

การพัฒนาดัชนีวัดความพร้อมตอบสนองยุทธศาสตร์ ด้านการต่างประเทศของแผนงานหลัก สสส.

อรณา จันทศิริ¹, ลิกิต ดวือนอนโต อธิพิริโตโต¹, พุฒิปัญญา เรืองสม¹, พิรารวรรณ เพชรจัน¹, รัชสร มั่นคง²

¹ศูนย์วิจัย ActiveThai กรุงเทพมหานคร

²สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

บทคัดย่อ

ความพร้อมขององค์กรต่อการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของการริเริ่มความร่วมมือระหว่างประเทศ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของดัชนีชี้วัดเพื่อประเมินความพร้อมของแผนงานหลักสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในการร่วมดำเนินยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศ ใช้แนวทางการศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 14 ท่าน การประเมินความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างโดยนักวิชาการจากทั้ง 15 แผนงาน สสส. จำนวน 30 ท่าน และการสร้างดัชนีความพร้อมจากระบบการให้คะแนน จากตัวชี้วัดเบื้องต้น 21 ตัวที่สกัดจากรณกรรม มี 7 ตัวชี้วัดที่แสดงคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดด้านความเต็มใจ และ 4 ตัวชี้วัดด้านศักยภาพ ครอบคลุมทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยใช้การถ่วงน้ำหนักเท่ากันระหว่างการประเมินตนเองและการประเมินจากภายนอก การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแสดงความสอดคล้องระหว่างผู้ให้คะแนนในระดับสูง (Fleiss' $K=0.72$, $p<0.05$) ขณะที่การทดสอบความสอดคล้องภายในแสดงความเชื่อถือได้ในระดับดีเยี่ยม (Cronbach's $\alpha=0.81-0.86$) ผลการศึกษาที่น่าสังเกตคือ ปัจจัยระดับองค์กรเป็นตัวชี้วัดความพร้อมที่สำคัญกว่าปัจจัยด้านความเต็มใจระดับบุคคล ดัชนีที่พัฒนาขึ้นใช้กรอบการแปลผลแบบเมทริกซ์ 3×3 ที่จำแนกแผนงานหลักออกเป็น 9 ระดับความพร้อม ตามคะแนนด้านความเต็มใจและศักยภาพ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า แม้แรงจูงใจระดับบุคคลมีความสำคัญ แต่ปัจจัยด้านศักยภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากร ประสพการณ์ความร่วมมือ การวัดผลลัพธ์ และความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ เป็นตัวกำหนดหลักของความพร้อมด้านต่างประเทศ ดัชนีนี้แนะนำให้เสนอเครื่องมือที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์แก่ สสส. เพื่อออกแบบการพัฒนาศักยภาพที่มีเป้าหมาย ผลการศึกษามีส่วนช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรในบริบทการสร้างเสริมสุขภาพ และชี้ให้เห็นว่าการริเริ่มการสร้างความสามารถระดับองค์กรอาจเป็นประโยชน์มากกว่าการเสริมแรงจูงใจระดับบุคคล

คำสำคัญ: ดัชนีวัดความพร้อม; ยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศ; การสร้างเสริมสุขภาพ; ความเต็มใจ; ศักยภาพองค์กร

วันรับ: 3 เม.ย. 2568

วันแก้ไข: 10 พ.ค. 2568

วันตอบรับ: 13 พ.ค. 2568

บทนำ

ความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการริเริ่มเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรด้านการสร้างเสริมสุขภาพที่มีส่วนร่วมในความร่วมมือระหว่างประเทศ Weiner⁽¹⁾ นิยามความพร้อมขององค์กรว่าหมายถึง “ระดับความพร้อมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร” โดยให้ความสำคัญทั้งมิติด้านจิตวิทยา (ความเต็มใจ) และมิติด้านโครงสร้าง (ศักยภาพ) แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับสภาพแวดล้อมภายนอก การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทั้งทรัพยากรที่เพียงพอและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเชื่อมโยงเป้าหมายของบุคคลและองค์กรเข้ากับโอกาสภายนอก

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งมากมากกว่า 2 ทศวรรษ โดยมีพันธกิจหลักในการจุดประกาย กระตุ้น สาน และเสริมพลังบุคคลและองค์กรทุกภาคส่วนให้มีศักยภาพและสร้างสรรค์ระบบสังคมที่เอื้อต่อการใช้สุขภาพะ ประเด็นสร้างเสริมสังคมสุขภาพะแบ่งเป็น 15 แผนหลัก⁽²⁾ ตั้งแต่การก่อตั้งองค์กรในปี พ.ศ. 2544 สสส. มีพัฒนาการและให้ความสำคัญต่องานด้านต่างประเทศมาโดยตลอด ในแต่ละช่วงสะท้อนให้เห็นถึงภูมิทัศน์สุขภาพโลกที่เปลี่ยนแปลงความสำคัญขององค์กร ในช่วงแรก (พ.ศ. 2544-2553) กิจกรรมด้านต่างประเทศมุ่งเน้นการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดีระดับโลก และการสร้างความร่วมมือกับองค์กรสร้างเสริมสุขภาพ ช่วงต่อมา (พ.ศ. 2553-2563) มีการขยายบทบาทผู้นำในระดับภูมิภาค โดยเฉพาะในเวทีอาเซียนและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ตามภูมิภาคขององค์การอนามัยโลก ในช่วงแผนหลักปัจจุบัน (พ.ศ. 2566-2570) เน้นการสร้างบทบาทประเทศไทยในฐานะศูนย์กลางความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพในระดับนานาชาติ⁽³⁾

องค์กรกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของ สสส. 5 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อสร้างความร่วมมือและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูลกับภาคียุทธศาสตร์ระหว่างประเทศ (2) เพื่อรวบรวมและจัดการองค์ความรู้ของ สสส. ที่เกี่ยวข้องกับ

การขับเคลื่อนการสร้างเสริมสุขภาพในระดับนานาชาติ (3) เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสุขภาพระดับโลกของบุคลากร สสส. และภาคีเครือข่าย (ทั้งในและต่างประเทศ) (4) เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาท รูปแบบการทำงาน และการมีส่วนร่วมของ สสส. ในเวทีระดับนานาชาติ และ (5) เพื่อผลักดันนโยบายการสร้างเสริมสุขภาพที่สำคัญ⁽³⁾ เกิดประโยชน์จากการมีส่วนร่วมด้านต่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ช่วยเสริมทิศทางงานในประเทศ การสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกในการเป็นองค์กรนวัตกรรม การสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างขีดความสามารถแก่นักวิชาการผ่านการเข้าร่วมกระบวนการนโยบายระหว่างประเทศ

ในบริบทของงานต่างประเทศ ความเต็มใจครอบคลุมทั้งมิติระดับบุคคลและระดับองค์กร ในระดับบุคคล ความเต็มใจรวมถึงแรงจูงใจส่วนบุคคลในการมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านต่างประเทศ การเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายการส่งเสริมสุขภาพระดับโลก และความพร้อมในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงานระหว่างประเทศ ในระดับองค์กร ความเต็มใจสะท้อนถึงการตั้งเป้าหมายและแผนเชิงกลยุทธ์ตามวัตถุประสงค์ด้านต่างประเทศ การสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กรสำหรับการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญและคุณค่ากับความร่วมมือระหว่างประเทศ และการยอมรับจากภาคีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกัน ศักยภาพในทำนองเดียวกัน กล่าวถึงทั้งศักยภาพระดับบุคคลรวมถึงความสามารถด้านภาษา ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับบริบทระหว่างประเทศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบริบทที่เกี่ยวข้องกับเวทีต่างประเทศ ศักยภาพองค์กรครอบคลุมทรัพยากร (งบประมาณ บุคลากร งานวิชาการ) ภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศที่มีอยู่ ระบบการจัดการโครงการที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างการกำกับดูแลที่สนับสนุนกิจกรรม และประสบการณ์ขององค์กรตามความสำเร็จ⁽⁴⁻⁶⁾

การดำเนินงานของทั้ง 15 แผนหลัก สสส. มีความก้าวหน้าตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศขององค์กรที่ไม่เสมอกัน ขึ้นอยู่กับโอกาสเชิงประเด็นทั้งจากบริบทภายในประเทศหรือระดับโลก ความสนใจและศักยภาพของส่วนกลางและภาคีเครือข่าย และความพร้อมในด้านอื่นๆ

บางแผนมีภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพในการใช้ประโยชน์จากเวทีระดับโลกจนสามารถเสริมความเข้มแข็งต่อการทำงานภายในประเทศ ในบางแผนอาจยังเน้นการเสริมความเข้มแข็งของงานภายในประเทศเพื่อเป็นฐานในอนาคต ระดับความพร้อมที่หลากหลายเป็นความท้าทายต่อการจัดสรรทรัพยากรและกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาดัชนีชี้วัดความพร้อมของแต่ละแผนหลักของ สสส. ต่อการสนับสนุนการดำเนินยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศ โดยดัชนีนี้มุ่งเน้นทั้งมิติความเต็มใจและศักยภาพทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ดัชนีที่พัฒนาขึ้นช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในการจัดสรรทรัพยากรและการวางแผนการเสริมสร้างศักยภาพที่มีเป้าหมายชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ สสส. สามารถดำเนินตามยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้แนวทางการพัฒนาเครื่องมือแบบผสมผสาน 4 ระยะตามลำดับ เพื่อพัฒนาดัชนีประเมินความพร้อมตามบริบทของ สสส. ตามแนวทางการศึกษาความพร้อมขององค์กร⁽⁷⁻⁹⁾ การพัฒนาเครื่องมือในการศึกษานี้เน้นการสร้างดัชนีที่สามารถวัดความพร้อมได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะหลายระดับของการดำเนินงาน การศึกษานี้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในสถาบันพัฒนาการคุ้มครองการวิจัยในมนุษย์ (COA No. IHRP2023007)

ระยะที่ 1 การทบทวนวรรณกรรมและการกำหนดตัวชี้วัดเบื้องต้น

การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อรวบรวมตัวชี้วัดความพร้อมจากผลงานตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2543-2567 ค้นหาผ่านฐานข้อมูลหลัก ได้แก่ PubMed, Scopus และ Web of Science คำค้นหาประกอบด้วย “organizational readiness”, “willingness OR commitment” และ “capacity OR capability” การค้นหาเบื้องต้นให้ผลลัพธ์ 312 รายการผ่านกระบวนการคัดกรองแบบโดยนักวิจัย 2 ท่าน แยกกัน หลังจากการคัดกรอง ได้ทบทวนเนื้อหาจาก 46 บทความและเครื่องมือจากวรรณกรรมสีเทา 6 รายการ^(10,11)

จากการทบทวนอย่างเป็นระบบ สกัดเบื้องต้น 21 ตัวชี้วัดและจัดหมวดหมู่เป็น 2 มิติหลัก คือ ความเต็มใจ (8 ตัวชี้วัด) และศักยภาพ (13 ตัวชี้วัด) ตัวชี้วัดแต่ละตัวได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมใน 2 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งสร้างกรอบ 2x2 และส่งผลให้มีรายการประเมินทั้งหมด 42 รายการ (21 ตัวชี้วัด x 2 ระดับ) นักวิจัยได้พัฒนานิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัวและสร้างคำถามทดแทนโดยกำหนดค่า Likert scale 10 ระดับ (1-10) เพื่อใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในลำดับถัดไป

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผู้เข้าร่วมการศึกษา ผู้ร่วมสัมภาษณ์และให้คะแนนเครื่องมือ 14 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหาร สสส. (รอง/ผู้ช่วย-ผู้จัดการและผู้อำนวยการสำนัก) 11 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านต่างประเทศ 3 ท่าน (มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีในการทำงานร่วมกับองค์กรสุขภาพระหว่างประเทศ และทำงานเป็นภาคีเครือข่ายร่วมกับงานต่างประเทศ สสส.) ใช้การสัมภาษณ์ผ่านทาง Zoom ทีละท่าน เพื่อให้มั่นใจความเป็นอิสระของกระบวนการให้ความเห็นและให้ข้อมูลที่มีคุณภาพและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาดัชนีความพร้อมได้อย่างเหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูล ประเมินโดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับรายการ (item-level content validity index; I-CVI) ด้วยเกณฑ์การคงไว้ของ I-CVI ≥ 0.78 และไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของผู้ให้คะแนนให้คะแนน 4-5 ความสอดคล้องระหว่างผู้ให้คะแนนวัดด้วย Fleiss' Kappa (K) โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องอย่างมากที่ $K \geq 0.61$ นอกจากนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ กระบวนการปรับลดรายการอย่างเป็นระบบ จากตัวชี้วัดเบื้องต้น 21 ตัว มีตัวชี้วัด 7 ตัวที่ผ่านเกณฑ์สำหรับการคงไว้ ในมิติความเต็มใจคงไว้ 3 ตัวชี้วัดและตัดออก 5 ตัว ส่วนในมิติศักยภาพคงไว้ 4 ตัวชี้วัดและตัดออก 9 ตัว เมื่อจำแนกตามระดับ ระดับบุคคลคงไว้ 2 ตัวชี้วัดและตัดออก 7 ตัว ในขณะที่ระดับองค์กรคงไว้ 5 ตัวชี้วัดและตัดออก 7 ตัว

ตัวประกอบการถ่วงน้ำหนัก 1:1 สำหรับองค์ประกอบการประเมินตนเองเทียบกับการประเมินจากภายนอก กำหนดตามหลักการ Weiner เพื่อลดอคติจากแหล่งข้อมูล

เดียวในการประเมินความพร้อม และฉันทามติผู้เชี่ยวชาญจากการตรวจสอบเนื้อหาข้อมูลเชิงลึกเพื่อการประเมินที่ครอบคลุมมากที่สุด การกำหนดน้ำหนักนี้ยังสอดคล้องกับหลักการของการประเมินความพร้อมแบบองค์รวมที่ต้องการมุมมองจากหลายแหล่งข้อมูลเพื่อลดข้อจำกัดของการประเมินจากมุมมองเดียว

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างและการคัดเลือก

นักวิชาการจากทั้ง 15 แผนงาน สสส. จำนวน 30 ท่าน เป็นตัวแทนของความหลากหลายทั่วแผนหลักและบทบาทองค์กร ใช้การคัดเลือกโดยผู้อำนวยการแต่ละสำนักในภาพรวมมีประสบการณ์ทำงานในองค์กรเฉลี่ย 6 ปี (ในช่วง 3-15 ปี) การเก็บข้อมูลหลักดำเนินการผ่านการให้ผู้เข้าร่วมทำแบบประเมิน 14 รายการ (7 ตัวชี้วัดที่คงไว้ \times 2 มุมมองแต่ละตัว) ผ่านแบบสำรวจออนไลน์ การประเมินแต่ละรายการใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต 10 ระดับ พร้อมคำอธิบายประกอบแต่ละระดับเพื่อเพิ่มความชัดเจนในการตีความ นอกจากนี้ มีการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วม 20 ท่าน ผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นรายบุคคลผ่านทาง Zoom

การวิเคราะห์ข้อมูล

มีการวิเคราะห์ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในเชิงปริมาณ วิเคราะห์ความสอดคล้องภายในประเมินผ่านการคำนวณ Cronbach's alpha (α) สำหรับมิติความเต็มใจและศักยภาพแยกกัน โดยมีเป้าหมายความเชื่อมั่น $\alpha \geq 0.70$ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดำเนินการด้วยการแยกองค์ประกอบแกนหลักแบบ Oblimin เพื่อยืนยันโครงสร้าง 2 มิติ ความเพียงพอของข้อมูลได้รับการตรวจสอบผ่าน Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0.81) และ Bartlett's Test of Sphericity ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) สำหรับเชิงคุณภาพ บันทึกการสัมภาษณ์และวิเคราะห์โดยใช้ซอฟต์แวร์ NVivo 14 ด้วยกรอบที่กำหนดไว้สำหรับการตรวจสอบมิติประโยชน์ของเครื่องมือ กระบวนการวิเคราะห์เริ่มต้นด้วยการอ่านบันทึกการสัมภาษณ์ทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม ตามด้วยการเข้ารหัสเบื้องต้นตามประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับความชัดเจน ความเป็นไปได้ และความเกี่ยวข้องของเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพนำมาผนวกกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อให้

ภาพรวมที่ครอบคลุมของคุณภาพเครื่องมือและศักยภาพในการประยุกต์ใช้

ระยะที่ 4 การสร้างดัชนีวัดความพร้อมและการพัฒนาระบบการให้คะแนน

การคำนวณดัชนีความพร้อมขั้นสุดท้ายตามแนวทางเริ่มด้วยการหาค่าเฉลี่ยระดับคำถาม สำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัวจากการประเมินตนเองและการประเมินจากภายนอกโดยใช้สูตร

- การหาค่าเฉลี่ยระดับคำถาม: สำหรับตัวชี้วัดแต่ละตัว หาค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการประเมินตนเองและการประเมินจากภายนอก: คะแนนเฉลี่ย = (การประเมินตนเอง + การประเมินจากภายนอก) / 2
- การให้คะแนนมิติ:
 - o คะแนนความเต็มใจ = $\Sigma(\text{ตัวชี้วัดความเต็มใจ 3 ตัว}) / 3$
 - o คะแนนศักยภาพ = $\Sigma(\text{ตัวชี้วัดศักยภาพ 4 ตัว}) / 4$
- ดัชนีรวม: ดัชนีความพร้อม = (คะแนนความเต็มใจ + คะแนนศักยภาพ) / 2

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้นำเสนอผลการพัฒนาตัวชี้วัดความพร้อมด้านต่างประเทศของ สสส. โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนหลักคือ (1) ผลการคัดเลือกและผลทดสอบตัวชี้วัด ซึ่งแสดงให้เห็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมทั้งด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น และ (2) การพัฒนาระบบการคำนวณและการแปลผลดัชนีชี้วัด ที่นำไปสู่การสร้างเครื่องมือประเมินความพร้อมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการคัดเลือกและทดสอบตัวชี้วัด

จากการวิเคราะห์ทั้งหมด 21 ตัวชี้วัดสามารถจำแนกออกเป็น 2 มิติหลัก คือ มิติด้านความเต็มใจ (willingness) และมิติด้านศักยภาพ (capacity) โดยแต่ละมิติประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ในมิติด้านความเต็มใจระดับบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 รายการ ได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อการมีส่วนร่วมในงานด้านต่างประเทศ ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในงานด้านต่างประเทศ การรับรู้ประโยชน์ของความร่วมมือระหว่างประเทศ การเปิดรับทางวัฒนธรรม และความกระตือรือร้นของทีมต่อกิจกรรม

ด้านต่างประเทศ สำหรับความเต็มใจระดับองค์กรประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความตระหนักถึงความสำคัญด้านต่างประเทศ การสนับสนุนจากผู้บริหารและแผนงานวิเทศสัมพันธ์ สสส. และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในส่วนของมิติด้านศักยภาพระดับบุคคล มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่างประเทศ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และความยืดหยุ่นของทรัพยากร ขณะที่ศักยภาพระดับองค์กรประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ประสิทธิภาพของความร่วมมือด้านต่างประเทศ ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ระบบการวัดผลลัพธ์ โครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสาร การเข้าถึงความเชี่ยวชาญ โครงสร้างองค์กร สำหรับกิจกรรมด้านต่างประเทศ กรอบกฎหมายและนโยบาย และขีดความสามารถในการติดตามและประเมินผล

จากตัวชี้วัดทั้งหมด 21 รายการ มี 7 รายการที่ผ่านการคัดเลือกค่าสถิติที่น่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคแสดงให้เห็นถึงความเชื่อถือได้ในระดับสูงในทุกตัวชี้วัดที่ผ่านการคัดเลือก ดังตารางที่ 1 ตัวชี้วัดในมิติด้านความเต็มใจแสดงความสอดคล้องภายในระดับสูงมาก โดยมีค่าแอลฟาอยู่

ระหว่าง 0.82 ถึง 0.86 ในทำนองเดียวกัน ตัวชี้วัดในมิติด้านศักยภาพก็แสดงความเชื่อถือได้ในระดับสูง โดยมีค่าแอลฟาระหว่าง 0.81 ถึง 0.85 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ที่สูงบ่งชี้ว่าตัวชี้วัดที่ผ่านการคัดเลือกเมื่อพิจารณาร่วมกันจะประกอบกันเป็นเครื่องมือวัดที่มีความสอดคล้องและน่าเชื่อถือ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า แม้ปัจจัยทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรจะมีส่วนสนับสนุนความพร้อม แต่ตัวชี้วัดระดับองค์กรสะท้อนว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการประเมินความพร้อมด้านต่างประเทศในบริบทของการสร้างเสริมสุขภาพ

เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีตัวชี้วัดด้านความเต็มใจระดับบุคคลที่ผ่านการคัดเลือก ตัวชี้วัดที่ได้รับการคัดเลือกส่วนใหญ่เป็นตัวชี้วัดระดับองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยเชิงระบบและโครงสร้างมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยระดับบุคคลในการกำหนดความพร้อมสำหรับการตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศของประเทศขององค์กร แม้ว่าความเต็มใจและแรงจูงใจระดับบุคคลจะมีความสำคัญ แต่การมีระบบ โครงสร้าง และการสนับสนุนที่เหมาะสมในระดับองค์กรอาจเป็นปัจจัยที่สำคัญกว่าในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานด้านต่างประเทศ

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดฉบับสมบูรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และคำถามที่ใช้

ตัวชี้วัด	คำถามที่ใช้ (proxy question)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	เกณฑ์การคัดเลือกที่ผ่าน
มิติด้านความเต็มใจ			
ระดับองค์กร			
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรมของแผนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่างประเทศมีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของงานวิเทศสัมพันธ์ สสส. ในระดับใด	0.84	K=0.73, Mean=4.2, Consensus=82%
ความตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านต่างประเทศ	กิจกรรมโดยรวมของแผนแสดงให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานด้านต่างประเทศ ในระดับใด	0.82	K=0.69, Mean=4.1, Consensus=78%
การได้รับการสนับสนุนจากสำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์และผู้บริหาร	ทีมวิเทศสัมพันธ์และผู้บริหารระดับสูงกระตุ้นและสนับสนุนให้แผนดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องด้านต่างประเทศอย่างต่อเนื่องในระดับใด	0.86	K=0.75, Mean=4.3, Consensus=85%

ตารางที่ 1 ตัวชี้วัดฉบับสมบูรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และคำถามที่ใช้ (ต่อ)

ตัวชี้วัด	คำถามที่ใช้ (proxy question)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	เกณฑ์การคัดเลือกที่ผ่าน
มิติด้านศักยภาพ			
ระดับบุคคล			
การใช้ทรัพยากร	แผนมีการใช้ทรัพยากร (งบประมาณ กำลังคน เครื่องมือวิชาการ) ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับใด	0.85	K=0.71, Mean=4.0, Consensus=76%
ระดับองค์กร			
ทักษะและความสามารถด้านต่างประเทศ	แผนแสดงให้เห็นทักษะและความสามารถในระดับสูงต่อการบริหารจัดการงานด้านต่างประเทศ ในระดับใด	0.81	K=0.72, Mean=4.1, Consensus=80%
ความร่วมมือด้านต่างประเทศในอดีตและปัจจุบัน	ประสบการณ์ของแผนในการสร้างและต่อยอดความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายระหว่างประเทศ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงในระดับใด	0.83	K=0.70, Mean=4.2, Consensus=79%
กลไกการวัดผลลัพธ์	แผนมีการติดตามและวิเคราะห์ผลลัพธ์จากกิจกรรมด้านต่างประเทศได้อย่างเป็นระบบ ในระดับใด	0.83	K=0.74, Mean=4.0, Consensus=77%

หมายเหตุ: ภาพรวมคะแนน K=0.72, p<0.05

2. การคำนวณและการแปลผลดัชนีชี้วัด

ดัชนีชี้วัดความพร้อมคำนวณจากค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการประเมินโดยสำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์และการประเมินตนเองที่ดำเนินการโดยแต่ละแผน แนวทางนี้ทำให้มั่นใจว่ามุมมองทั้งจากภายนอกและภายในได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียม ซึ่งให้มุมมองที่สมดุลเกี่ยวกับความพร้อมในการดำเนินงานตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศของแต่ละแผน ขั้นตอนการคำนวณดัชนีชี้วัดมีดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยสำหรับแต่ละคำถาม: สำหรับแต่ละคำถาม คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนสองส่วน หนึ่งจากการประเมินโดยทีมวิเทศสัมพันธ์ และอีกส่วนจากการประเมินตนเองของแต่ละแผนงาน โดยใช้สูตร:

$$\text{ดัชนีชี้วัดความพร้อม} = \frac{(\text{คะแนนความเต็มใจ} + \text{คะแนนศักยภาพ})}{2}$$

2. การคำนวณคะแนนรายมิติ: สำหรับแต่ละมิติ (ความเต็มใจและศักยภาพ) คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนจากคำถามที่อยู่ในแต่ละประเภท:

$$\text{คะแนนมิติด้านความเต็มใจ} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนเฉลี่ยคำถามด้านความเต็มใจทั้งหมด}}{\text{จำนวนคำถามด้านความเต็มใจ}}$$

$$\text{คะแนนมิติด้านศักยภาพ} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนเฉลี่ยคำถามศักยภาพทั้งหมด}}{\text{จำนวนคำถามด้านศักยภาพ}}$$

3. การคำนวณตัวชี้วัดผลรวมความพร้อม: เมื่อได้คะแนนเฉลี่ยสำหรับมิติด้านความเต็มใจและศักยภาพแล้ว ให้คำนวณตัวชี้วัดความพร้อมโดยรวมสำหรับแต่ละแผน โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งสองมิติ:

$$\text{ดัชนีวัดผลรวมความพร้อม} = \frac{(\text{คะแนนความเต็มใจ} + \text{คะแนนศักยภาพ})}{2}$$

ในการแปลผลดัชนีชี้วัด ใช้เมทริกซ์ 3x3 ที่อิงจากคะแนนด้านศักยภาพและความเต็มใจ ภายหลังประเมินร่วมกับแผนงานวิเทศสัมพันธ์ สสส. โดยมีเหตุผลในการเลือกใช้วิธีการแปลผลนี้พิจารณาจาก 2 เหตุผล ได้แก่

1. ให้ข้อมูลเชิงลึกที่ละเอียดมากขึ้น เมทริกซ์นี้จำแนกประเภทแผนงานทั้ง 2 มิติ ได้แก่ ความเต็มใจและศักยภาพ เพื่อเข้าใจสถานะของแต่ละแผนงานในด้านแรงจูงใจและทักษะสำคัญได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง
2. นำไปสู่การพัฒนาแผนและกิจกรรมที่ชัดเจนมากขึ้น ข้อมูลเฉพาะเจาะจงทั้งความเต็มใจและศักยภาพช่วยให้ สสส. สามารถพัฒนากิจกรรมได้แม่นยำยิ่งขึ้น ตัวอย่าง

เช่น แผนงานที่มีความเต็มใจสูงแต่มีศักยภาพน้อยอาจได้ประโยชน์จากการพัฒนาทักษะมากกว่าการริเริ่มสร้างแรงจูงใจ

เพื่อให้การใช้ตัวชี้วัดความพร้อมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ภายใน สสส. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดกลุ่มประเภทแผนงาน สสส. ลงในเมทริกซ์ 3x3 ตามคะแนนด้านศักยภาพและความเต็มใจ เมทริกซ์นี้จะช่วยในการแสดงภาพและแปลผลระดับความพร้อมทั่วทั้งองค์กร โดยแบ่งแผนงานออกเป็น 9 กลุ่มที่แตกต่างกัน แต่ละกลุ่มแสดงถึงการผสมผสานระหว่างระดับความเต็มใจและศักยภาพที่แตกต่างกัน โครงสร้างของเมทริกซ์ประกอบด้วยความเต็มใจบนแกนหนึ่งและศักยภาพอีกแกนหนึ่ง โดยแต่ละแกนแบ่งออกเป็นสามระดับ: น้อย (คะแนน 1.0 ถึง 3.3) ปานกลาง (คะแนน 3.4 ถึง 6.6) และสูง (คะแนน 6.7 ถึง 10.0) จากระดับทั้งสามนี้ ทำให้เกิด 9 ระดับชั้นสำหรับประเมินความพร้อมของแผนงาน ดังภาพที่ 1 แสดงการแปลผลคะแนนดัชนีชี้วัดในรูปแบบเมทริกซ์ ในขณะที่ตารางที่ 2 แสดงการแปลความหมายของแต่ละประเภทในเมทริกซ์

ภาพที่ 1 การแปลผลดัชนีชี้วัดใช้เมทริกซ์



ตารางที่ 2 การแปลความหมายของแต่ละระดับประเภทตามเมทริกซ์

ระดับ/หมวดหมู่	ลักษณะของแผน	การแปลความหมาย
ศักยภาพน้อย – ความเต็มใจน้อย	แผนในหมวดหมู่นี้ได้คะแนนน้อยในคำถามที่ประเมินทั้งทักษะที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมระหว่างประเทศและแรงจูงใจหรือระดับการมีส่วนร่วม คำตอบอาจบ่งบอกถึงการขาดความเข้าใจในความสำคัญเชิงกลยุทธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ร่วมกับการฝึกอบรมหรือทรัพยากรที่ยังไม่เพียงพอ	แผนกลุ่มนี้สะท้อนให้เห็นถึงการริเริ่มในระดับน้อยต่อการดำเนินที่เกี่ยวข้งกับต่างประเทศและอาจไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก รวมถึงอาจรู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และแสดงออกว่าขาดความสนใจหรือความมั่นใจในความสามารถในการมีส่วนร่วมในงานระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
ศักยภาพน้อย – ความเต็มใจปานกลาง	แม้จะให้คะแนนในระดับปานกลางเกี่ยวกับความเต็มใจ ซึ่งบ่งบอกถึงความสนใจและแรงจูงใจ แต่คำตอบก็ชี้ให้เห็นถึงความสามารถที่จำกัด แผนงานกลุ่มนี้อาจเห็นคุณค่าของงานด้านต่างประเทศ แต่อาจรู้สึกมีอุปสรรคจากการขาดทักษะหรือทรัพยากร	แผนอาจมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาและมีส่วนร่วม แต่ต้องมีการพัฒนาทักษะและการจัดสรรทรัพยากรมากระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและมีศักยภาพในกิจกรรมด้านต่างประเทศ
ศักยภาพน้อย – ความเต็มใจสูง	แผนกลุ่มนี้มีแรงจูงใจสูงตามคำตอบ แต่ยังขาดทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ แผนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะกระตือรือร้นเกี่ยวกับกิจกรรมงานด้านต่างประเทศ แต่อาจรู้สึกขัดข้องใจที่ไม่สามารถมีส่วนร่วมในงานด้านต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การฝึกอบรมที่ตรงเป้าหมายและการริเริ่มในการเสริมสร้างศักยภาพจะมีความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์จากแรงจูงใจระดับสูง และต้องปรับให้สอดคล้องกับทักษะที่เพิ่มขึ้นเพื่อจัดการกับงานระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
ศักยภาพปานกลาง – ความเต็มใจน้อย	แผนในหมวดหมู่นี้แสดงถึงการมีทักษะและทรัพยากรบางอย่างแต่ขาดแรงจูงใจ อาจเข้าใจในกระบวนการและมีความสามารถบางอย่าง แต่กลับมีความเต็มใจหรือแรงจูงใจที่น้อย เมื่อก้าวถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการต่างประเทศ	กลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจให้เหมาะสมกับเป้าหมายส่วนบุคคลและแผน/สำนัก การตระหนักถึงการมีส่วนร่วม และอาจมีการปรับบทบาทจะสามารถช่วยเพิ่มความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมได้
ศักยภาพปานกลาง – ความเต็มใจปานกลาง	แผนกลุ่มนี้อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองแกน คำตอบสะท้อนถึงระดับทักษะและความสนใจโดยเฉลี่ย ซึ่งอาจทำได้ระดับหนึ่ง แต่ไม่ได้ทำงานในเชิงรุกหรือในด้านของการมีส่วนร่วมระหว่างประเทศ	การพัฒนาทั้งในด้านการฝึกอบรมและการสร้างแรงบันดาลใจ จะสามารถช่วยยกระดับแผนนี้ไปสู่ความโดดเด่น

ตารางที่ 2 การแปลความหมายของแต่ละระดับประเภทตามเมทริกซ์ (ต่อ)

ระดับ/หมวดหมู่	ลักษณะของแผน	การแปลความหมาย
ศักยภาพปานกลาง - ความเต็มใจสูง	มีแรงจูงใจสูง แต่มีทักษะปานกลาง แผนเหล่านี้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของกิจกรรมด้านต่างประเทศและความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม แต่ตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง ในด้านทักษะหรือความพร้อมของทรัพยากร	การใช้ประโยชน์จากความเต็มใจ ผ่านการพัฒนาทักษะที่มุ่งเน้นและการจัดสรรทรัพยากรเชิงกลยุทธ์มากขึ้น จะสามารถเปลี่ยนความกระตือรือร้นให้มีส่วนร่วมระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพได้
ศักยภาพสูง - ความเต็มใจน้อย	แม้จะมีทักษะและทรัพยากรในระดับสูง แต่แผนกลุ่มนี้ยังขาดแรงจูงใจในบริบทระหว่างประเทศ อาจเกิดจากความไม่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลหรือองค์กร การยอมรับและขาดประโยชน์เพื่อจูงใจ	กระตุ้นความพยายามในการเพิ่มการมีส่วนร่วม อาจรวมถึงการจัดกิจกรรมด้านต่างประเทศให้สอดคล้องกับประโยชน์มากขึ้น การปรับปรุงการสนับสนุนด้านการจัดการ และการเสนอแรงจูงใจสำหรับการมีส่วนร่วม
ศักยภาพสูง - ความเต็มใจปานกลาง	มีความพร้อมในแง่ของทักษะและทรัพยากร พร้อมกับแรงจูงใจในระดับที่เหมาะสม แผนเหล่านี้มีความสามารถและค่อนข้างเต็มใจ แต่อาจยังไม่มุ่งมั่นอย่างเต็มที่กับภารกิจระหว่างประเทศหากไม่มีการเพิ่มแรงจูงใจเพิ่มเติม หรือการจัดตำแหน่งในเชิงกลยุทธ์	การสนับสนุน/กระตุ้นเล็กน้อย เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ หรือใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น อาจนำไปสู่การมีส่วนร่วมและผลลัพธ์ระหว่างประเทศอย่างมีนัยสำคัญ
ศักยภาพสูง - ความเต็มใจสูง	เป็นกลุ่มในอุดมคติ เป็นแผนที่ได้คะแนนสูงทั้งในด้านความสามารถและความเต็มใจ ทั้งด้านความสามารถและความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมระดับนานาชาติ ดังที่ระบุในคำตอบเชิงบวก	ควรใช้ประโยชน์ของแผนในกลุ่มนี้ จากผู้นำและสนับสนุนให้เป็นแบบอย่างภายในองค์กร รวมถึงศึกษาวิธีการทำงานเป็นกรณีศึกษา

วิจารณ์

การศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนาตัวชี้วัดความพร้อมด้านต่างประเทศของ สสส. มีข้อค้นพบสำคัญหลายประการ ความเชื่อมโยงระหว่างความเต็มใจและศักยภาพทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ผลการศึกษาชี้ให้เห็นประเด็นที่น่าสนใจ แม้ปัจจัยความเต็มใจระดับบุคคลจะอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามตัวชี้วัดที่สำคัญสำหรับการประเมินความพร้อมปรากฏ

อยู่ที่ศักยภาพในระดับองค์กร ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าที่เน้นย้ำความสำคัญของความพร้อมทั้งด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมของการเปลี่ยนแปลงองค์กร^(13,14)

ในระดับบุคคลพบว่าตัวชี้วัดด้านความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสะท้อนให้เห็นการตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านต่างประเทศอย่างชัดเจน ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษาก่อนหน้าเกี่ยวกับบทบาทของความมุ่งมั่นร่วมกันในความพร้อมขององค์กร⁽¹⁵⁾ การตระหนักนี้ครอบคลุมตั้งแต่บุคลากร

ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจที่เป็นหนึ่งเดียวกันในคุณค่าของการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศกับความสำคัญต่อการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร

จากระหว่างการทดสอบเครื่องมือผู้บริหารท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ความร่วมมือระหว่างประเทศไม่ใช่เพียงส่วนเสริมในการทำงาน แต่เป็นรากฐานสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการสร้างเสริมสุขภาพ ความท้าทายที่เผชิญในประเทศไทยมักเป็นประเด็นร่วมในระดับโลก และแนวทางแก้ปัญหาสามารถเกิดขึ้นจากที่ใดก็ได้” ประเด็นลักษณะนี้สะท้อนอยู่ในระดับปฏิบัติการเช่นกัน โดยนักวิชาการแผนงานท่านหนึ่งกล่าวว่า “เรามองความร่วมมือระหว่างประเทศเป็นช่องทางทั้งในการแบ่งปันความสำเร็จของเราและเรียนรู้จากผู้อื่น เราตั้งใจที่เป็นส่วนหนึ่งของประชาคมสร้างเสริมสุขภาพระดับโลก”

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นประเด็นที่น่าสนใจ คือกลุ่มตัวชี้วัดด้านความเต็มใจระดับบุคคลมีความสำคัญน้อยกว่าความเต็มใจในระดับองค์กร บ่งชี้ว่าในขณะที่แรงจูงใจและความกระตือรือร้นส่วนบุคคลเป็นเรื่องที่มีคุณค่า แต่อาจไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการสร้างองค์กรที่จะมีส่วนร่วมต่อการตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยก่อนหน้าของ Weiner⁽¹³⁾ เกี่ยวกับลักษณะที่หลากหลายของความพร้อมขององค์กร

ในทางตรงกันข้าม ตัวชี้วัดด้านศักยภาพสามารถปรากฏเป็นปัจจัยกำหนดที่สำคัญที่สุดของดัชนีความพร้อมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร การคงไว้ซึ่งตัวชี้วัดเช่น “ทักษะสำคัญต่อการตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ” (ระดับบุคคล) และ “การใช้ทรัพยากร” (ระดับองค์กร) ด้วยค่าสถิติแคปปาของพลีสส์ที่สูง (0.71 และ 0.75 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นความสำคัญอย่างยิ่งขององค์ประกอบด้านโครงสร้างและทักษะในการกำหนดความพร้อมในการมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านต่างประเทศ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าที่เน้นย้ำบทบาทสำคัญของศักยภาพความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง^(1,16)

ผลการศึกษาที่มีนัยสำคัญต่อองค์กรด้านการสร้างเสริมสุขภาพที่ต้องการยกระดับศักยภาพด้านต่างประเทศ ได้แก่

1. แม้การส่งเสริมความเต็มใจยังคงมีความสำคัญ แต่องค์กรควรให้ความสำคัญกับการริเริ่มการสร้างเสริมสร้างศักยภาพทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร⁽¹⁷⁾

2. การจัดสรรทรัพยากรและโครงการพัฒนาศักยภาพให้ผลตอบแทนที่ดีกว่ากิจกรรมสร้างแรงจูงใจระดับบุคคล

3. เมทริกซ์ความพร้อมที่พัฒนาขึ้นผ่านการศึกษานี้เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินและติดตามความพร้อมเบื้องต้นของแผนงานต่างๆ ใน สสส. ต่อการตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ โดยช่วยระบุจุดแข็งและช่องว่างในมิติความเต็มใจและศักยภาพ อย่างไรก็ตามในการออกแบบแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่เฉพาะเจาะจงผู้บริหารจำเป็น อาจใช้เครื่องมือนี้เป็นจุดเริ่มต้นในการระบุประเด็นที่ต้องการพัฒนา แล้วจึงดำเนินการประเมินเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดของขีดความสามารถ

การศึกษานี้มีข้อจำกัดหลายประการที่ควรกล่าวถึง ประการแรก การประเมินดำเนินการภายในองค์กรเดียวซึ่งอาจจำกัดการนำผลการศึกษาไปใช้อ้างอิงกับบริบทองค์กรสร้างเสริมสุขภาพอื่นๆ⁽³⁾ ประการที่สอง ระดับความเต็มใจที่สูงที่พบอาจเป็นลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรของ สสส. และอาจไม่สะท้อนรูปแบบในสถาบันอื่น การใช้ทั้งการประเมินตนเองและการประเมินภายนอกเป็นทั้งจุดแข็งและข้อจำกัด แม้ว่าแนวทางนี้จะให้มุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับความพร้อม แต่ก็อาจเกิดอคติ การประเมินตนเองอาจนำไปสู่การรายงานความสามารถเกินจริง ในทางตรงข้าม การประเมินภายนอกโดยนักวิชาการวิเทศสัมพันธ์ แม้จะให้มุมมองเชิงสถาบัน แต่อาจไม่จับความละเอียดอ่อนในระดับโครงการและปัจจัยเชิงบริบทได้อย่างครบถ้วน ประการที่สาม ดัชนีที่พัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือประเมินภาพรวมระดับกว้างไม่ได้ให้รายละเอียดเชิงลึกของความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นสำหรับการออกแบบแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่เจาะจง การนำเครื่องมือไปใช้ในทางปฏิบัติจึงควรเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินที่ครอบคลุม

การวิจัยในอนาคตอาจศึกษาว่าผลการศึกษาเหล่านี้สามารถแปลความหมายอย่างไรในบริบทองค์กรที่แตกต่างกัน และติดตามผลกระทบระยะยาวของการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพมากกว่ากิจกรรมสร้างความเต็มใจ นอกจากนี้ การศึกษาระยะยาวอาจติดตามการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดด้านศักยภาพว่ามีความสัมพันธ์อย่างไร

กับผลลัพธ์ความสำเร็จในการมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมด้านต่างประเทศ

โดยสรุป การศึกษานี้มีส่วนช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับความพร้อมตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศในบริบทการสร้างเสริมสุขภาพ ในขณะที่ความเต็มใจระดับบุคคลเป็นพื้นฐานที่เอื้ออำนวย แต่ผลการศึกษายังชี้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพมีความสำคัญมากกว่าในการกำหนดความพร้อมขององค์กรสำหรับการมีส่วนร่วมด้านต่างประเทศ ซึ่งสนับสนุนกรอบแนวคิดทฤษฎีก่อนหน้า⁽⁸⁾ ข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญต่อวิธีการที่องค์กรด้านการสร้างเสริมสุขภาพจะพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพและการจัดสรรทรัพยากรตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่สนับสนุนงบประมาณและให้คำแนะนำอันมีค่าตลอดการดำเนินโครงการ ขอขอบคุณผู้บริหาร นักวิชาการ และเลขานุการสำนักจากทุกแผนงานที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์และข้อมูลอันเป็นประโยชน์ รวมถึงภาคีเครือข่ายด้านต่างประเทศที่ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าในโอกาสต่างๆ ความสำเร็จของการพัฒนาดัชนีชี้วัดความพร้อมด้านต่างประเทศครั้งนี้เกิดจากความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศของ สสส. ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Weiner BJ. A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science* 2009;4(1):67.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. แผนหลัก (พ.ศ. 2566-2570) กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [สืบค้นเมื่อ 16 ต.ค. 2567]. แหล่งข้อมูล: <https://www.thaihealth.or.th/?p=326882>
- ThaiHealth Promotion Foundation. IR strategies [Internet]. [cited 2024 Oct 17]. Available from: <https://en.thaihealth.or.th/ir-movement/>
- Geerligs L, Shepherd HL, Butow P, Shaw J, Masya L, Cuddy J, et al. What factors influence organisational readiness for change? Implementation of the Australian clinical pathway for the screening, assessment and management of anxiety and depression in adult cancer patients (ADAPT CP). *Supportive Care in Cancer* 2020;29(6):3235-44.
- Stanhope V, Ross AM, Choy-Brown M, Choy-Brown M, Jessell L. A mixed methods study of organizational readiness for change and leadership during a training initiative within community mental health clinics. *Administration and Policy in Mental Health* 2019;46(5):678-87.
- Lindig A, Hahlweg P, Christalle E, Scholl I. Translation and psychometric evaluation of the German version of the Organisational Readiness for Implementing Change measure (ORIC): a cross-sectional study. *BMJ Open* 2020;10(6):e034380.
- Khan S, Timmings C, Moore JE, Marquez C, Pyka K, Gheihman G, et al. The development of an online decision support tool for organization readiness for change. *Implementation Science* 2014;9(1):56.
- DeVellis RF. *Scale development: theory and applications*. 4th ed. Thousand Oaks (CA): Sage; 2016.
- Helfrich CD, Helfrich CD, Kohn M, Stapleton A, Allen CL, Hammerback K, et al. Readiness to change over time: change commitment and change efficacy in a workplace health-promotion trial. *Frontiers in Public Health* 2018;6:110.
- Boltz M, Van Haitsma K, Baier RR, Sefcik JS, Hodgson NA, Kolanowski A. A conceptual model of organizational readiness for implementation of embedded pragmatic dementia research. *Innovation in Aging* 2022;6 (Supplement_1):204-5.

11. Choi K-E, Lindert L, Schlomann L, Pfaff H. "I'll leave that to the case managers." Healthcare service providers' perceptions of organizational readiness for change in a randomized controlled trial - a qualitative analysis exploring implementation success. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022;19(9):5782.
12. Lynn MR. Determination and quantification of content validity. *Nurs Res* 1986;35(6):382-5.
13. Weiner BJ, Amick H, Lee SYD. Conceptualization and measurement of organizational readiness for change: a review of the literature in health services research and other fields. *Medical Care Research and Review* 2008;65(4):379-436.
14. Holt DT, Helfrich CD, Hall CG, Weiner BJ. Are you ready? How health professionals can comprehensively conceptualize readiness for change. *Journal of General Internal Medicine* 2010;25(1):50-5.
15. Jones RA, Jimmieson NL, Griffiths A. The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: the mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies* 2005;42(2):361-86.
16. Graham ID, Logan J, Harrison MB, Straus SE, Teteoe J, Caswell W, et al. Lost in knowledge translation: time for a map? *Journal of Continuing Education in the Health Professions* 2006;26(1):13-24.
17. Fixsen DL, Naoom SF, Blasé KA, Friedman RM, Wallace F. *Implementation research: a synthesis of the literature*. Tampa, FL: University of South Florida; 2005.

Development of an Index to Measure Readiness to Respond to the International Strategy of the ThaiHealth Master Plan

Orana Chandrasiri¹, Sigit Dwiananto Arifwidodo¹, Putthipanya Rueangsom¹,
Pirawan Pechchan¹, Rungsun Munkong²

¹ *Activethai.org Research Center, Bangkok, Thailand*

² *Thai Health Promotion Foundation*

Abstract

Organizational readiness for change is a critical factor determining the success of international engagement initiatives, particularly in health promotion organizations. This study aimed to develop and validate a comprehensive readiness index to assess ThaiHealth Promotion Foundation (ThaiHealth) master plans' preparedness to support international strategy implementation. Using a mixed-methods approach across four sequential phases, we conducted systematic literature review, content validity testing with 14 experts including 11 ThaiHealth executives including deputy assistant directors and bureau directors, and 3 international affairs specialists with over 10 years of experience working with international health organizations; construct reliability assessment with 30 academics from all 15 ThaiHealth master plans, and index development with scoring system creation. From an initial pool of 21 indicators derived from literature spanning 2000-2024, seven indicators demonstrated acceptable psychometric properties, comprising three willingness indicators and four capacity indicators. The final index encompasses both individual and organizational levels, with equal weighting between self-assessment and external evaluation components. Content validity analysis revealed high inter-rater agreement (Fleiss' $\kappa=0.72$, $p<0.05$), while internal consistency testing showed excellent reliability (Cronbach's $\alpha=0.81-0.86$). Notably, organizational-level factors emerged as more significant predictors of readiness than individual-level willingness factors. The developed index employs a 3x3 matrix interpretation framework categorizing master plans into nine readiness levels based on willingness and capacity scores. Results indicate that while individual motivation remains important, organizational capacity factors - including resource utilization, international cooperation experience, outcome measurement systems, and strategic alignment - were primary determinants of international engagement readiness. This index provided ThaiHealth with an evidence-based tool for strategic resource allocation and targeted capacity building, enabling more effective international strategy implementation. The findings contribute to understanding organizational readiness in health promotion contexts and suggest that capacity-building initiatives may yield greater returns than individual motivation enhancement programs.

Keywords: readiness index; international relations; health promotion; willingness; organizational capacity