิตา ฐิตวัฒนา นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

สถาบันราชประชาสมาสัย

๑๕. นางอิศญา พงษ์อร่าม พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมควบคุมโรค

๑๖. นางสาวฐิติพร กันวิหค นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค

๑๗. นายวรวิทย์ พยุงเกียรติบวร นักวิชาการคอมพิวเตอร์

สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์

๑๘. นางสาววิณา ตันติสุขวัลกุล นิติกรชำนาญการ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ พิษณุโลก

๑๙. นางอุษารัตน์ ติดเทียน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

๒๐. นางสาวปณณวีร์ อุติ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ นครสวรรค์

๒๑. นางสาวอาทิมา อภัยเทพพานิช เกษตรกรปฏิบัติการ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี

๒๒. นางสาวนลินี สุวรรณพานิช
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดนครราชสีมา
 ๒๓. นางจันทกานต์ วลัยเสถียร
 ๒๔. นางสาวกรรณิกา บัวทะเล
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี
 ๒๕. นางสาวศิริวรรณ อุทธา
กรมสุขภาพจิต
 ๒๖. นางสาวอัญชลี ตู๋ทอง
โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ กรมสุขภาพจิต
 ๒๗. นางเยาวลักษณ์ พนิตอังกูร
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กรมอนามัย
 ๒๘. นางสาวศศิธร ยี่ศรี
 ๒๙. นางสาวกชนันท์ นาครัตน์

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
 นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 นักวิชาการเผยแพร่
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ