



กรมอนามัย

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะ
ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพ
และอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖
ตามสมรรถนะของกรมอนามัย

โดย

นางสาวอุไรภรณ์ ไทรทอง
นายจักรศักดิ์ สุขเปรม

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

- ชื่อผลงาน :** การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย
- ผู้จัดทำ :** นางสาวอุไรภรณ์ ไทรทอง, นายจรศักดิ์ สุขเปรม
- หน่วยงาน :** กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
- ปีที่จัดทำ :** พ.ศ. ๒๕๖๖

บทคัดย่อ

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย และ ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ รวมทั้งสิ้น ๘๖ คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) ภายใต้หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรมและผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) เปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลผ่านที่ ร้อยละ ๗๕ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๕ Assessment (การประเมิน) คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ ภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๖ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ Assessment (การประเมิน) คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๘ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ ภิบาลระบบ) คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓ ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะในภาพรวม ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่าผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๖ ทุกสมรรถนะ

ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามที่หลักสูตรต้องการหรือตามความคาดหวังของหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนา (HRD) ควรวางระบบการพัฒนอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อน (Pre-training) ระหว่าง (Training) และภายหลังการฝึกอบรม (Post-training) และท้ายที่สุดควรมีการติดตามผลการพัฒนาเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

คำสำคัญ : การประเมินสมรรถนะ, หลักสูตร OSOF, สมรรถนะของกรมอนามัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัยได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) จาก อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูลพัฒน์ ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. ด้านการประเมินสมรรถนะ ในฐานะที่ท่านเป็นวิทยากรประจำหลักสูตร OSOF และเป็นผู้ประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF ตั้งแต่ครั้งแรกที่กรมอนามัยได้นำวิธีการประเมินสมรรถนะแบบศูนย์การประเมิน (ACM) มาใช้ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน นอกจากนั้นแล้ว การจัดทำผลงานในครั้งนี้จะสำเร็จมิได้หากขาด นายขจรศักดิ์ สุขเปรม ผู้ที่เป็นทั้ง “คณะทำงาน” และ “เพื่อน” ซึ่งเป็นส่วนเติมเต็มที่สำคัญตลอดระยะเวลาของการทำงาน

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูลพัฒน์ นายขจรศักดิ์ สุขเปรม และผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ช่วยสนับสนุนให้การจัดทำผลงานในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อุไรภรณ์ ไทรทอง
พฤษภาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	๑
๑.๒ คำถามการศึกษา	๒
๑.๓ วัตถุประสงค์	๒
๑.๔ ขอบเขตการศึกษา	๓
๑.๕ นิยามศัพท์	๓
๑.๖ กรอบแนวคิด	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
๒.๑ แนวคิดเรื่องคุณภาพ	๕
๒.๒ แนวคิดเรื่องการประเมินผล	๖
๒.๓ แนวคิดเรื่องการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)	๙
๒.๔ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF	๑๑
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๔
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการ	๑๕
๓.๑ ขอบเขตการดำเนินการ	๑๕
๓.๒ ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)	๑๕
๓.๓ วิธีการดำเนินการ	๑๗
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๑๙
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖	๑๙
๔.๒ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย	๒๓

๔.๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย	๓๑
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๓๗
๕.๑ สรุปผลการศึกษา	๓๗
๕.๒ การอภิปรายผล	๔๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๔๔
บรรณานุกรม	๔๖

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ แสดงกิจกรรมการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)	๑๖
๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕	๑๙
๔.๒ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ ผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖	๒๑
๔.๓ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม	๒๓
๔.๔ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง	๒๔
๔.๕ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน	๒๕
๔.๖ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด	๒๖
๔.๗ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม	๒๗
๔.๘ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง	๒๘
๔.๙ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน	๒๙
๔.๑๐ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด	๓๐
๔.๑๑ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม	๓๑

- ๔.๑๒ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม
 หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม
 หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง ๓๒
- ๔.๑๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม
 หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
 หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน ๓๔
- ๔.๑๔ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม
 หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF
 รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด ๓๕

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๑.๑ กรอบแนวคิด	๔
๒.๑ แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินในกิจกรรมสถานการณ์จำลอง	๑๐
๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา	๑๒

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้ทั่วโลกเกิดการตื่นตัวและตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องสภาวะสุขภาพของประชาชน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัจจัยหรือเงื่อนไขต่อการกำหนดสุขภาพ (Health Determinants) ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่เป็นภาวะคุกคาม หรือปัจจัยเสี่ยง (Threaten or Risk Factors) และปัจจัยที่เป็นปัจจัยปกป้อง (Protective Factors) ดังนั้น ความท้าทายของกรมอนามัยคือการสร้างระบบของประเทศให้เอื้อต่อสุขภาพ กรมอนามัยจึงกำหนดเพิ่มทิศการดำเนินงานว่าจะเป็นองค์กรหลักของประเทศ ในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยทำหน้าที่สังเคราะห์ ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ผ่านการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย, ๒๕๖๐)

ภายใต้วิสัยทัศน์การดำเนินงานดังกล่าว กรมอนามัยได้วางเป้าหมายและออกแบบกำลังคนให้เป็น “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของการขับเคลื่อนและพัฒนากรมอนามัยอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) และกำหนดสมรรถนะหลักของหน่วยงานและกำลังคนขึ้นใหม่ นั่นคือ สมรรถนะ “ผู้อภิบาลระบบ” ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ AAIM ซึ่งประกอบด้วย A = Assessment (การประเมิน), A = Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์), I = Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม), M = Management (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการกิจของกรมอนามัย โดยมุ่งหวังว่า “ผู้อภิบาลระบบ” ต้องสามารถบริหารข้อมูล/ความรู้ บริหารภาคีเครือข่าย ทำการตลาดเพื่อสังคมและปกป้องด้วยกฎหมาย

กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตร Our Skills Our Future : OSOF รุ่นที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒) และรุ่นที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) ซึ่งเป็นหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (Training & Development Framework : T1) ตามกรอบเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการของกรมอนามัย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของกรมอนามัย (AAIM) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดกระบวนการทางความคิดใหม่ (New Mindset) และทักษะใหม่ (New Skillset) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหลักการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของกรมอนามัย อันเป็นการเตรียมกำลังคนให้มีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมอนามัย เกณฑ์การประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย ๑) การเข้าร่วมกิจกรรมตามระยะเวลาที่กำหนด ๒) การมีส่วนร่วมระหว่างกระบวนการ ๓) การส่งผลงานตามที่กำหนด และ ๔) การประเมินสมรรถนะภายใต้สมรรถนะของกรมอนามัย (AAIM) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะ ได้แก่ ๑) การประเมินสมรรถนะด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบทดสอบการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยประเมินผู้เข้ารับการอบรม ในกิจกรรมแรกก่อนการอบรม (Pre-test) และกิจกรรมสุดท้ายของการอบรม (Post-test) และ ๒) การประเมิน

สมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) โดยประเมินผู้เข้ารับการอบรม ในกิจกรรมสุดท้ายของการอบรม (Post-test)

สำหรับการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) เป็นการประเมินโดยใช้กิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะออกมา เป็นเทคนิคและวิธีการประเมินศักยภาพที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เป็นการวัดและวิเคราะห์ผลในเรื่องทักษะ ความรู้ ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร โดยการประเมินวางอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “พฤติกรรมที่ผ่านมาในอดีตสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้” (ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๑) นอกจากนี้ การประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) มีความแตกต่างจากเครื่องมือการประเมินรูปแบบอื่นๆ ในมิติของความหลากหลายวิธีการประเมิน เช่น การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ การจำลองสถานการณ์ (Role-play) เป็นต้น กิจกรรมการประเมินประกอบด้วย กิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งแต่ละกิจกรรมสามารถประเมินได้หลายสมรรถนะ ขึ้นอยู่กับการออกแบบรูปแบบการประเมินและสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน

กรมอนามัยกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF ต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) เพื่อเป็นการบ่งบอกสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม โดยเริ่มนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) มาใช้ประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF รุ่นที่ ๓ เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นครั้งแรก และยังคงใช้วิธีการดังกล่าวประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมมาจนถึงปัจจุบัน โดยสมรรถนะที่ทำการประเมินผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันไปตามความต้องการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย ดังนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจทำการศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF รุ่นที่ ๕ และ รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) ตามเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนดว่าเป็นอย่างไร และสนใจศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) ว่าแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อสะท้อนให้เห็นศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF ต่อไป

๑.๒ คำถามการศึกษา

๑.๒.๑ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) แต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย

๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาทำการศึกษเกี่ยวกับผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM)

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖

๑.๔๓ ขอบเขตด้านพื้นที่/ระยะเวลา

การศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาภายใต้บริบทของบุคลากรกรมอนามัยที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และรุ่นที่ ๖ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดยระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๑.๕ นิยามศัพท์

ผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ข้าราชการในสังกัดกรมอนามัย ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และรุ่นที่ ๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (Training & Development Framework : T1) ตามกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการของกรมอนามัย ที่ดำเนินการจัดการอบรมโดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓

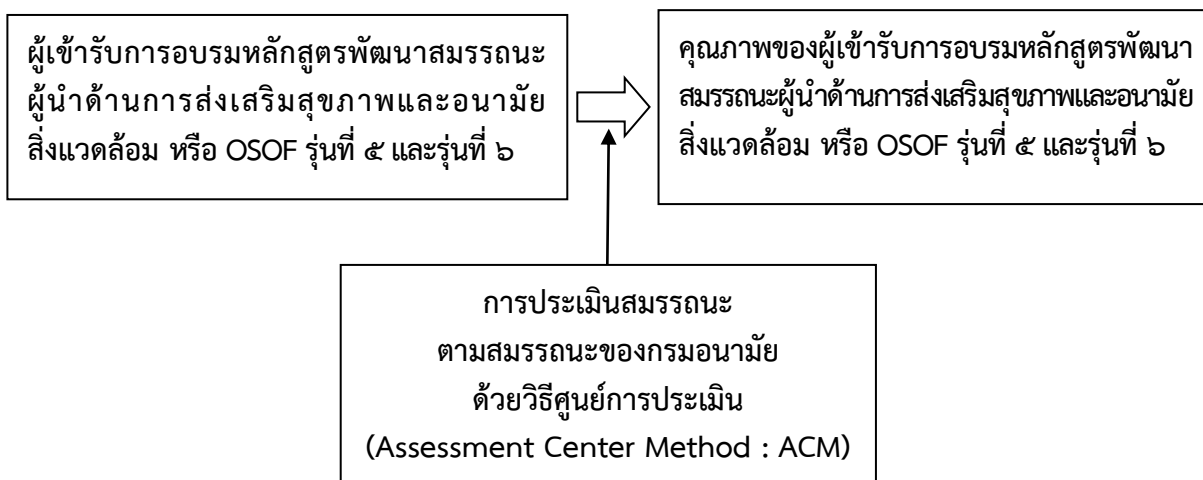
สมรรถนะของกรมอนามัย หมายถึง ความรู้และทักษะที่บุคลากรกรมอนามัยจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจของกรมอนามัย คือ สมรรถนะ “ผู้อภิบาลระบบ” ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ AAIM ซึ่งประกอบด้วย A = Assessment (การประเมิน), A = Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์), I = Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม), M = Management (การบริหารจัดการอภิบาลระบบ)

วิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) หมายถึง วิธีการประเมินสมรรถนะรูปแบบหนึ่งที่ประกอบด้วยกิจกรรมการประเมินหลากหลายกิจกรรม ทั้งกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม โดยผู้ประเมินเป็นผู้เชี่ยวชาญภายนอกกรมอนามัย

เกณฑ์การประเมินผล หมายถึง เกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) ตามระดับที่คาดหวัง โดยผู้ประเมินกำหนดเกณฑ์การประเมินผลผ่านอยู่ที่ ร้อยละ ๗๕

คุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม หมายถึง ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) ผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนด (ร้อยละ ๗๕)

๑.๖ กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิด

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการออกแบบหรือกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมภายหลังสิ้นสุดการอบรม ซึ่งถือเป็นการวางระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) โดยเป็นการศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมตามเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนด เพื่อสะท้อนศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเรื่องคุณภาพ

๒.๒ แนวคิดเรื่องการประเมินผล

๒.๓ แนวคิดเรื่องการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)

๒.๔ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเรื่องคุณภาพ

๒.๑.๑ ความหมาย

ปิยดา ดิลกปรีชากุล (๒๕๔๖) ได้นิยามความหมายว่า คุณภาพ ถูกกำหนดขึ้นตามการใช้งาน หรือตามความคาดหวังของผู้กำหนด เช่น มีความเหมาะสมกับการใช้งาน มีความทนทาน ให้ผลตอบแทนสูงสุด บริการดี และประทับใจ หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งใจไว้

สมชาย วรรณรักษ์ (๒๕๔๖) ได้นิยามความหมายว่า คุณภาพ (Quality) คือ คุณสมบัติโดยรวมทางประโยชน์ใช้สอยและลักษณะจำเพาะของผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ที่แสดงออกถึงความสามารถในอันที่จะตอบสนองต่อความต้องการที่ระบุไว้อย่างชัดเจน และอนุมานจากสภาพการณ์และความเป็นจริงโดยทั่วไป

รังสรรค์ เลิศในสัตย์ (๒๕๕๐) ได้นิยามความหมายว่า คุณภาพ คือ มวลรวมของคุณสมบัติและสมรรถนะที่มีความเฉพาะ ซึ่งเป็นเป้าหมายในการประเมิน เพื่อกำหนดว่าสินค้าหรือบริการนั้นตอบสนองวัตถุประสงค์การใช้สอยหรือไม่

จากนิยามความหมายจากผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพ คือ คุณลักษณะที่คาดหวังของผู้กำหนดว่ามีความเหมาะสม เป็นไปตามลักษณะหรือเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ โดยวัดผลความคาดหวังจากการใช้ประโยชน์จริงตามลักษณะของสิ่งที่กำหนด

๒.๑.๒ องค์ประกอบคุณภาพ

ตัวบ่งชี้คุณภาพ (Service Quality Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพ เครื่องมือในการวัดคุณภาพ หรือประเมินและปรับปรุงคุณภาพ แบ่งเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

๑) ประเภทตัวบ่งชี้คุณภาพ

- ตัวบ่งชี้คุณภาพด้านโครงสร้าง (Structure Indicators) หรือตัวบ่งชี้ถึงการจัดระบบงานที่ดี (Good System) ทั้งระบบบริการ (Service System) ระบบสนับสนุนบริการ (Supporting Service System) ระบบพัฒนาบริการ (Improving Service System) และระบบบริหารจัดการ (Management System) เช่น อัตราการมีเอกสาร (Document) แสดงลักษณะระบบงานให้อ่านช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สะดวก อัตราของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจระบบงาน จำนวนเครื่องมือ จำนวนพนักงานอัยการ นิติกรหรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ ต่อจำนวนคดีที่ให้บริการ เป็นต้น

- ตัวบ่งชี้คุณภาพด้านกระบวนการ (Process Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้กระบวนการทำงานตามระบบที่วางไว้ (Good Implementation) ซึ่งสามารถประเมินได้จากกิจกรรม ขั้นตอนในการให้บริการ เช่น การจัดให้มีพนักงานอัยการ/นิติกรไว้คอยให้บริการ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากการสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องและจากการสังเกตการปฏิบัติงาน หรือให้บริการต่างๆ

- ตัวบ่งชี้คุณภาพด้านผลลัพธ์ (Outcome Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานต่อผู้รับบริการ บ่งบอกถึงการได้ผลการดำเนินงานตามระบบที่ได้ใช้ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการที่เกิดในขณะที่ให้บริการ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ระหว่างกระบวนการ (Proximate Outcome) เช่น การได้พบพนักงานอัยการ/นิติกรทุกครั้งที่มาขอรับบริการ และผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (Ultimate Outcome) เช่น ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น

๒) วิธีสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพ

การสร้างตัวบ่งชี้คุณภาพของหน่วยงาน อาจทำได้ดังนี้ ๑) สร้างทีมพัฒนาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจนร่วมกัน ๒) กำหนดขอบเขตของคุณภาพ ๓) ศึกษาความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ๔) ค้นหาแง่มุมสำคัญของการดูแลเฝ้าติดตาม ๕) กำหนดเครื่องบ่งชี้ ๖) ตั้งเป้าหมายสำหรับระดับเครื่องบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงปัญหาหรือโอกาสในการพัฒนา ๗) วางกลไกในการเก็บข้อมูล ๘) วางความถี่ที่จะดำเนินการทบทวนผลที่วัดโดยเครื่องบ่งชี้ ๙) ทดสอบเครื่องบ่งชี้ ๑๐) วางผู้ที่จะใช้ประโยชน์จากผลการประเมินและกิจกรรมที่จะดำเนินต่อไป ทบทวนและปรับปรุงเครื่องบ่งชี้คุณภาพให้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เครื่องบ่งชี้คุณภาพที่สร้างขึ้นควรจะมีการนิยามที่ชัดเจน มีการกำหนดตัวอย่างหรือแหล่งของข้อมูลเพื่อให้เกิดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

๓) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ

คุณภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบตัวแปรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องสำคัญ ๓ ด้าน คือ ๑) ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยผู้ให้บริการ ผู้บริหารและผู้รับบริการ ๒) เครื่องมือและอุปกรณ์ คือสิ่งที่ควบคุมได้ง่าย และ ๓) ระบบบริหารจัดการ การวางระบบที่เชื่อมโยงกันในทุกส่วนเพื่อให้เกิดการวัดคุณภาพ

๒.๒ แนวคิดเรื่องการประเมินผล

๒.๒.๑ ความหมาย

Thomas R. Guskey (๒๐๐๐) ได้นิยามความหมายคำว่า การประเมินผล หมายถึง การค้นหาที่เป็นระบบ คุณค่า หรือคุณธรรม การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่าให้กับสิ่งต่างๆ ที่เกิดมาจากกระบวนการ ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

- ๑) กำหนดมาตรฐานสำหรับคุณภาพการตัดสิน
- ๒) มาตรฐานควรมีความเกี่ยวข้องและสมบูรณ์
- ๓) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง
- ๔) สร้างมาตรฐานเพื่อกำหนดคุณค่าหรือคุณภาพ

Gilbert Sax (๑๙๘๙) ได้นิยามความหมายคำว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าหรือตัดสินใจที่เกิดจากการสังเกตประสบการณ์และการฝึกฝนของผู้ประเมิน

พิชิต ฤทธิจรูญ (๒๕๕๒) ได้นิยามความหมายคำว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่นๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ภัทรา นิคมานนท์ (๒๕๔๐) ได้นิยามความหมายคำว่า การประเมินผล หมายถึง การนำเอาข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมาใช้ตัดสินใจ โดยการหาข้อสรุปตัดสินประเมินค่าหรือตีราคาโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่นๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

จากนิยามความหมายของคำว่า การประเมินผล ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายเอาไว้ สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง

๒.๒.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

นักวิชาการหลากหลายหรือองค์กรจำนวนมาก ต่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล โดยที่การประเมินผลนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการประเมินว่า ต้องการประเมินอะไร โดยเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินที่เหมาะสม ซึ่งวัตถุประสงค์ของการประเมินตามท้องถื่นการอนามัยโลกกำหนดไว้ประกอบด้วย (World Health Organization (WHO), ๑๙๘๑)

๑) เพื่อความเข้าใจและความชัดเจน โดยที่ผลการประเมินจะใช้ประโยชน์และความเข้าใจต่อผู้นำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชากร

๒) เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินการ เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดการได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อให้การบริหารจัดการนั้นทันเวลาและก่อให้เกิดประโยชน์

๓) เพื่อปรับปรุงโครงการ เป็นการสะท้อนมุมมองของผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการในโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่การประเมินจำเป็นต้องมีการประเมินหลายระดับ เช่น การประเมินผลกระทบของโครงการ การประเมินประสิทธิภาพ เป็นต้น

๒.๒.๓ ขั้นตอนการประเมินผล

การประเมินผล เป็นการตรวจสอบผลการประเมิน ซึ่งการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอาจจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม ขึ้นอยู่กับรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนและปัจจัยอื่นๆ ดังนั้น ขั้นตอนการประเมินผลโดยทั่วไป อาจจะประกอบด้วย ๘ ขั้นตอน ดังนี้ (พิสนุ พงศ์ศรี, ๒๕๔๙)

๑) การศึกษาแนวคิดการประเมินและศึกษาวิเคราะห์โครงการพร้อมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การจะประเมินโครงการผู้ประเมินต้องศึกษาแนวคิดการประเมินโครงการและสาระที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอาจศึกษาเรื่องการติดตามโครงการ หลังจากนั้นก็ต้องศึกษาวิเคราะห์โครงการที่จะประเมินและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทั้งจากเอกสาร บุคคลที่เกี่ยวข้อง ผลจากการศึกษาดังกล่าวก็เพื่อให้ได้ข้อสรุปนำไปกำหนดเป็นวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินและพัฒนาตัวชี้วัดในขั้นตอนต่อไป โดยอาจนับได้ว่าในขั้นตอนที่ ๑ นี้ ยังไม่ลงมือทำอะไรเป็นหลักเป็นฐาน จะเริ่มลงมือเขียนหรือปฏิบัติการเตรียมการประเมินโครงการเบื้องต้นในขั้นตอนที่ ๒ ต่อไป

๒) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินและตัวชี้วัด ในขั้นตอนนี้ นำผลสรุปจากการศึกษาของขั้นตอนที่ ๑ มากำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน เมื่อได้วัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินที่ชัดเจน คงที่ หรือค่อนข้างชัดเจนแล้ว ก็จะเป็นตัวตั้งให้นำไปพัฒนาตัวชี้วัด ซึ่งวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมิน อาจได้จากวัตถุประสงค์โครงการ รูปแบบการประเมิน ความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน หรือผู้ว่าจ้าง หรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร้องขอให้ประเมิน ประสพการณ์ของผู้ประเมิน หรือได้จากการร่วมกันกำหนดของผู้เกี่ยวข้อง โดยอาจได้จากหลายๆ แหล่งรวมกันก็ได้ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือประเด็นการประเมินถ้าจะให้สะดวกรวดเร็วแบบอาหารกึ่งสำเร็จรูปก็สามารถใช้รูปแบบการประเมินที่กำหนดประเด็นการประเมินมาให้แล้วก็ได้ เช่น รูปแบบสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) และรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เป็นต้น แต่ก็ต้องประเมินให้ครบตามข้อกำหนดของรูปแบบ คล้ายกับต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ

หรือกฎหมายที่กำหนด เข้าทำนองง่ายตอนแรกแต่อาจยุ่งยากตอนหลัง ซึ่งจากประสบการณ์พบว่า นักประเมินที่ชำนาญมักจะไม่ใช้รูปแบบการประเมินดังกล่าวเพราะจะทำให้มีความยืดหยุ่นน้อย

๓) การกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนัก (ถ้ามี) ในการกำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนักนั้น อาจแยกเป็น ๔ ระดับ เรียงตามลำดับความละเอียดจากน้อยไปหามาก ตั้งแต่ไม่กำหนดเกณฑ์ตัดสิน มีแต่เกณฑ์ในการแปลความหมาย กำหนดเกณฑ์การตัดสินของตัวชี้วัดเพียง ๒ ระดับ คือ ผ่านกับไม่ผ่าน กำหนดเกณฑ์ตัดสินเพียง ๒ ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนัก และสุดท้าย คือ กำหนดเกณฑ์การตัดสินมากกว่า ๒ ระดับ และกำหนดค่าน้ำหนัก

๔) การกำหนดกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน องค์ประกอบสำคัญของกรอบแนวคิดของการประเมินจะนำไปสู่การกำหนดขอบเขตการประเมินที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิด เกี่ยวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูล และอาจกำหนดองค์ประกอบอื่นๆ เช่น พื้นที่ เวลา และแนวทางการเก็บข้อมูล เป็นต้น เพิ่มเติมได้ตามต้องการ โดยจะทำการตารางสรุปและนำไปรวมกับตารางหรือสาระสำคัญของกรอบแนวคิดการประเมิน รวมเป็นตารางกรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

๕) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล การประเมินต้องตัดสินใจผลจากสารสนเทศที่เก็บมาได้ โดยใช้เครื่องมือต่างๆ ตามตัวชี้วัดกำหนดไว้ ซึ่งโครงการแต่ละโครงการจะมีลักษณะเฉพาะและความแตกต่างกันมากจึงยากที่จะใช้เครื่องมือของผู้ที่สร้างหรือพัฒนาไว้ได้ อย่างน้อยก็ต้องนำมาปรับบ้าง ยกเว้นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่มีมาตรฐานเหมือนกัน นำมาปรับใช้ได้เลย ส่วนเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสังเกต มักจะต้องปรับหรือสร้างใหม่เสมอ เมื่อสร้างแล้วถ้าเป็นไปได้ก็ควรพัฒนาหาคุณภาพของเครื่องมือด้วย

๖) การเก็บรวบรวมข้อมูล การเตรียมปฏิบัติการประเมินตามขั้นตอนที่ ๕ จะนำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงในภาคสนาม อาจนับได้ว่า ขั้นตอนที่ ๑ - ๕ เป็นการศึกษาและเตรียมการจะประเมิน ส่วนขั้นตอนนี้เป็นการเริ่มปฏิบัติจริงในภาคสนามโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สอบถาม สัมภาษณ์ สังเกต ถ้าเป็นกรณีข้อมูลเชิงคุณภาพก็อาจใช้เทคนิคต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เป็นต้น

๗) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินโครงการจะง่ายกว่าการวิจัย เพราะมักจะใช้สถิติพื้นฐานง่ายๆ เช่น จำนวนนับ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อาจจะมีที่ยากขึ้นบ้างก็คือสถิติที่ใช้ทดสอบ ซึ่งมักจะเป็นการทดสอบที (t-test) และสถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ เช่น การหาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้สูตร KR-20 หรือสูตรแอลฟาของครอนบัค (Cronbach) เป็นต้น

๘) การเขียนรายงานการประเมิน รายงานการประเมินโครงการที่สมบูรณ์ จะมีโครงสร้างคล้ายกับรายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ คือ มีส่วนนำ ส่วนที่เป็นเนื้อหา ๕ บท และส่วนท้ายซึ่งจะเป็นภาคผนวกต่างๆ ข้อแตกต่างที่สำคัญก็คือ การรายงานการประเมินจะเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องโครงการมากกว่าเผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานทั่วไป เหมือนกับรายงานการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้การเขียนรายงานการประเมินจะต้องอาศัยความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เข้าช่วย เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้จริง อย่างไรก็ตามในกรณีโครงการขนาดเล็กหรือมีความเร่งด่วน อาจเขียนรายงานการประเมินโครงการโดยสรุป ไม่ต้องมีโครงสร้างสมบูรณ์เช่นเดียวกับการวิจัยชั้นเรียนที่อนุโลมให้เขียนหน้าเดียว หรือเพียง ๕ - ๑๐ หน้าก็เพียงพอ

๒.๓ แนวคิดเรื่องการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)

๒.๓.๑ ความสำคัญของการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน

ศูนย์การประเมิน หรือ Assessment Center Method : ACM เป็นวิธีการประเมินรูปแบบหนึ่ง ที่ทำการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เน้นการประเมินแบบวิเคราะห์ผลในเรื่องของความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากรในองค์กรที่สะท้อนผ่านพฤติกรรม โดยการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมินมีความแตกต่างไปจากวิธีการประเมินอื่นๆ คือ การบูรณาการวิธีการที่หลากหลายในการทำกิจกรรมเพื่อประเมิน เช่น การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ สถานการณ์จำลอง เป็นต้น มีกิจกรรมการประเมินที่เป็นกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการประเมิน (ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๑) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) เป็นวิธีการประเมินที่ประกอบด้วยหมวดหมู่ หรือชุดกิจกรรมที่ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นการแสวงหาข้อมูลต่างๆ ผ่านการแสดงพฤติกรรม เพื่อนำผลที่ได้มาประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

ทั้งนี้ กิจกรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน จะถูกออกแบบให้มีความใกล้เคียงกับบริบทของงานในแต่ละตำแหน่ง หรืออาจจะถูกกำหนดให้มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรก็ได้ เช่น การประเมินภายใต้บริบทของสมรรถนะหลักขององค์กร การประเมินก็จะทำการประเมินตามพฤติกรรม บ่งชี้ของสมรรถนะที่องค์กรกำหนด โดยกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมจะมีการประเมินสมรรถนะมากกว่าหนึ่งสมรรถนะ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ประเมิน กิจกรรมการประเมินต่างๆ มุ่งใช้เพื่อประเมินคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย บุคลิกภาพ หรือลักษณะอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมินมีความยืดหยุ่น จึงทำให้ผลการประเมินสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่หลากหลาย โดยทั่วไปสามารถสรุปได้ว่า เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักของการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) ประกอบด้วย (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, ๒๕๓๘)

- ๑) เพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่หน่วยงานหรือองค์กร
- ๒) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งบุคคลให้สูงขึ้น หรือโยกย้ายในระดับข้างเคียง
- ๓) เพื่อการพัฒนา ช่วยระบอบุคคลที่มีศักยภาพสมควรได้รับการพัฒนาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง
- ๔) เพื่อวินิจฉัย เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลในสายอาชีพ ประเมินจุดเด่นจุดด้อยเพื่อการแก้ไข ปรับปรุงและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓.๒ ลักษณะที่สำคัญของการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน

การประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) จะประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการดำเนินการตามลักษณะสำคัญของการประเมินที่กำหนด ประกอบด้วย

๑) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ของตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน โดยให้ความสำคัญ กับคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติ หรือมุ่งพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้บริบทของงานที่ได้รับ มอบหมาย ทั้งนี้ การวิเคราะห์งานจะใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ประเมิน และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมช่วยให้เกิดน้ำหนักเชิงจำแนกของมิติงานต่างๆ ซึ่งการวิเคราะห์งานควรนำ ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานมาประกอบในการวิเคราะห์งานด้วย

๒) หลากหลายวิธี (Multiple Techniques) จุดเด่นของการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน อย่างหนึ่ง คือ การใช้ความหลากหลายในการประเมินบุคคล เช่น การสัมภาษณ์ สถานการณ์จำลอง การสอบ ข้อเขียน การวัดเจตคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ดังนั้น การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ควรจะครอบคลุม ทุกด้านของพฤติกรรม เช่น ทางด้านพุทธิปัญญา จิตพิสัยและทักษะพิสัย

๓) **หลายผู้ประเมิน (Multiple Assessors)** ใช้ผู้ประเมินหลายคนเป็นผู้สังเกตพฤติกรรม ประมวลและประเมินข้อมูลพฤติกรรมภายในกิจกรรมของการประเมิน โดยผู้ประเมินอาจจะประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงาน นักพฤติกรรมศาสตร์ นักวัดและประเมินผลเข้าร่วมในการประเมินด้วย ทั้งนี้ คุณสมบัติของผู้ประเมินขั้นต่ำ ประกอบด้วย

- เป็นผู้รู้และเข้าใจตำแหน่งงานและองค์กรเป็นอย่างดี
- เต็มใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมผู้ประเมินครบทุกวันและผลการอบรมสามารถระบุได้ว่า

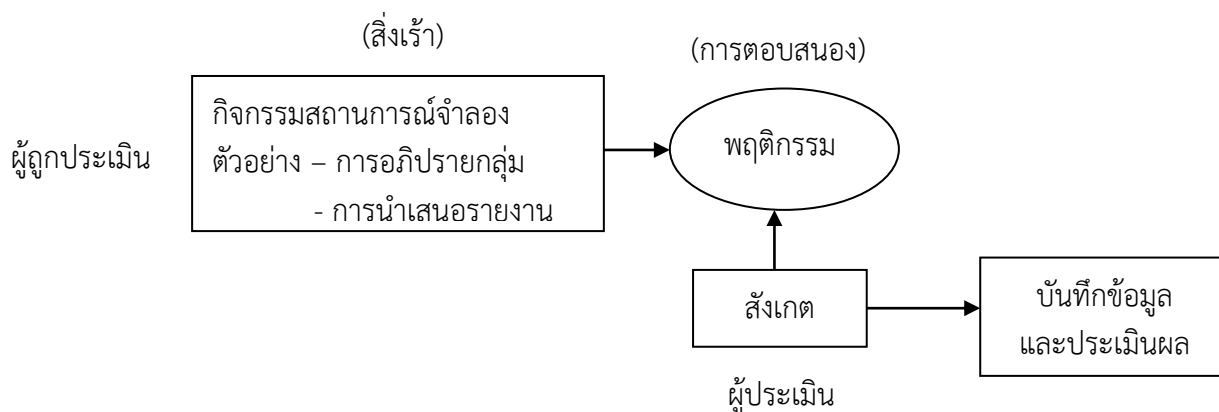
มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเป็นผู้ประเมิน

- เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพ มีความรู้ความสนใจในทางพฤติกรรมศาสตร์ และการประเมินแบบศูนย์การประเมิน

- มีความสามารถในการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการสังเกตพฤติกรรมได้ดี และมีความเป็นกลาง

๔) **การฝึกอบรมผู้ประเมิน (Assessor Training)** การฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินมีความสำคัญ ต่อความสำเร็จของการดำเนินการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน เพราะจะเป็นการบ่งบอกถึงความเข้าใจและการมองภาพของการประเมินในแต่ละกิจกรรมที่ถูกต้องและมีความสอดคล้องกับความคาดหวัง โดยการกำหนด เนื้อหาของการอบรม ควรกำหนดจากลักษณะกว้างไปสู่แคบเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

๕) **สถานการณ์จำลอง (Simulations)** ซึ่งเปรียบเสมือนกิจกรรมหรือแบบฝึกหัดที่เป็นหัวใจ ของการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน ที่เป็นการกระตุ้นหรือดึงพฤติกรรมที่ต้องการจากผู้เข้ารับการประเมิน ออกมาและผู้ถูกประเมินก็จะแสดงความเป็นตัวตนโดยธรรมชาติออกมา ทั้งนี้ บทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมิน และผู้ประเมินในกิจกรรมสถานการณ์จำลองสามารถแสดงได้ ตามแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินในกิจกรรมสถานการณ์จำลอง

๖) **การประเมินโดยภาพรวมของกลุ่มผู้ประเมิน (Overall Assessment Rating)** การประมวล ข้อมูลเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน แบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะแรก ผู้ประเมินแต่ละคนแยกกันทำการสังเกตพฤติกรรมผู้ถูกประเมิน ระยะที่สอง คือ ผู้ประเมินจะร่วมกันให้ระดับค่า พฤติกรรมของผู้ถูกประเมินในแต่ละรายมิติ และระยะที่สาม คือ ผู้ประเมินจะร่วมกันสร้างภาพที่เหมาะสมของ ผู้ถูกประเมินแต่ละคนในภาพรวม

๒.๔ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF

๒.๔.๑ ที่มาและความสำคัญ

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและประเทศไทยด้านนโยบาย เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและภาวะสุขภาพของประชาชน บทบาทที่สำคัญของกรมอนามัย คือ การสร้างระบบของประเทศให้เอื้อต่อการจัดการสุขภาพในทุกช่วงชีวิตภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Life Course Approach) กรมอนามัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในการเป็นผู้อภิบาล (ดูแล ปกป้อง ค้ำครอง) ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ เพื่อให้ประชาชนไทยมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน และได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อเป็นกรอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยยกระดับการดำเนินงานสู่กรมอนามัย ๔.๐ มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าด้วยนวัตกรรม (Value Base SMART Innovation) สอดรับกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ภายใต้กรอบแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ประเด็นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)

นอกจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนงาน กรมอนามัยได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน และกำหนดให้สมรรถนะ “ผู้อภิบาลระบบ” ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ AAIM ประกอบด้วย A = Assessment (การประเมิน), A = Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์), I = Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม), M = Management (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) เป็นสมรรถนะหลักของหน่วยงานและกำลังคน โดยมุ่งหวังว่า “ผู้อภิบาลระบบ” ต้องสามารถบริหารข้อมูล/ความรู้ บริหารภาคีเครือข่าย ทำการตลาดเพื่อสังคม และปกป้องด้วยกฎหมาย

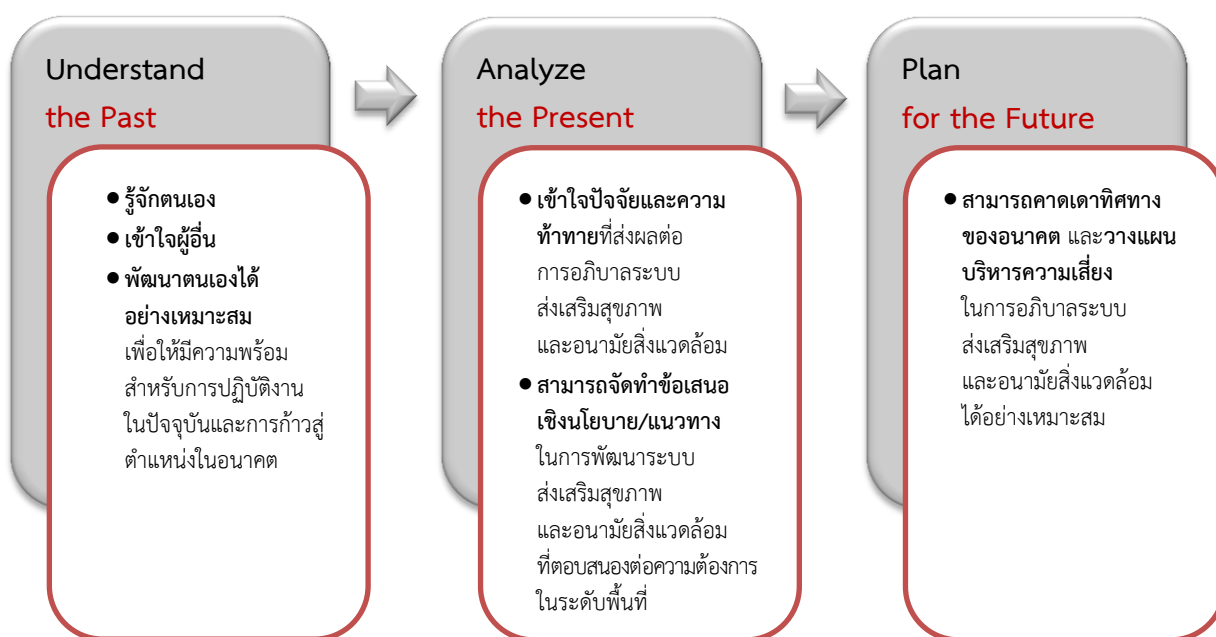
ต่อมากรมอนามัยได้กำหนดให้หลักสูตร OSOF เป็นหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (Training & Development Framework : T1) ตามกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทวิชาการของกรมอนามัย ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของกรมอนามัย (AAIM) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดกระบวนการทางความคิดใหม่ (New Mindset) และทักษะใหม่ (New Skillset) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหลักการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของกรมอนามัย อันเป็นการเตรียมกำลังคนให้มีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมอนามัย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการจัดการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการจัดการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖

๒.๔.๒ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๒.๔.๓ เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อสร้าง “ผู้นำ” ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ที่มีคุณลักษณะของการเป็น “ผู้อภิบาลระบบ” ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมอนามัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดในการพัฒนา ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๒.๔.๔ กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ในสังกัดกรมอนามัย

๒.๔.๕ สมรรถนะของหลักสูตร

๑) **Assessment (การประเมิน)** คือ ความสามารถในการวางระบบการประเมิน ให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์สำคัญและจำเป็น อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และส่งผลการบรรลุยุทธศาสตร์ เพื่ออภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๒) **Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์)** คือ ชี้นำ โน้มน้าว ชักจูง ต่อบรรลุ โดยใช้อำนาจและความรู้บนหลักฐานเชิงประจักษ์ แก่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจนบรรลุเป้าหมาย อันส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๓) **Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม)** คือ การออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการในเชิงยุทธศาสตร์ของการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ที่สามารถยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยการนำข้อมูลและหลักฐานที่ครบถ้วน รวมทั้งแนวคิดที่ซับซ้อนคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงในการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งในระดับชาติ/นานาชาติ รวมทั้งนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ และนำภาคีเครือข่าย/พันธมิตรเข้ามามีส่วนร่วม

๔) **Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ)** คือ การบริหารสนับสนุน เพื่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ในระดับต่างๆ คือ

ระดับประเทศ : บริหารเพื่อชี้นำนโยบายและออกกฎหมายโดยร่วมมือกับเครือข่ายและภาคส่วนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ (Accountability)

ระดับจังหวัด/อำเภอ : ดำเนินการให้เกิดรูปแบบและมาตรฐานที่เหมาะสมด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมระดับจังหวัดและอำเภอ

ระดับท้องถิ่น/ชุมชน/ประชาชน : เพื่อให้เกิดความสามารถในการจัดการและดูแลตนเอง
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

๒.๔.๖ กิจกรรมการฝึกอบรมของหลักสูตร ประกอบด้วย ๖ กิจกรรม ดังนี้

- ๑) กิจกรรมการปฐมนิเทศและพัฒนาฐานใจ
- ๒) กิจกรรมการพัฒนาฐานคิด
- ๓) กิจกรรมการสร้างนวัตกรรม
- ๔) กิจกรรมการพัฒนาทักษะการสื่อสาร
- ๕) กิจกรรมการพัฒนาทักษะการบริหาร
- ๖) กิจกรรมการติดตามและประเมินผลการอบรม

๒.๔.๗ เกณฑ์การประเมินผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย

- ๑) การเข้าร่วมกิจกรรม คือ ระยะเวลาเข้าร่วมกิจกรรมตามที่หลักสูตรกำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)
- ๒) การมีส่วนร่วมระหว่างกระบวนการ คือ การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมระหว่างกระบวนการ
อันเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันและส่งเสริมให้การอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) การส่งผลงานตามที่กำหนด คือ การส่งผลงานตามระยะเวลาและหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด ประกอบด้วย

๓.๑) ผลงานเดี่ยว (Individual Project) หมายถึง รายงานผลการเรียนรู้ฉบับบุคคล

๓.๒) ผลงานกลุ่ม (Group Project) หมายถึง รายงานผลการเรียนรู้ฉบับกลุ่มและข้อเสนอ
เชิงนโยบายเพื่อการพัฒนากรมอนามัย

๔) การประเมินสมรรถนะภายใต้สมรรถนะของกรมอนามัย (AAIM) คือ การประเมิน ความรู้
ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้าอบรม ใช้วิธีการประเมิน ๒ รูปแบบ ดังนี้

๔.๑) การประเมินตนเอง (Self-Assessment) คือ การประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบ
การประเมินตนเอง (Self-Assessment) และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยประเมินทั้ง
ก่อนการอบรม (Pre-test) และภายหลังการอบรม (Post-test)

๔.๒) การประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)
คือ การประเมินสมรรถนะโดยใช้กิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการประเมินแสดง
พฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะออกมา โดยแต่ละสมรรถนะจะประเมินจากกิจกรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรม
ประกอบด้วยกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่ม โดยทำการประเมินภายหลังการอบรม (Post-test)

๒.๔.๘ ที่ปรึกษาหลักสูตร

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑) นายदनัย อีวันดา | รองอธิบดีกรมอนามัย |
| ๒) นายพิษณุ แสนประเสริฐ | ที่ปรึกษาคณะกรรมการเตรียมความพร้อม
กำลังคนคุณภาพ กรมอนามัย |
| ๓) นายสุธา เจียรณนิโชติชัย | ที่ปรึกษากองการเจ้าหน้าที่ |
| ๔) นายชาญชัย พิณเมืองงาม | ที่ปรึกษาคณะกรรมการเตรียมความพร้อม
กำลังคนคุณภาพ กรมอนามัย |

๒.๔.๙ ผู้อำนวยการหลักสูตร

- | | |
|------------------------|--------------------|
| นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์ | รองอธิบดีกรมอนามัย |
|------------------------|--------------------|

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Hsin-Chih Chen (๒๐๐๖) ทำการศึกษาเรื่อง ศูนย์การประเมิน : กลไกที่สำคัญสำหรับการประเมิน ประสิทธิภาพและความรับผิดชอบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยทำการศึกษาวิเคราะห์งานหรือการพัฒนาความสามารถได้รับการพิสูจน์มานานแล้วว่ามีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาและเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างเพื่อประเมินพฤติกรรมซึ่งเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งในการแสดงประสิทธิผลของการฝึกอบรม และทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบในการพัฒนา (HRD) ทั้งนี้ การประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมินยังไม่ได้ถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการวิจัยและการปฏิบัติด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือ HRD

ผลการศึกษา พบว่า การทบทวนการวิจัยและการปฏิบัติของศูนย์การประเมิน มีความถูกต้องของศูนย์การประเมิน ระบุปัจจัยเชิงแนวคิดและตามหลักฐานที่มีผลต่อความต้องการของศูนย์การประเมิน และกล่าวถึงจุดแข็งจุดอ่อน ภัยคุกคามและโอกาส หากมีการใช้ศูนย์การประเมินในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ผู้เขียนแนะนำให้ใช้ศูนย์การประเมินกับการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) มากขึ้น อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ศูนย์การประเมินมีประโยชน์สูงสุดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) และสามารถรวมเข้ากับฟังก์ชันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ได้ นักวิจัยด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรมุ่งเน้นไปที่วิธีการปรับปรุงความต้องการที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของศูนย์การประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านด้านการออกแบบและการพัฒนาของศูนย์การประเมิน และผ่านมุมมองของแนวคิดแบบรวมของความต้องการของโครงสร้าง

Judi Brownell (๒๐๐๕) ทำการศึกษาเรื่อง การทำนายความเป็นผู้นำ : บทบาทเพิ่มเติมของศูนย์การประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคาดการณ์ความเป็นผู้นำที่สะท้อนมาจากศูนย์การประเมิน ที่สามารถออกแบบมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ขยายออกไปได้อย่างไร สำหรับการประเมินตัวบ่งชี้ที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับประสิทธิผลของความเป็นผู้นำในการต้อนรับ : ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเสริมสร้างความไว้วางใจ และความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุม การออกแบบการวิจัย เป็นการทบทวนวรรณกรรมเผยให้เห็นถึงความต้องการความเป็นผู้นำด้านการบริการที่สำคัญที่สุดในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง และสนับสนุนแนวทางของศูนย์การประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษา พบว่า ศูนย์การประเมินแสดงให้เห็นว่าเป็นวิธีการที่มีคุณค่าทั้งในการประเมินและทำนายความสามารถในการเป็นผู้นำที่อยู่นอกเหนือขอบเขตตามปกติ

Annen Hubert (๒๐๑๗) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการคัดเลือกและวิธีการของศูนย์การประเมิน ต่อการพัฒนาผู้นำ เพื่อเป็นการศึกษาการคัดเลือกสำหรับการพัฒนาผู้นำ แม้ว่าจะเป็นหัวข้อที่อยู่เหนือการควบคุมของผู้นำที่กำลังพัฒนา แต่ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาผู้นำแต่ละคน

ผลการศึกษา พบว่า การประเมินไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเลือกผู้นำและการพัฒนา แต่ยังส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมและบรรยากาศของความเป็นผู้นำภายในองค์กรและทำหน้าที่เป็น "นามบัตร" สำหรับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก เพื่อดูว่าองค์กรดำเนินการอย่างไร จากมุมมองของการพัฒนาผู้นำจะเห็นว่าสิ่งนี้ทำหน้าที่เป็น "ข้อได้เปรียบ" ภายในองค์กรซึ่งสมาชิกทุกคนในองค์กรที่กำหนดจะได้รับประโยชน์ผ่านกระบวนการประเมินและคัดเลือกตามระบอบประชาธิปไตย

บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการ

การศึกษาค้นคว้าผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) เมื่อเปรียบเทียบตามเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนด และศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) ว่าแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อสะท้อนให้เห็นศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม โดยกำหนดกรอบวิธีการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ขอบเขตการดำเนินการ

๓.๒ ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)

๓.๓ วิธีการดำเนินการ

๓.๑ ขอบเขตการดำเนินการ

๓.๑.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) โดยศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินผลที่กำหนด

๓.๑.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น ๘๖ คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

๑) ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ จำนวน ๕๔ คน

๒) ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ จำนวน ๓๒ คน

๓.๑.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่/ระยะเวลา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษากายใต้บริบทของบุคลากรกรมอนามัยที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และรุ่นที่ ๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยระยะเวลาในการศึกษาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

๓.๒ ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) ในกิจกรรมสุดท้ายของหลักสูตร (Post – test) โดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกกรมอนามัย

เป็นผู้ดำเนินการ เพื่อวัดและวิเคราะห์ผลเรื่องทักษะ ความรู้ ความสามารถและศักยภาพของผู้เข้ารับการอบรม โดยขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๒.๑ กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ผู้ประเมินกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะภายใต้สมรรถนะของกรมอนามัย หรือ AAIM ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะตามความต้องการของกรมอนามัย

๓.๒.๒ ออกแบบเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ กำหนดให้การประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) เป็นเครื่องมือการประเมินสมรรถนะของหลักสูตร โดยผู้ประเมินได้ออกแบบกิจกรรมการประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมภายใต้การประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) จำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วยกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่มที่กระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะของกรมอนามัยออกมา ซึ่งแต่ละกิจกรรมจะทำการประเมินสมรรถนะมากกว่า ๑ สมรรถนะ และในแต่ละสมรรถนะจะทำการประเมินโดยใช้กิจกรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรม รายละเอียดตามตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงกิจกรรมการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)

กิจกรรม	สมรรถนะที่ประเมิน	ลักษณะการประเมิน	รายละเอียดกิจกรรม
(๑) สถานการณ์จำลอง	AAIM	- เดี่ยว	ผู้ประเมิน - กำหนดสถานการณ์จำลอง ผู้เข้ารับการประเมิน - ออกแบบวิธีการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่ผู้ประเมินกำหนด (๑๕ นาที) - นำเสนอวิธีการแก้ปัญหา (๒ นาที)
		- กลุ่ม	ผู้เข้ารับการประเมิน - ร่วมกันออกแบบวิธีการแก้ปัญหาจากสถานการณ์เดิมและร่วมกันนำเสนอ (๑๐ นาที)
(๒) การสัมภาษณ์	AAIM	- เดี่ยว	ผู้ประเมิน - กำหนดสถานการณ์ ผู้เข้ารับการประเมิน - อ่านสถานการณ์ที่ผู้ประเมินกำหนด - ตอบคำถามตามประเด็นที่ผู้ประเมินถาม (๙ นาที)
(๓) การแสดงวิสัยทัศน์	AAIM	- เดี่ยว	ผู้ประเมิน - มอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมออกแบบโครงการเพื่อปรับปรุงงาน ผู้เข้ารับการประเมิน - นำเสนอโครงการตามประเด็นที่ผู้ประเมินกำหนด (๙ นาที)

ตารางที่ ๓.๑ แสดงกิจกรรมการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)
(ต่อ)

กิจกรรม	สมรรถนะ ที่ประเมิน	ลักษณะ การประเมิน	รายละเอียดกิจกรรม
(๔) เกมส์	AAIM	- กลุ่ม	ผู้ประเมิน - กำหนดเกมส์และเงื่อนไขในการเล่น ผู้เข้ารับการประเมิน - เล่นเกมส์ตามเงื่อนไขที่ผู้ประเมินกำหนด (๒๕ นาที)
			ผู้ประเมิน - กำหนดเกมส์และเงื่อนไขในการเล่น (เกมส์ใหม่) ผู้เข้ารับการประเมิน - เล่นเกมส์ตามเงื่อนไขที่ผู้ประเมินกำหนด (๑๐ นาที)
(๕) เกมส์	AAIM	- เดี่ยว	ผู้ประเมิน - กำหนดเกมส์และเงื่อนไขในการเล่น ผู้เข้ารับการประเมิน - เล่นเกมส์ตามเงื่อนไขที่ผู้ประเมินกำหนด
		- กลุ่ม	ผู้ประเมิน - กำหนดเกมส์และเงื่อนไขในการเล่น (เกมส์เดิม) ผู้เข้ารับการประเมิน - เล่นเกมส์ตามเงื่อนไขที่ผู้ประเมินกำหนด ให้สำเร็จเร็วขึ้น (ประเมินเดี่ยวและประเมินกลุ่ม รวม ๕๐ นาที)

๓.๒.๓ ประเมินสมรรถนะ

ผู้ประเมินแต่ละกิจกรรมจะทำการประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมโดยการสังเกตพฤติกรรม ขณะเข้ารับการประเมินตามกิจกรรมที่กำหนด ภายหลังสิ้นสุดการประเมินในแต่ละกิจกรรม ผู้ประเมินจะทำการ ให้คะแนนผู้เข้ารับการประเมินเป็นรายคน โดยจำแนกผลคะแนนการประเมินเป็นรายสมรรถนะตามสมรรถนะ ที่ทำการประเมิน

๓.๒.๔ สรุป รายงานผล

เมื่อดำเนินการประเมินครบทุกกิจกรรม ผู้ประเมินจะรวบรวมผลคะแนนการประเมินรายกิจกรรม ของทุกกิจกรรมเพื่อสรุปและประมวลผลคะแนนผู้เข้ารับการอบรมเป็นรายบุคคล การรายงานผลการประเมิน สมรรถนะจะทำการรายงานผลเป็นคำร้อยละ โดยผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนจะมี ทั้งแบบจำแนกเป็นรายสมรรถนะและแบบสรุปเป็นค่าเฉลี่ยรวมทุกสมรรถนะ (AAIM)

๓.๓ วิธีการดำเนินการ

๓.๓.๑ ศึกษาข้อมูล

เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยผู้ศึกษาทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการประเมิน ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) เช่น หนังสือ บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงาน การวิจัย เป็นต้น และศึกษาเอกสารประกอบการดำเนินการหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริม สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖

๓.๓.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) รวมทั้งสิ้น ๘๖ คน จากเอกสารประกอบการดำเนินการหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖

๓.๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลผ่านที่ ร้อยละ ๗๕ ตามที่ผู้ประเมินกำหนด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ผู้ศึกษามุ่งศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามเกณฑ์การประเมินผลผ่านที่ ร้อยละ ๗๕ ตามที่ผู้ประเมินกำหนด เพื่อสะท้อนศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม และศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) ว่าแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันอย่างไร โดยนำเสนอผลการศึกษาตามรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖

๔.๒ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย

๔.๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖

ผู้ศึกษาทำการศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ รวมทั้งสิ้น ๘๖ คน โดยข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรม จำแนกตามรุ่นได้ ดังนี้

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ จำนวน ๕๔ คน ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕

(N = ๕๔)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๑	๒๐.๓๗
หญิง	๔๓	๗๙.๖๓
รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ (ต่อ)

(N = ๕๔)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓	๕.๕๖
๓๐ – ๔๐ ปี	๒๗	๕๐.๐๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๓	๒๔.๐๗
๕๑ – ๖๐ ปี	๑๑	๒๐.๓๗
รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๓๒	๕๙.๒๖
ปริญญาโท	๒๑	๓๘.๘๙
ปริญญาเอก	๑	๑.๘๕
รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่ง		
นักวิชาการสาธารณสุข	๒๒	๔๐.๗๔
พยาบาลวิชาชีพ	๒๐	๓๗.๐๔
นักทรัพยากรบุคคล	๓	๕.๕๖
นักโภชนาการ	๒	๓.๗๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๓.๗๐
ทันตแพทย์	๑	๑.๘๕
เภสัชกร	๑	๑.๘๕
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑	๑.๘๕
นักวิชาการเผยแพร่	๑	๑.๘๕
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑.๘๕
รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐
ระดับ		
ปฏิบัติการ	๑๖	๒๙.๖๓
ชำนาญการ	๓๘	๗๐.๓๗
รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐
สายงาน		
สายงานหลัก	๔๗	๘๗.๐๔
สายงานสนับสนุน	๗	๑๒.๙๖
รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ (ต่อ)

(N = ๕๔)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สังกัด		
ส่วนกลาง	๒๓	๔๒.๕๙
ส่วนภูมิภาค	๓๑	๕๗.๔๑
รวม	๕๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้เข้าอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ จำนวน ๕๔ คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๓ อายุระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๖ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๔ อยู่ในระดับชำนาญการ จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๗ เป็นสายงานหลัก จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๔ และสังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔๑

๔.๑.๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ จำนวน ๓๒ คน ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖

(N = ๓๒)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๖	๑๘.๗๕
หญิง	๒๖	๘๑.๒๕
รวม	๓๒	๑๐๐.๐๐
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๔	๑๒.๕๐
๓๐ – ๔๐ ปี	๑๘	๕๖.๒๕
๔๑ – ๕๐ ปี	๙	๒๘.๑๓
๕๑ – ๖๐ ปี	๑	๓.๑๓
รวม	๓๒	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๑๔	๔๓.๗๕
ปริญญาโท	๑๗	๕๓.๑๓
ปริญญาเอก	๑	๓.๑๓
รวม	๓๒	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ (ต่อ)

(N = ๓๒)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
นักวิชาการสาธารณสุข	๒๐	๖๒.๕๐
พยาบาลวิชาชีพ	๕	๑๕.๖๓
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๓	๙.๓๘
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๖.๒๕
นักเทคนิคการแพทย์	๑	๓.๑๓
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๓.๑๓
รวม	๓๒	๑๐๐.๐๐
ระดับ		
ปฏิบัติการ	๘	๒๕.๐๐
ชำนาญการ	๒๔	๗๕.๐๐
รวม	๓๒	๑๐๐.๐๐
สายงาน		
สายงานหลัก	๒๙	๙๐.๖๓
สายงานสนับสนุน	๓	๙.๓๘
รวม	๓๒	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๑๕	๔๖.๘๘
ส่วนภูมิภาค	๑๗	๕๓.๑๓
รวม	๓๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้เข้าอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ จำนวน ๓๒ คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๕ อายุระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๕ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๓ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ อยู่ในระดับชำนาญการ จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐ เป็นสายงานหลัก จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๓ และสังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๓

๔.๒ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย เป็นการศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามเกณฑ์การประเมินผลผ่านที่ ร้อยละ ๗๕ ตามที่ผู้ประเมินกำหนด ผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ดังนี้

๔.๒.๑ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม ผลการศึกษาตามตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม

(N = ๕๔)

สมรรถนะ	ผลการประเมินสมรรถนะ			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๕๑	๙๔.๔๔	๓	๕.๕๖
Advocacy	๕๔	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Intervention	๕๐	๙๒.๕๙	๔	๗.๔๑
Management and Governance	๕๔	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๕๓	๙๘.๑๕	๑	๑.๘๕

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ และ Management and Governance (การบริหารจัดการอภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๔

ตารางที่ ๔.๔ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

สมรรถนะ	(N=๑๖)				(N=๓๘)			
	ผลการประเมินสมรรถนะระดับปฏิบัติการ				ผลการประเมินสมรรถนะระดับชำนาญการ			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๑๔	๘๗.๕๐	๒	๑๒.๕๐	๓๗	๙๗.๓๗	๑	๒.๖๓
Advocacy	๑๖	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๘	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Intervention	๑๕	๙๓.๗๕	๑	๖.๒๕	๓๕	๙๒.๑๑	๓	๗.๘๙
Management and Governance	๑๖	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๘	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๑๕	๙๓.๗๕	๑	๖.๒๕	๓๘	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ระดับชำนาญการ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๕ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน

สมรรถนะ	(N=๔๗)				(N=๗)			
	ผลการประเมินสมรรถนะสายงานหลัก				ผลการประเมินสมรรถนะสายงานสนับสนุน			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๔๔	๙๓.๖๒	๓	๖.๓๘	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Advocacy	๔๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Intervention	๔๓	๙๑.๔๙	๔	๘.๕๑	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Management and Governance	๔๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๔๖	๙๗.๘๓	๑	๒.๑๗	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ สายงานหลัก ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๘ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๑ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ สายงานสนับสนุน ผลการประเมินสมรรถนะทุกสมรรถนะ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔.๖ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด

สมรรถนะ	(N = ๒๓)				(N = ๓๑)			
	ผลการประเมินสมรรถนะส่วนกลาง				ผลการประเมินสมรรถนะส่วนภูมิภาค			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (< ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (< ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๒๒	๙๕.๖๕	๑	๔.๓๕	๒๙	๙๓.๕๕	๒	๖.๔๕
Advocacy	๒๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๑	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Intervention	๒๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๒๗	๘๗.๑๐	๔	๑๒.๙๐
Management and Governance	๒๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๑	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๒๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๐	๙๖.๗๗	๑	๓.๒๓

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๕ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๕ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๒.๒ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม ผลการศึกษาตามตารางที่ ๔.๗

ตารางที่ ๔.๗ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม

(N = ๓๒)

สมรรถนะ	ผลการประเมินสมรรถนะ			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๑๗	๕๓.๑๓	๑๕	๔๖.๘๘
Advocacy	๓๐	๙๓.๗๕	๒	๖.๒๕
Intervention	๒๘	๘๗.๕๐	๔	๑๒.๕๐
Management and Governance	๓๑	๙๖.๘๘	๑	๓.๑๓
AAIM	๓๐	๙๓.๗๕	๒	๖.๒๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๘ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓

๒) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

สมรรถนะ	(N=๘)				(N=๒๔)			
	ผลการประเมินสมรรถนะระดับปฏิบัติการ				ผลการประเมินสมรรถนะระดับชำนาญการ			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (< ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (< ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๔	๕๐.๐๐	๔	๕๐.๐๐	๑๓	๕๔.๑๗	๑๑	๔๕.๘๓
Advocacy	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	๒๓	๙๕.๘๓	๑	๔.๑๗
Intervention	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	๒๑	๘๗.๑๐	๓	๑๒.๕๐
Management and Governance	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	๒๔	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	๒๓	๙๕.๘๓	๑	๔.๑๗

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ระดับชำนาญการ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๘๓ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน

สมรรถนะ	(N=๒๙)				(N=๓)			
	ผลการประเมินสมรรถนะสายงานหลัก		ผลการประเมินสมรรถนะสายงานสนับสนุน					
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)	ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)	ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)	ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)	ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๑๔	๔๘.๒๘	๑๕	๕๑.๗๒	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Advocacy	๒๗	๙๓.๑๐	๒	๖.๙๐	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Intervention	๒๕	๘๖.๒๑	๔	๑๓.๗๙	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Management and Governance	๒๘	๙๖.๕๕	๑	๓.๔๕	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๒๗	๙๓.๑๐	๒	๖.๙๐	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ สายงานหลัก ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๒ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ สายงานสนับสนุน ผลการประเมินสมรรถนะทุกสมรรถนะ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด ผลการศึกษาตามตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด

สมรรถนะ	(N = ๑๕)				(N = ๑๗)			
	ผลการประเมินสมรรถนะส่วนกลาง				ผลการประเมินสมรรถนะส่วนภูมิภาค			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (< ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (< ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๗	๔๖.๖๗	๘	๕๓.๓๓	๑๐	๕๘.๘๒	๗	๔๑.๑๘
Advocacy	๑๓	๘๖.๖๗	๒	๑๓.๓๓	๑๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Intervention	๑๔	๙๓.๓๓	๑	๖.๖๗	๑๔	๘๒.๓๕	๓	๑๗.๖๕
Management and Governance	๑๔	๙๓.๓๓	๑	๖.๖๗	๑๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๑๔	๙๓.๓๓	๑	๖.๖๗	๑๖	๙๔.๑๒	๑	๕.๘๘

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗

ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๘ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย

การศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะระหว่างผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัยด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามเกณฑ์การประเมินผลผ่านที่ ร้อยละ ๗๕ ตามที่ผู้ประเมินกำหนด ผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ดังนี้

๔.๓.๑ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ในภาพรวม

(N = ๕๔)

(N = ๓๒)

สมรรถนะ	ผลการประเมินสมรรถนะ OSOF รุ่นที่ ๕				ผลการประเมินสมรรถนะ OSOF รุ่นที่ ๖			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๕๑	๙๔.๔๔	๓	๕.๕๖	๑๗	๕๓.๑๓	๑๕	๔๖.๘๘
Advocacy	๕๔	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๐	๙๓.๗๕	๒	๖.๒๕
Intervention	๕๐	๙๒.๕๙	๔	๗.๔๑	๒๘	๘๗.๕๐	๔	๑๒.๕๐
Management and Governance	๕๔	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๑	๙๖.๘๘	๑	๓.๑๓
AAIM	๕๓	๙๘.๑๕	๑	๑.๘๕	๓๐	๙๓.๗๕	๒	๖.๒๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ในภาพรวม ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๕ มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่า รุ่นที่ ๖ โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๕ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ Assessment (การประเมิน) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๘ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓

๔.๓.๒ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

สมรรถนะ	(N = ๕๔)								(N = ๓๒)							
	ผลการประเมินสมรรถนะ OSOF รุ่นที่ ๕								ผลการประเมินสมรรถนะ OSOF รุ่นที่ ๖							
	ระดับปฏิบัติการ (N = ๑๖)				ระดับชำนาญการ (N = ๓๘)				ระดับปฏิบัติการ (N = ๘)				ระดับชำนาญการ (N = ๒๔)			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๑๔	๘๗.๕๐	๒	๑๒.๕๐	๓๗	๙๗.๓๗	๑	๒.๖๓	๔	๕๐.๐๐	๔	๕๐.๐๐	๑๓	๕๔.๑๗	๑๑	๔๕.๘๓
Advocacy	๑๖	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๘	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	๒๓	๙๕.๘๓	๑	๔.๑๗
Intervention	๑๕	๙๓.๗๕	๑	๖.๒๕	๓๕	๙๒.๑๑	๓	๗.๘๙	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	๒๑	๘๗.๑๐	๓	๑๒.๕๐
Management and Governance	๑๖	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๘	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	๒๔	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๑๕	๙๓.๗๕	๑	๖.๒๕	๓๘	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	๒๓	๙๕.๘๓	๑	๔.๑๗

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า **ระดับปฏิบัติการ** ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๕ มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่า รุ่นที่ ๖ ทุกสมรรถนะ โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ Assessment (การประเมิน) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

ระดับชำนาญการ ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๕ ส่วนใหญ่มีผลประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่า รุ่นที่ ๖ โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ Assessment (การประเมิน) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๓ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ และ รุ่นที่ ๖ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๓.๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสายงาน

สมรรถนะ	(N = ๕๔)								(N = ๓๒)							
	ผลการประเมินสมรรถนะ OSOF รุ่นที่ ๕								ผลการประเมินสมรรถนะ OSOF รุ่นที่ ๖							
	สายงานหลัก (N = ๔๗)				สายงานสนับสนุน (N = ๗)				สายงานหลัก (N = ๒๙)				สายงานสนับสนุน (N = ๓)			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๔๔	๙๓.๖๒	๓	๖.๓๘	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑๔	๔๘.๒๘	๑๕	๕๑.๗๒	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Advocacy	๔๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๒๗	๙๓.๑๐	๒	๖.๙๐	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Intervention	๔๓	๙๑.๔๙	๔	๘.๕๑	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๒๕	๘๖.๒๑	๔	๑๓.๗๙	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Management and Governance	๔๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๒๘	๙๖.๕๕	๑	๓.๔๕	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๔๖	๙๗.๘๗	๑	๒.๑๓	๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๒๗	๙๓.๑๐	๒	๖.๙๐	๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า **สายงานหลัก** ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๕ มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่า รุ่นที่ ๖ ทุกสมรรถนะ โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ Assessment (การประเมิน) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๘ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๒ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๑ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

สายงานสนับสนุน ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๕ และ รุ่นที่ ๖ ผลการประเมินสมรรถนะทุกสมรรถนะ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๓.๔ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด ผลการศึกษา ตามตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย จำแนกตามสังกัด

(N = ๕๔)

(N = ๓๒)

สมรรถนะ	ผลการประเมินสมรรถนะ OSOF รุ่นที่ ๕								ผลการประเมินสมรรถนะ OSOF รุ่นที่ ๖							
	ส่วนกลาง (N = ๒๓)				ส่วนภูมิภาค (N = ๓๑)				ส่วนกลาง (N = ๑๕)				ส่วนภูมิภาค (N = ๑๗)			
	ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)		ต่ำกว่าเกณฑ์ (<ร้อยละ ๗๕)		ผ่านตามเกณฑ์ (≥ร้อยละ ๗๕)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
Assessment	๒๒	๙๕.๖๕	๑	๔.๓๕	๒๙	๙๓.๕๕	๒	๖.๔๕	๗	๔๖.๖๗	๘	๕๓.๓๓	๑๐	๕๘.๘๒	๗	๔๑.๑๘
Advocacy	๒๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๑	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑๓	๘๖.๖๗	๒	๑๓.๓๓	๑๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
Intervention	๒๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๒๗	๘๗.๑๐	๔	๑๒.๙๐	๑๔	๙๓.๓๓	๑	๖.๖๗	๑๔	๘๒.๓๕	๓	๑๗.๖๕
Management and Governance	๒๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๑	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑๔	๙๓.๓๓	๑	๖.๖๗	๑๗	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
AAIM	๒๓	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๓๐	๙๖.๗๗	๑	๓.๒๓	๑๔	๙๓.๓๓	๑	๖.๖๗	๑๖	๙๔.๑๒	๑	๕.๘๘

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า **หน่วยงานส่วนกลาง** ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๕ มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่า รุ่นที่ ๖ ทุกสมรรถนะ โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ Assessment (การประเมิน) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ Advocacy (การชี้นำเชิงกลยุทธ์) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗

หน่วยงานส่วนภูมิภาค ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๕ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่า รุ่นที่ ๖ โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๓ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ Assessment (การประเมิน) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๕ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๘ Advocacy (การชี้นำเชิงกลยุทธ์) รุ่นที่ ๕ และ รุ่นที่ ๖ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๐ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ และ รุ่นที่ ๖ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย และ ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ จำนวน ๕๔ คน และผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ จำนวน ๓๒ คน รวมทั้งสิ้น ๘๖ คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง วิธีการศึกษา เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) ภายใต้หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้เข้ารับการอบรมและผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) เปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลผ่านที่ ร้อยละ ๗๕ ตามที่ผู้ประเมินกำหนด สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ผู้ศึกษาทำการสรุปผลการศึกษา ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ สามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๓ อายุระหว่าง ๓๐ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๖ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๔ อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๗ เป็นสายงานหลัก คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๔ และสังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔๑

๒) ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๖ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๕ อายุระหว่าง ๓๐ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๕ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๓ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐ เป็นสายงานหลัก คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๓ และสังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๑๓

๕.๑.๒ ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย เป็นการศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามเกณฑ์การประเมินผลผ่านที่ ร้อยละ ๗๕ ตามที่ผู้ประเมินกำหนด สามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย

ผลการประเมินสมรรถนะในภาพรวม

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินสมรรถนะจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ **ระดับปฏิบัติการ** ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ **ระดับชำนาญการ** ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๓ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินสมรรถนะจำแนกตามสายงาน

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ **สายงานหลัก** ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๘ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๑ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ **สายงานสนับสนุน** ผลการประเมินสมรรถนะทุกสมรรถนะ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินสมรรถนะจำแนกตามสายงาน

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๖ สายงานหลัก ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๒ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๙ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๕

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๖ สายงานสนับสนุน ผลการประเมินสมรรถนะทุกสมรรถนะ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินสมรรถนะจำแนกตามสังกัด

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๖ สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๖ สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า Assessment (การประเมิน) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๘ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๕.๑.๓ ผลการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย เป็นการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะระหว่างผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามเกณฑ์การประเมินผลผ่านที่ ร้อยละ ๗๕ ตามที่ผู้ประเมินกำหนด สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการประเมินสมรรถนะในภาพรวม

ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่า ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๖ ทุกสมรรถนะ โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๕ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ Assessment (การประเมิน) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๘ Advocacy (การชี้แนะเชิงกลยุทธ์) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓

ตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗

หน่วยงานส่วนภูมิภาค ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ ส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่า รุ่นที่ ๖ โดยสมรรถนะหลัก คือ AAIM รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๓ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะ Assessment (การประเมิน) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๕ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๘ Advocacy (การชี้แจงกลยุทธ์) รุ่นที่ ๕ และ รุ่นที่ ๖ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) รุ่นที่ ๕ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๐ รุ่นที่ ๖ มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ และ Management and Governance (การบริหารจัดการ อภิบาลระบบ) รุ่นที่ ๕ และ รุ่นที่ ๖ ไม่มีผู้ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

๕.๒ การอภิปรายผล

การศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีผลการประเมินสมรรถนะหลัก คือ AAIM ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะระหว่างผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๕ มีผลการประเมินสมรรถนะหลัก คือ AAIM ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่าผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๖

จากผลการประเมินสมรรถนะดังกล่าว อาจมีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อผลการประเมิน โดยผู้ศึกษาวิเคราะห์ว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อผลการประเมิน คือ วิธีการประเมิน สำหรับการประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า ศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) ซึ่งเป็นเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการประเมินศักยภาพและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เป็นการวัดและวิเคราะห์ผลในเรื่องทักษะความรู้ ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์หาพฤติกรรมด้านการบริหารจัดการ เช่น วิสัยทัศน์ การวางแผนงาน การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ ความคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน ในทางจิตวิทยายืนยันว่า การประเมินด้วยวิธีนี้มีค่าความเที่ยงด้วยวิธีอัลฟาครอนบาค เท่ากับ ๐.๙๕ และการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมินมีความแตกต่างจากเครื่องมือการประเมินอื่นๆ ในแง่ของความบูรณาการ เพราะเป็นการประเมินหลายสมรรถนะโดยหลายวิธีการ (กิจกรรม) เช่น การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ สถานการณ์จำลอง (การแสดงบทบาทสมมุติ - role play) เป็นต้น ซึ่งแต่ละกิจกรรมสามารถประเมินได้มากกว่าหนึ่งสมรรถนะ กิจกรรมต่างๆ ในการประเมินแบบศูนย์การประเมิน ได้ถูกออกแบบให้มีความใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับบริบทของสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินตามพฤติกรรมบ่งชี้ที่จำเป็นของสมรรถนะ นอกจากนั้น จุดเด่นที่สำคัญของการประเมินแบบศูนย์การประเมิน คือ การมีผู้ประเมิน (Assessor) หลายคนคอยสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน ซึ่งผู้ประเมินดังกล่าวจะต้องผ่านการอบรมการเป็นผู้ประเมินและได้รับรองจากสถาบันที่เชื่อถือได้ ในการดำเนินการของการประเมินแบบศูนย์การประเมิน ส่วนใหญ่แล้ว

จะจัดให้ผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน ได้รับการประเมินโดยผู้ประเมิน ๒ คน โดยเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมการประเมิน แต่ละกิจกรรมผู้ประเมินแต่ละคนจะให้คะแนนสมรรถนะในแต่ละกิจกรรมและหลังจากนั้นผู้ประเมินจะอภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมินและผลการให้คะแนน โดยผู้ประเมินแต่ละคนจะต้องชี้แจงเหตุผลที่ให้คะแนน ซึ่งเรียกกระบวนการอภิปรายผลการประเมินนี้ว่า “การซักฟอก” หรือ “wash up” สุดท้ายผลการประเมินจะจบลงที่คะแนนที่เป็นเอกฉันท์ (Consensus) มิใช่เป็นค่าเฉลี่ยแต่เป็นผลคะแนนที่ผ่านการพิจารณามาแล้วเป็นอย่างดี ซึ่งวิธีการนี้จะป็นกระบวนการที่ลดอคติ (Bias) และนามธรรม (Subjective) ของผู้ประเมินได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Hsin-Chih Chen (๒๐๐๖) ทำการศึกษา เรื่อง ศูนย์การประเมิน : กลไกที่สำคัญสำหรับการประเมินประสิทธิผลและความรับผิดชอบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยทำการศึกษาวิเคราะห์งานหรือการพัฒนาความสามารถได้รับการพิสูจน์มานานแล้วว่ามีความถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง เพื่อประเมินพฤติกรรมซึ่งเป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งในการแสดงประสิทธิผลของการฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์และความรับผิดชอบในการพัฒนา (HRD) ผลการศึกษา พบว่าการทบทวนการวิจัยและการปฏิบัติของศูนย์การประเมินมีความถูกต้องของศูนย์การประเมิน ระบุปัจจัยเชิงแนวคิดและตามหลักฐานที่มีผลต่อความถูกต้องของศูนย์การประเมิน และกล่าวถึงจุดแข็งจุดอ่อน ภัยคุกคามและโอกาส หากมีการใช้ศูนย์การประเมินในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) โดยผู้เขียนแนะนำให้ใช้ศูนย์การประเมินกับการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) มากขึ้น เพื่อสะท้อนให้เห็นแก่นที่แท้จริงในการพัฒนา

กรมอนามัยได้นำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) มาใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF รุ่นที่ ๓ เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นครั้งแรก และยังคงใช้วิธีการดังกล่าวในการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมมาจนถึงปัจจุบัน โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร OSOF ทุกคนต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) ภายใต้สมรรถนะของกรมอนามัย เพื่อเป็นการวัดศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ สะท้อนให้เห็นอำนาจจำแนกในเชิงคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับที่คาดหวังของหลักสูตรและแสดงประสิทธิผลของการฝึกอบรมที่ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนา (HRD) จะต้องพิจารณาออกเหนือจากความสำเร็จในเชิงปริมาณที่มีการพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อวางระบบการพัฒนาภายหลังการฝึกอบรม (Post-training) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นในการพัฒนา (Gap) ของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละรุ่นซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะอยู่ในระดับที่พึงประสงค์ สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมอนามัยให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนา (HRD) อาจใช้วิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) ร่วมกับวิธีการประเมินในรูปแบบอื่นๆ เพื่อสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรมภายใต้เครื่องมือที่มีความหลากหลาย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสารนัตถ์ต้นในการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย ทั้งนี้ วิธีการประเมินอื่นๆ ที่สามารถใช้ควบคู่กับการประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) อาจจะเป็นการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา (360 degree Feedback) ที่เป็นการประเมินสะท้อนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมินเหมือนกัน แต่เป็นการประเมินบนความหลากหลายของผู้ประเมิน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผลของการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา จะทำให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสามารถตลอดจนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เข้ารับการประเมินจากข้อมูลรอบด้าน แต่การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ก็ยังมีข้อจำกัดที่พึงระวังกหากมีการนำเอาวิธีการนี้มาใช้ในการประเมินร่วมกับวิธีศูนย์การประเมิน (ACM) เช่น บรรทัดฐานของผู้ประเมินแต่ละคนไม่เท่ากัน ทำให้มาตรฐานไม่เท่ากัน และมีการตีค่าหรือให้คะแนนในมาตรฐานที่ต่างกัน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ในการฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมให้มีศักยภาพตามที่หลักสูตรต้องการหรือตามความคาดหวังของหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนา (HRD) ควรวางระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อน (Pre-training) ระหว่าง (Training) และภายหลังการฝึกอบรม (Post-training) โดยก่อนการอบรมมีการประเมินผู้เข้ารับการอบรม (Pre-test) เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา (Gap) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ระหว่างการอบรมดำเนินการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมตามแผนการพัฒนาที่กำหนด ภายหลังการอบรมมีการประเมินผู้เข้ารับการอบรม (Post-test) เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา (Gap) และจัดทำแผนการพัฒนาภายหลังการฝึกอบรม ในการพัฒนาภายหลังการฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนา (HRD) ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม หรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง โดยสามารถใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามความเหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น และท้ายที่สุดควรมีการติดตามผลการพัฒนาเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย มีข้อเสนอแนะรายละเอียดดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมอนามัยควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย เกี่ยวกับการกำกับติดตามผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการอบรม หลังจากที่ผ่านมาการอบรมกลับไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัด โดยสร้างเป็นเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อสะท้อนศักยภาพของผู้ผ่านการอบรมเองและเป็นการสะท้อนศักยภาพของหลักสูตร เนื่องจากการจัดฝึกอบรมไม่ใช่จุดเริ่มต้นของการพัฒนา แต่การพัฒนาที่แท้จริงเกิดจากการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับหรือพัฒนาคุณภาพของงานให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การศึกษาค้นคว้าผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม เป็นการสะท้อนศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรมโดยตรง และเป็นข้อมูลย้อนกลับในเรื่องของคุณภาพของหลักสูตร ทั้งนี้ กรมอนามัยอาจจะต้องทำการประเมินผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อสะท้อนศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรมและคุณภาพของหลักสูตร หรือสร้างเครื่องมือในการกำกับติดตามผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ไว้เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตัวบุคคลและองค์กร การประเมินหรือการกำกับติดตามผลการพัฒนาถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เนื่องจากการประเมินหรือการกำกับติดตามในมิติของผู้เข้ารับการอบรมจะเป็นการสะท้อนผลลัพธ์หรือศักยภาพที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล ภายหลังเข้ารับการอบรม และในมิติของหลักสูตรหรือโครงการ จะทำให้เห็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนของการพัฒนาภายใต้หลักสูตรต่างๆ ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือกำกับติดตามอาจมีความหลากหลาย เช่น

๑) การประเมินแบบ ๓๘๐ องศา เป็นการประเมินจากล่างขึ้นบน ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา ที่ทำการประเมินพฤติกรรม หรือประเมินในมิติอื่นๆ ของผู้เข้ารับการอบรม โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม

๒) การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เป็นกระบวนการของประเมินประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการอบรม โดยมีผู้ประเมินที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

๓) การประเมินแบบศูนย์การประเมิน (ACM) เป็นการประเมินผ่านการจัดกิจกรรมทั้งกิจกรรมเดี่ยวหรือกลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ทำการประเมิน

๔) แบบทดสอบ เปรียบเสมือนชุดของคำถามที่สร้างขึ้น เพื่อให้ผู้ถูกทดสอบแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาให้ผู้ทำการทดสอบสังเกตได้และวัดได้ ซึ่งแบบทดสอบเป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยของผู้เข้ารับการอบรม

การเลือกวิธีการหรือรูปแบบการประเมินขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการประเมิน และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการประเมิน ในการประเมินอาจดำเนินการระหว่างการอบรม ภายหลังการอบรม หรือประเมินทุกช่วงระยะเวลา โดยการเลือกวิธีการหรือรูปแบบการประเมินควรสะท้อนประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้เข้ารับการอบรมและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของกรมอนามัย

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

การศึกษาลักษณะการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย ด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM) เป็นการศึกษาผลการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมจากการประเมินเพียงเครื่องมือเดียว ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาลักษณะการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมจากหลากหลายเครื่องมือ ซึ่งจะช่วยให้เห็นศักยภาพหรือคุณภาพของผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น

๕.๓.๔ ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

การศึกษาลักษณะการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ OSOF รุ่นที่ ๕ และรุ่นที่ ๖ ตามสมรรถนะของกรมอนามัย มีข้อจำกัดด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่มีความเฉพาะเจาะจง ดังนั้น ในการนำผลการศึกษาไปใช้ ควรทำความเข้าใจถึงข้อจำกัดดังกล่าวอย่างถ่องแท้เพื่อมิให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย. (๒๕๖๐). รายงานการประชุมคณะกรรมการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพ
กรมอนามัย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐. วันจันทร์ที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมอาวูธ แสงกล้า อาคาร ๔
ชั้น ๒ กรมอนามัย.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (๒๕๕๒). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ:แฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิสนุ ฟองศรี. (๒๕๔๙). วิจัยทางการศึกษา “แนวคิดทฤษฎี”. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: เทียมฝ่าการพิมพ์.
- ภัทรา นิคมานนท์. (๒๕๔๐). การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- ปิยดา ดิลกปรีชากุล. (๒๕๔๖). การบริหารงานคุณภาพและเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (๒๕๕๐). คู่มือเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (๒๕๓๘). สร้างและดำเนินการประเมินบุคคลด้วยวิธี Assessment Center วิสัยทัศน์กับ
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารข้าราชการ. ๔๐ (๖) : ๑๕.
- ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๑). การประเมินด้วยวิธีศูนย์การประเมิน (Assessment Center
Method : ACM). ค้นหาเมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖.[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://wiki.ocsc.go.th/assessment_center_%E0%B8%8D%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%8D%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%8D%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%8D%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%87%E0%B8%A2
- สมชาย วัฒนารักษ์. (๒๕๔๖). การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพและเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์.
- Annen, H. (2017). The Impact of Selection and the Assessment Center Method on Leader Development. In M.G. Clark & C.W. Gruber (Eds.), Leader Development Deconstructed (pp. 251-274). Cham: Springer International.
- Brownell, Judi. (2005). Listening : Attitudes, Principles, and Skills. (3rd Edition). Boston: Allyn & Bacon.
- Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hubert, Annen. (2017). The Impact of Selection and the Assessment Center Method on Leader Development.
- Hsin-Chih Chen. (2006). Assessment Center: A Critical Mechanism for Assessing HRD Effectiveness and Accountability. Advances in Developing Human Resources Journal. Volume 8, Issue 2.

- Sax, Gilbert. (1989). **Principles of educational and psychological measurement and evaluation.** (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- World Health Organization. (1981). **Drinking-water and Sanitation 1981-1990: A Way to Health.** World Health Organization: Geneva (Switzerland).