



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๔๓

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๔/๑๗๐

วันที่ ๖/๕/๖๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ และขอเผยแพร่รายงานวิจัยบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๔/๒๖๗๓ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ กรมอนามัยได้อนุมัติดำเนินการกิจกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรมอนามัย เพื่อติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่สำคัญของกรมอนามัย นั้น

ในการนี้ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการกิจกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรมอนามัย งานวิจัยเรื่อง การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) Evaluation on The Capacity Building for Leader of Health Promotion and Environmental Health (OSOF V) Course ของ นายชรงค์ดี สุขเปรม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ และขอนำผลงานวิจัยดังกล่าว เผยแพร่บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติให้เผยแพร่ผลงานดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวภาคิรินทร์ สุลังกรกาญจน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑๑๗๖๖

(นางสาวละออ จันสุตะ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

รายงานการวิจัย

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSO F V)

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

Evaluation on The Capacity Building for Leader of Health Promotion and
Environmental Health (OSOF V) Course

โดย

นายขจรศักดิ์ สุขเปรม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

ชื่องานวิจัย	การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) Evaluation on The Capacity Building for Leader of Health Promotion and Environmental Health (OSOF V) Course
ชื่อผู้เขียน	นายขจรศักดิ์ สุขเปรม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
ที่ปรึกษา	นางสาวละออ จันสุตะ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย นางวรรณภา กางกั้น นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

บทคัดย่อ

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นการประเมินผลการอบรมภายหลังสิ้นสุดการอบรม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดอบรม รวมทั้งเป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม เมื่อกลับไปปฏิบัติงานตามหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริกพร้อมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสต๊อฟเฟิลปีม ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) และ ๓) เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา ภายหลังสิ้นสุดการอบรม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ๑) ผู้ผ่านการอบรมจำนวน ๔๔ คน ๒) ผู้บังคับบัญชา จำนวน ๔๒ คน ๓) เพื่อนร่วมงาน จำนวน ๔๔ คน ๔) ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๒๘ คน ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ โดยใช้การหาค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square test)

ผลการศึกษาพบว่า ๑) การประเมินความพึงพอใจด้านปฏิกิริยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ความพึงพอใจต่อด้านบริบท ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ ความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ ความพึงพอใจด้านกระบวนการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ และความพึงพอใจด้านผลผลิต ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ๔.๔๐ ๒) การประเมินด้านพฤติกรรม เป็นการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกตัวตนเองของผู้ผ่านการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM

พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาแยกแต่ละสมรรถนะ พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ สมรรถนะ Advocacy อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ มีสมรรถนะ Intervention อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ และมีสมรรถนะ Management อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕

๓) การประเมินด้านผลลัพธ์ พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ โดยมีความพึงพอใจการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ มีความพึงพอใจในการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ และมีความพึงพอใจต่อการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อยู่ในระดับระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรม เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการประเมินระดับปฏิกิริยา ระดับพฤติกรรม และระดับผลลัพธ์ ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ พบว่า ๑) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานในสังกัด สายงาน และระดับตำแหน่งกับการประเมินความพึงพอใจระดับปฏิกิริยาไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๒) คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ หน่วยงานในสังกัด สายงาน ระดับตำแหน่ง กับการประเมินความพึงพอใจระดับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล กับการประเมินความพึงพอใจระดับผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การประเมินผลสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรม แบบ ๓๖๐ องศา ตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM โดยทำประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม โดยผลการประเมินพบว่า

๑) ผู้บังคับบัญชา มองว่าผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ AAIM อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ Advocacy อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ Intervention อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ และ Management อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

๒) เพื่อนร่วมงาน มองว่าผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ AAIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ Advocacy อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ Intervention อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และ Management อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕

๓) ผู้ใต้บังคับบัญชา มองว่า ผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ AAIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ Advocacy อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ Intervention อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ และ Management อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙

ดังนั้น กรมอนามัยควรกำหนดให้นำหลักสูตรนี้ไปพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มประเภท ตามการจ้างงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเห็นทิศทางการของกรมอนามัยร่วมกัน ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้ ถือว่าเป็นการขยายผลการพัฒนาที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเห็นผลการพัฒนาในแต่ละหน่วยงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับโอกาสให้ทำการศึกษา และชี้แนะแนวทางจาก นางสาวละออ จันสุตะ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย นางวรรณภา กางกั้น นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ และนางสมเวียง ไชยพรรค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งทุกท่านได้ให้ความกรุณาความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีประโยชน์อย่างสูง รวมถึงตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กมลพร สอนศรี อาจารย์คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตรลดา อมรวัฒนา นักวิชาการอิสระ และอาจารย์ชวัลรัฐ เหล่าพูนพัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญเรื่องสมรรถนะ ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. ทางด้านการประเมินสมรรถนะ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ด้านเนื้อหา ให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยนี้สมบูรณ์ รวมทั้งนางสาวปรารณา ชาติสุวรรณ นักทรัพยากรบุคคล และนางเบญจวรรณ สอนอาจ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้ในการเขียนรายงานการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารกรมอนามัย ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน สำหรับการสนับสนุนและมีส่วนช่วยเหลือให้การดำเนินงานนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขจรศักดิ์ สุขเปรม

กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	๑
๑.๒ คำถามสำหรับการวิจัย	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 แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม	๕
๒.๒ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม CIPP Model ตามกรอบแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม	๘
๒.๓ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)	๙
๒.๔ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)	๑๑
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๓
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา	๑๘
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๘
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้	๑๙
๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๒๒
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๒๕
๔.๑ การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริคร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตฟเฟิลปีม	๒๕
๔.๑.๑ ผลการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริคร่วมกับกรอบแนวคิดของCIPP Model ของสตฟเฟิลปีม ระดับปฏิกิริยา	๒๗
๔.๑.๒ ผลการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริคร่วมกับกรอบแนวคิดของCIPP Model ของสตฟเฟิลปีม ระดับพฤติกรรม	๓๐
๔.๑.๓ ผลการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริคร่วมกับกรอบแนวคิดของCIPP Model ของสตฟเฟิลปีม ระดับผลลัพธ์	๓๕
๔.๒ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)	๓๗
๔.๓ การประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศาภายหลังสิ้นสุดการอบรม	๔๑
๔.๓.๑ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	๔๒
๔.๓.๒ การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน	๔๗
๔.๓.๓ การประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา	๕๓
๔.๔ ผลงานเชิงประจักษ์ในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้	๖๐
๔.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF)	๖๐

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๖๒
๕.๑ การสรุปผลการศึกษา	๖๒
๕.๒ การอภิปรายผล	๖๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๖๗
บรรณานุกรม	๖๙
ภาคผนวก	๗๑
ประวัติผู้วิจัย	๙๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	กิจกรรม/ระยะเวลา/สถานที่ดำเนินการ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑๓
๔.๑	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๒๕
๔.๒	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านปฏิกิริยาของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)	๒๗
๔.๓	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมตามสมรรถนะผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)	๓๐
๔.๔	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านผลลัพธ์ของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)	๓๕
๔.๕	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับปฏิกิริยาของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)	๓๘
๔.๖	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับพฤติกรรม ตามสมรรถนะของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)	๓๙
๔.๗	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)	๔๐
๔.๘	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAİMของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา	๔๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๙	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน	๔๗
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้ได้บังคับบัญชา	๕๓
๔.๑๑	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา	๕๙

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่

๑.๑ กรอบแนวคิด

๔

๒.๑ เป้าหมายการพัฒนา

๑๒

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

กรมอนามัย ในฐานะเป็นกรมวิชาการ (Academic Leader) ของกระทรวงสาธารณสุข มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนภารกิจตอบสนอง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อยกระดับคนไทยให้เป็น Smart Citizen ภายใต้กรอบแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการยกระดับ และการเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญ และได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์สร้างความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (Prevention & Promotion Excellence) ภายใต้บริบทและทิศทางนี้ กรมอนามัยจึงวางเป้าหมายและออกแบบกำลังคนของกรมให้มีศักยภาพ (Potential) (ศูนย์สื่อสารสาธารณะ, ๒๕๖๒) และขีดความสามารถ โดยมุ่งหมายให้คนกรมอนามัยเป็น “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” ซึ่งเป็นรากฐานของการขับเคลื่อนและพัฒนากรมอนามัยอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN)

กรมอนามัยตระหนักถึงศักยภาพกำลังคนในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ในฐานะของผู้อภิบาลระบบ (System Governance) เพื่อให้เกิดผลผลิตสำคัญคือ นโยบาย กฎหมาย องค์กรความรู้และนวัตกรรม ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ กรมอนามัยจึงพยายามที่จะออกแบบสมรรถนะของกำลังคน ในฐานะนักส่งเสริมสุขภาพ AAIM เพื่อตอบสนองความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และการปฏิรูประบบสาธารณสุข ซึ่งในเชิงของสมรรถนะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ กำลังคนในกรมโดยเฉพาะสายงานหลักยังคงมี GAP เนื่องจากแต่เดิมกรมคุ้นชินกับการเป็น Technical Support และ Service Provider (กรมอนามัย, ๒๕๖๑) จึงวางระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับสมรรถนะใหม่ ในทุกระดับตั้งแต่แรกเข้าจนถึงขั้นสู่ตำแหน่งสำคัญ และกำหนดเป็น Career Development Plan ในการเตรียมการขึ้นสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนามี ๒ ประการ คือ ๑) ปรับ Mindset กำลังคนกรมอนามัยให้เป็นทิศทางเดียวกันสู่บทบาทใหม่ของกรมอนามัย ๒) ยกระดับสมรรถนะกำลังคนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) และกองกำลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะเปลี่ยนผ่าน (Volunteer Army) (กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย, ๒๕๖๓)

ภายใต้การขับเคลื่อนและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อยกระดับการเป็น “ผู้อภิบาลระบบ” กรมอนามัยจึงได้กำหนดสมรรถนะใหม่ คือ AAIM ซึ่งประกอบด้วย A = Assessment, A = Advocacy, I = Intervention, M = Management (กรมอนามัย, ๒๕๖๒) โดยมุ่งหวังว่า กรมอนามัยต้องสามารถบริหารข้อมูล/ความรู้ บริหารภาคีเครือข่าย ทำการตลาดเพื่อสังคม และปกป้องด้วยกฎหมาย และเพื่อเตรียมกำลังคนให้มีสมรรถนะสำหรับการขับเคลื่อนกรมอนามัยไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย, ๒๕๖๐) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กรมอนามัย จึงได้จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Our Skills Our Future : OSOF V) เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ทั้งสายหลักและสายสนับสนุน ในสังกัดหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาศักยภาพ ภายใต้การขับเคลื่อนและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อยกระดับการเป็น “ผู้อภิบาลระบบ” กลายเป็นกองกำลังที่กระจายอยู่ทุกหน่วยงาน

ภายใต้สังกัดกรมอนามัย ทั้งนี้ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้มีการสอดแทรกเนื้อหา รายละเอียดวิชาที่สะท้อนความเป็นอัตลักษณ์ของกรมอนามัยอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาฐานใจ การพัฒนาฐานคิด การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การพัฒนาทักษะการบริหาร การติดตามประเมินผล โดยที่รายละเอียดของเนื้อหามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่หลักสูตร OSOF รุ่นที่ ๑ – รุ่นที่ ๔ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัยในแต่ละช่วงเวลา และเมื่อการดำเนินการ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Our Skills Our Future : OSOF V) ได้เสร็จสิ้นลง กองการเจ้าหน้าที่ มีการดำเนินการติดตามผลผู้ผ่านการอบรมภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ๓ เดือน และ ๖ เดือน ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฝึกอบรม กรมอนามัย ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ หลักสูตรดังกล่าว มีความแตกต่างจาก หลักสูตร OSOF รุ่นที่ ๑ – รุ่นที่ ๔ ไม่ว่าจะเป็น วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดของหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน เป็นต้น เพื่อเป็นการประเมินผู้ผ่านการอบรม และประเมินผลหลักสูตร ที่ยกระดับต่อเนื่องจากการติดตามผลตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาการประเมินผลการอบรมภายหลังสิ้นสุดการอบรม ภายใต้กรอบแนวคิดของ เคิร์กแพทริก ๑) การประเมินระดับปฏิกิริยา ร่วมกับกรอบแนวคิด CIPP Model ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และผลผลิต ๒) การประเมินระดับพฤติกรรม และ ๓) การประเมินระดับผลลัพธ์ ตลอดจน การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) รวมทั้งประเมินสมรรถนะแบบ ๓๖๐ องศา ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การจัดการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๑.๒.๓ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) มีสมรรถนะภายหลังการสิ้นสุดการอบรมเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสต๊อฟเฟิลบีม

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๑.๓.๓ เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา ภายหลังสิ้นสุดการอบรม

๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ในระดับปฏิกิริยา (Reaction) ระดับพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ (Result) ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

๑.๔.๒.๑ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๑.๔.๒.๒ ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๑.๔.๒.๓ เพื่อร่วมงานของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๑.๔.๒.๔ ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๑.๔.๓ ด้านพื้นที่ /ระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภายใต้บริบทของบุคลากรกรมอนามัยที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยระยะเวลาในการศึกษา คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓)

๑.๕ นิยามศัพท์

การประเมินผลการอบรม หมายถึง การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) หมายถึง หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ในระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

คุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม หมายถึง ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานในสังกัด สายงาน ระดับตำแหน่ง

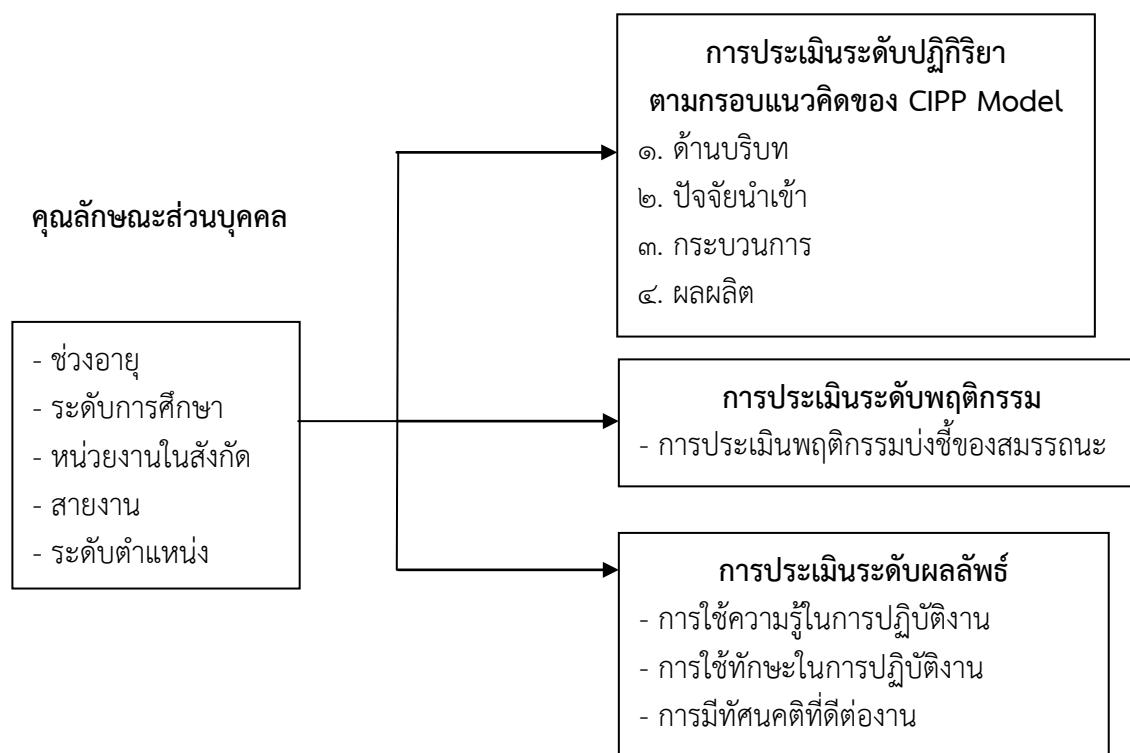
การประเมินระดับปฏิกิริยา (Reaction) หมายถึง การประเมินโดยอาศัยกรอบแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

การประเมินระดับพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ภายใต้สมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM

การประเมินระดับผลลัพธ์ (Result) หมายถึง การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับจากการอบรม ไม่ว่าจะเป็นการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน

๑.๖ กรอบแนวคิด

การประเมินผลตามรูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก



แผนภาพที่ ๑.๑ แสดงกรอบแนวคิด

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย มิติต่าง ๆ ดังนี้

๑.๗.๑ มิติของผู้รับผิดชอบหลักสูตร สามารถนำข้อมูลที่เกิดจากการประเมินผลการอบรม ไปพัฒนาปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ให้มากขึ้น

๑.๗.๒ มิติของผู้บริหารกรมอนามัย ผลการประเมินสามารถนำไปประกอบการพิจารณาการพัฒนาหลักสูตรอบรม สำหรับบุคลากรของกรมอนามัย เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรกรมอนามัย ให้สามารถขับเคลื่อนกรมอนามัย ที่สอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัยได้อย่างสมบูรณ์แบบต่อไป

บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ในระดับปฏิกิริยา (Reaction) ระดับพฤติกรรม (Behaviour) และระดับผลลัพธ์ (Result) ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม

๒.๒ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม CIPP Model ตามกรอบแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม

๒.๓ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

๒.๔ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม

๒.๑.๑ ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม

ภูมิชนะ เกิดพงษ์ (๒๕๕๑) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นกระบวนการที่กระทำต่อจากการวัดผล แล้ววินิจฉัย ตัดสิน สรุป คุณค่าที่ได้จากการวัดผลอย่างมีกฎเกณฑ์ และมีคุณธรรม เพื่อพิจารณาตัดสินใจว่า สิ่งนั้นดีหรือเลว เก่งหรืออ่อน ได้หรือตก เป็นต้น

สุรพล กาญจนะจิตรา (๒๕๓๗) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นเครื่องมือที่ใช้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ว่าโครงการที่ดำเนินการ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายโครงการหรือไม่ และการประเมินผลก็เป็นข้อมูล ในการปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ต่อไป

สมคิด พรหมจ้อย (๒๕๔๒) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วย ในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้า ของโครงการหรือ แผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การประเมินผล เป็นกระบวนการในการกำกับติดตามผลการดำเนินการของการฝึกอบรม เพื่อนำเสนอผู้บริหารหน่วยงานตัดสินใจว่าจะดำเนินการนั้น ๆ ต่อไปอีกหรือไม่ เพราะผลการประเมินผล จะเปรียบเสมือนเข็มทิศในการนำทาง สำหรับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานต่อไป เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

๒.๑.๒ องค์ประกอบของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินและติดตามผลการจัดฝึกอบรมว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญของการประเมินผลการฝึกอบรม ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย (อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์, ๒๕๕๘)

๑) วัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรม เปรียบเสมือนความจำเป็นในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อตอบสนองต่อความสามารถในเรื่องใด ทั้งในเรื่องของ การบริหารจัดการ ความสามารถหลัก

๒) เป้าหมายของการจัดฝึกอบรม การกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการกำหนดที่ชัดเจนว่าต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ต้องการปรับปรุงอะไร หรือสร้าง พัฒนาพฤติกรรมอะไรของผู้เข้ารับการอบรม โดยอาจจะกำหนดเป้าหมายเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมที่ต้องการจากผู้เข้ารับการอบรมให้ชัดเจน และมีการแจ้งให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบล่วงหน้า

๓) การจัดฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของการดำเนินการฝึกอบรม ตามแผนที่กำหนดเอาไว้ โดยจำเป็นต้องมีการคัดเลือกวิทยากรที่เหมาะสมกับหลักสูตรที่ต้องการจัด

๔) การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการประเมินทัศนคติและการรับรู้ของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการจัดอบรมในแต่ละครั้ง โดยการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมต่อหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม การประเมินการเรียนรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่วิทยากรทำการสอน รวมทั้งการประเมินพฤติกรรมว่าผู้เข้ารับการอบรมมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม รวมถึงการติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรมว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่

๕) การติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการติดตามและตรวจสอบพฤติกรรมของผู้เรียน จำเป็นต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการติดตามผล และต้องใช้ทีมงานในการติดตามเพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม รวมทั้งการติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเชิงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมว่าเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ตลอดจนการติดตามและตรวจสอบความคุ้มค่าหรือผลตอบแทนที่ได้จากการจัดอบรม

๖) บุคคลที่มีส่วนร่วม ในส่วนของการประเมินและติดตามผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องหลายส่วน นอกเหนือจากผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลที่เกี่ยวข้องจะประกอบไปด้วย

- หน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งมีหน้าที่ในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน รวมทั้งการกำกับติดตาม และประเมินผลการอบรม พร้อมทั้งทำหน้าที่ในการสรุปผลภาพรวมของหน่วยงาน สำหรับการพัฒนาศักยภาพ

- ผู้เข้ารับการอบรม จะมีหน้าที่ในการประเมินการอบรมที่สอดคล้องกับความเป็นจริง รวมทั้งทัศนคติที่มีต่อการจัดอบรม รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการฝึกอบรม รวมทั้งหลักสูตรการอบรมในอนาคต

- ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริม หรือสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการอบรมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลกับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

- เพื่อนร่วมงาน มีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมว่ามีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด เมื่อกลับมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน แต่ข้อพึงระวังสำหรับการให้เพื่อนร่วมงานทำการประเมิน คือ เพื่อนร่วมงานมักจะเกรงใจกัน ส่งผลให้การประเมินเกิดความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ทั้งนี้ จำเป็นต้องมีการชี้แจงและทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานถึงเหตุผลจำเป็นที่ต้องมีการประเมิน

- ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ในการประเมินพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ที่ทำหน้าที่เป็นผู้เข้ารับการอบรม ประเด็นที่พบว่าเป็นปัญหาสำหรับการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการประเมิน คือ ความกลัวในการประเมินพฤติกรรมตามความเป็นจริง เพราะเกรงว่าอาจจะเกิดผลกระทบตามมาหากทำการประเมินพฤติกรรมตามความเป็นจริง

๒.๑.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมจะมีความหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน บางหลักสูตรทำการประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการ หรือเพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร ทั้งนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินจึงถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะวัตถุประสงค์เปรียบเสมือนกรอบแนวคิดหรือแนวทางในการประเมินผลการฝึกอบรม ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม จึงมีความหลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินผล ดังนี้ (สมชาย คุรงค์เดช, ๒๕๔๓)

๑) เพื่อความเข้าใจและความชัดเจนของการฝึกอบรม ซึ่งผลการประเมินผลการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และความเข้าใจต่อผู้บริหารในมิติต่าง ๆ โดยเน้นไปในเรื่องของผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชากรเป้าหมาย

๒) การประเมินเพื่อความโปร่งใสของการดำเนินงาน การดำเนินการจัดฝึกอบรมทุกหลักสูตร ผู้จัดอบรมจำเป็นต้องมีข้อมูลรายงานผลเป็นแบบลายลักษณ์อักษร ซึ่งการประเมินผลสะท้อนให้องค์ประกอบรวมของหลักสูตรการอบรม ตั้งแต่กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ งบประมาณ เป็นต้น

๓) การประเมินเพื่อปรับปรุงการฝึกอบรม เป้าหมายของการประเมินผล คือ การประเมินที่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพการฝึกอบรม โดยสะท้อนไปยังผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงการฝึกอบรมหรือตัดสินใจดำเนินการต่อหรือไม่ของหลักสูตรการอบรมในแต่ละหลักสูตร โดยที่การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ สามารถประเมินได้หลายระดับ คือ

๓.๑) การประเมินผลกระทบต่อการฝึกอบรม เป็นการสร้างความมั่นใจว่าการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางที่ต้องการของหน่วยงาน เปรียบเสมือนการวัดความสำเร็จหรือความต้องการของผู้บริหารหน่วยงาน

๓.๒) การประเมินประสิทธิภาพ การประเมินเฉพาะผลกระทบอาจจะไม่สะท้อนประสิทธิภาพหรือค่าใช้จ่ายของการฝึกอบรม ดังนั้นเรื่องของค่าใช้จ่ายของการฝึกอบรมถือว่ามีความสำคัญมากต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากปัจจุบันทรัพยากรมีจำนวนจำกัดมากขึ้นและประชากรผู้มีความต้องการมีจำนวนมากขึ้นกว่าปกติ การให้บริหารหรือการจัดอบรมที่คุ้มค่าแก่การลงทุนจึงถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง

๒.๑.๓ สิ่งที่ต้องพิจารณาในการประเมินผลการฝึกอบรม

โดยทั่วไปแล้วการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการวัดผลของการฝึกอบรม โดยทำการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่แรกของการฝึกอบรม เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการตัดสินใจดำเนินการต่อไปในอนาคต รูปแบบของการฝึกอบรมมีความหลากหลาย และมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในเรื่องของขอบเขตเนื้อหา ขนาด ระยะเวลา ความชัดเจน ดังนั้นสิ่งที่ต้องพิจารณาสำหรับการประเมินผลการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ๒๕๔๗)

๑) ขอบเขต หลักสูตรการฝึกอบรม การประเมินผลอาจจะครอบคลุมเฉพาะกลุ่ม หรือทุกกลุ่ม ดังนั้นการประเมินผลการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการระบุขอบเขตของการประเมินที่ชัดเจนว่า จะประเมินอะไร ครอบคลุมกลุ่มคนจำนวนเท่าไร

๒) ขนาด การกำหนดขนาดของการประเมิน ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้ผ่านการอบรม บางหลักสูตรมีผู้ผ่านการอบรมจำนวนมาก บางหลักสูตรการฝึกอบรมมีผู้ผ่านการอบรมจำนวนน้อย ดังนั้น การกำหนดขนาดของการประเมินผล จึงเป็นการกำหนดความชัดเจนของผู้ผ่านการอบรมว่า เราจะทำการศึกษากี่คนและกลุ่มใดบ้าง

๓) ระยะเวลา ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม ถือว่ามีความสำคัญ เพราะบางหลักสูตรฝึกอบรม อาจจะมีระยะเวลาที่สั้น หรือไม่ก็สัปดาห์ จึงจำเป็นต้องเลือกช่วงเวลาในการประเมินผลให้ดี และต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลด้วย

๔) ความชัดเจนและความเฉพาะของปัจจัยนำเข้า บางหลักสูตรการฝึกอบรมมีความชัดเจนในด้านปัจจัยนำเข้าที่สามารถกำหนดแนวทางการประเมินได้ง่าย บางหลักสูตรไม่มีความชัดเจนสำหรับการประเมิน เนื่องจากมีปัจจัยนำเข้าหลายอย่างไม่ชัดเจน จึงจำเป็นต้องพิจารณาก่อนที่จะทำการประเมินผลการฝึกอบรม

๕) ความสลับซับซ้อนของเป้าหมาย บางหลักสูตรอบรมมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือบางหลักสูตรเพื่อเป็นการให้ความรู้ หรือบางหลักสูตรการอบรมมีเป้าหมายที่สลับซับซ้อน ซึ่งเป้าหมายที่ซับซ้อนนี้ ทำให้การกำหนดเป้าหมายในการประเมินผลที่ย่งยาก ส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการประเมินผลการฝึกอบรม

๖) ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ บางหลักสูตรที่เกิดจากการแยกตัวจากวิธีการเดิม ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บางหลักสูตรเป็นของกิจกรรมประจำของหน่วยงาน ความคุ้นเคยและไม่คุ้นเคยในความคิดมีผลต่อระเบียบวิธีการประเมินผล

๒.๒ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม CIPP Model ตามกรอบแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม

แนวคิด การประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ในปี ค.ศ. ๑๙๗๑ สตัฟเฟิลบีมและคณะ ได้เขียนหนังสือทางการประเมินออกมาหนึ่งเล่ม ชื่อ “Educational Evaluation and decision Making” หนังสือเล่มนี้ ได้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง เพราะให้แนวคิดและวิธีการทางการวัดและประเมินผล ได้อย่างน่าสนใจและทันสมัยด้วย นอกจากนั้น สตัฟเฟิลบีมก็ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับการประเมินและรูปแบบของการประเมินอีกหลายเล่มอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการพัฒนาทฤษฎีการประเมิน จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน เรียกว่า CIPP Model เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์การประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ เน้นการแบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่าง ฝ่ายประเมินกับ ฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน และ เขาได้แบ่งประเด็นการประเมินผลออกเป็น ๔ ประเภท คือ (ภูมิศักดิ์ ราชศรี, ๒๕๕๖)

๑. การประเมินด้านบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือ นโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ เป็นโครงการที่มีความเป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ เป็นต้น ดังนั้น การประเมิน

สภาวะแวดล้อมจะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่อง โครงการควรจะทำในสภาพแวดล้อมใด ต้องการจะบรรลุเป้าหมายอะไร หรือต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอะไร เป็นต้น

๒. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยป้อน (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึง ความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการ ดังนั้น การประเมินผลแบบนี้จะทำให้ใช้ เอกสารหรืองานวิจัยที่มีผู้ทำไว้แล้ว หรือใช้วิธีการวิจัยนำร่องเชิงทดลอง (Pilot Experimental Project) ตลอดจนอาจให้ผู้เชี่ยวชาญ มาทำงานให้ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลนี้ จะต้องสำรวจสิ่งที่มีอยู่เดิมก่อนว่ามีอะไรบ้าง และตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใด ใช้แผนการดำเนินงานแบบไหน และต้องใช้ทรัพยากรจากภายนอกหรือไม่

๓. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการทำงานโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ มักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินของโครงการโดยทั่วไป การประเมินกระบวนการมีจุดมุ่งหมาย คือ

๓.๑ เพื่อการหาข้อบกพร่องของโครงการ ในระหว่างที่มีการปฏิบัติการ หรือการดำเนินงานตามแผนนั้น

๓.๒ เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของโครงการ

๓.๓ เพื่อการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินงานของโครงการ

๔. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/ เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการและการประเมินผล เรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย / แผนงาน / โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วย จะเห็นได้ว่า การประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปรหรือตัวชี้วัด กำหนดแหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

๒.๓ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

ในปี ค.ศ. ๑๙๕๐ โด널ด์ เคิร์กแพทริก (Donald Kirkpatrick) ได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นครั้งแรก และถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการประเมินผลการฝึกอบรมจนถึงปัจจุบัน โดยแนวคิดของเขาได้กำหนดให้การประเมินผลการฝึกอบรมมีด้วยกัน ๔ ขั้นตอน กล่าวคือ

๑. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) คือ การประเมินความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นๆ เช่น การวัดความรู้สึกพึงพอใจ ชอบหรือไม่ชอบต่อการจัดฝึกอบรม ถือว่าเป็นการประเมินที่ง่ายที่สุด เพราะผู้เข้ารับการอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดว่าหลักสูตรการฝึกอบรมจะ

ควรดำเนินการต่อไปหรือควรยุติลง การประเมินความรู้สึกของผู้ผ่านการอบรมอาจจะทำการประเมินผ่านการ
ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็น เครื่องมือหลัก นอกจากนี้ สิ่งที่ต้องทำคือการประเมินระหว่างกา
รดำเนินการฝึกอบรมควบคู่ไปด้วย เพื่อรับรู้ว่ามีอะไรที่บ่งบอกอาการความไม่ราบรื่นของการฝึกอบรมจะได้
ดำเนินการ การแก้ไขได้ทันก่อนปัญหาจะเกิดซึ่งวิธีการก็คือการสังเกตการณ์ (Observation) การสัมภาษณ์
(Interview) หรือสอบถามผู้เข้าอบรมในช่วงพักอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น ดังนั้นการประเมินผลการ
ฝึกอบรมในระดับปฏิภานนี้อาจเพียงพอ หากผู้เข้ารับการอบรมเชื่อว่าการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมได้เปิด
โอกาสหรือสร้างบรรยากาศที่ดีเกี่ยวกับการเรียนรู้ เนื้อหาต่าง ๆ ของหลักสูตรการอบรม เป็นอย่างถูกต้อง
ตามหลักหรือกระบวนการทางวิชาการ จึงไม่จำเป็นต้องประเมินในระดับอื่นเลย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ๒๕๔๗)

๒. การประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินการเรียนรู้ คือ การประเมินวัดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) หรือมีทัศนคติ
(Attitude) อันพึงประสงค์หรือไม่ การประเมินขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญมากเพราะเหตุว่าเป็นการตอบ
โจทย์หรือ วัดดูประสงคของการจัดฝึกอบรมในส่วนของการเรียนรู้ โดยมาตรวัดการเรียนรู้จะเป็นมาตรวัดเชิง
วัดดูวิสัย ที่เป็นรูปธรรม และเป็นตัวชี้วัดวัดดูประสงคของการฝึกอบรมในเชิงปริมาณของหลักสูตร ดังนั้น
การประเมินส่วนนี้ในปัจจุบันบางแห่งมักใช้แบบสอบถามโดยมีการให้ผู้เข้าอบรมตอบว่าหลังการฝึกอบรมแล้ว
ท่านมีความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยอาจมีช่องเปรียบเทียบก่อนและหลังว่ามีคะแนนต่างกันหรือไม่ อย่างไรก็ตามก็ถือ
ว่าเป็นวิธีหนึ่งที่ง่ายและสะดวก

๓. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)

การประเมินพฤติกรรม เป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการ
ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการประเมินที่จะทราบว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้น
สามารถทำให้ บุคลากรทำงานได้ดีขึ้นหรือลดความบกพร่องในงานได้หรือไม่ โดยแนวคิดทั่วไปจึงเป็นการ
ประเมินปฏิภานที่ต่อหลักสูตรการฝึกอบรม ไม่ได้หมายความว่าความถึงการเรียนรู้หรือผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ที่ได้
จากการอบรม ทั้งนี้การประเมินพฤติกรรมจะครอบคลุมไปถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น การเปรียบเทียบก่อนและหลัง
การสังเกตจากพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ก่อนและหลังการฝึกอบรม
การติดตามระยะยาว เป็นต้น

๔. การประเมินผลลัพธ์ (Results)

การประเมินผลลัพธ์ ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ถือว่าเป็นการประเมินยากที่สุดใน ๔ ระดับ
เนื่องจากการประเมินผลลัพธ์เป็นการประเมินที่เชื่อมโยงผลของการฝึกอบรมเข้ากับการปรับปรุงองค์กร โดย
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร อาจจะวัดจากต้นทุนการผลิต เนื้อหาของผลงานที่เพิ่มขึ้น และคุณภาพ
ที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องอาศัยการเก็บข้อมูลก่อนและหลังการฝึกอบรม และทำการวิเคราะห์การปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะระบุให้ชี้ชัดลงเป็นว่าผลผลิตที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นผลมาจาก
การอบรม หลักสูตรใดบ้างนั้นเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากในการตัดสินใจเนื่องจากอาจมี ปัจจัยอื่นๆที่ร่วมอยู่ด้วย
ดังนั้นการประเมินขั้นตอนนี้ยังคงยากต่อการนำมาใช้ปฏิบัติจริง ดังนั้น ผู้ประเมินจำเป็นต้องออกแบบการ
ประเมินเพื่อให้สามารถระบุ แยกแยะประเด็นที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ชัดเจน เพื่อสะท้อนให้เกิด
ผลลัพธ์ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน

๒.๔ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและประเทศไทยด้านนโยบาย เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและภาวะสุขภาพของประชาชน บทบาทที่สำคัญของกรมอนามัย คือ การสร้างระบบของประเทศให้เอื้อต่อการจัดการสุขภาพในทุกช่วงชีวิตภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Life Course Approach) กรมอนามัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในการเป็นผู้อภิบาล (ดูแล ปกป้อง ค้ำครอง) ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ เพื่อให้ประชาชนไทยมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน ภายใต้ภารกิจที่สำคัญ คือ การสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวมเพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบ โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน และได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อเป็นกรอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยยกระดับการดำเนินงานสู่กรมอนามัย ๔.๐ มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าด้วยนวัตกรรม (Value Base SMART Innovation) เพื่อการเป็น “องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม” คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) องค์กรที่มีธรรมาภิบาล และองค์กรที่รอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy Organization) สอดรับกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ภายใต้กรอบแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ประเด็นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence)

นอกจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนงาน กรมอนามัยได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน รวมถึงการกำหนดให้ AAIM ประกอบด้วย Assessment (การประเมิน) Advocacy (การสื่อสารกลยุทธ์) Intervention (การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม) และ Management and Governance (การบริหารจัดการ) เป็นสมรรถนะหลักของหน่วยงานและกำลังคน เพื่อให้หน่วยงานและกำลังคนมีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรมอนามัย นั่นคือการเป็น “ผู้อภิบาลระบบ” ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ “ผู้อภิบาลระบบ” คือสามารถบริหารข้อมูล/ความรู้ บริหารภาคีเครือข่าย ทำการตลาดเพื่อสังคม และปกป้องด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลาการปรับเปลี่ยนบทบาทขององค์กร กรมอนามัยได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมกำลังคนทุกระดับในรูปแบบที่หลากหลายรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาโดยตลอด เพราะ “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ที่จะช่วยสร้างสรรค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมอนามัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

กรมอนามัยได้เริ่มจัดทำหลักสูตร Our Skills Our Future หรือ OSOF (โอซอฟ) รุ่นที่ ๑ เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และการพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Soft Skill) ในการปฏิบัติงาน หลักสูตรดังกล่าวมีพัฒนาการในหลากหลายมิติ ทั้งด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาหลักสูตร สมรรถนะที่พัฒนา รูปแบบ/วิธีการพัฒนา รวมถึงเครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้เข้าอบรม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อให้กำลังคนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมอนามัยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตร

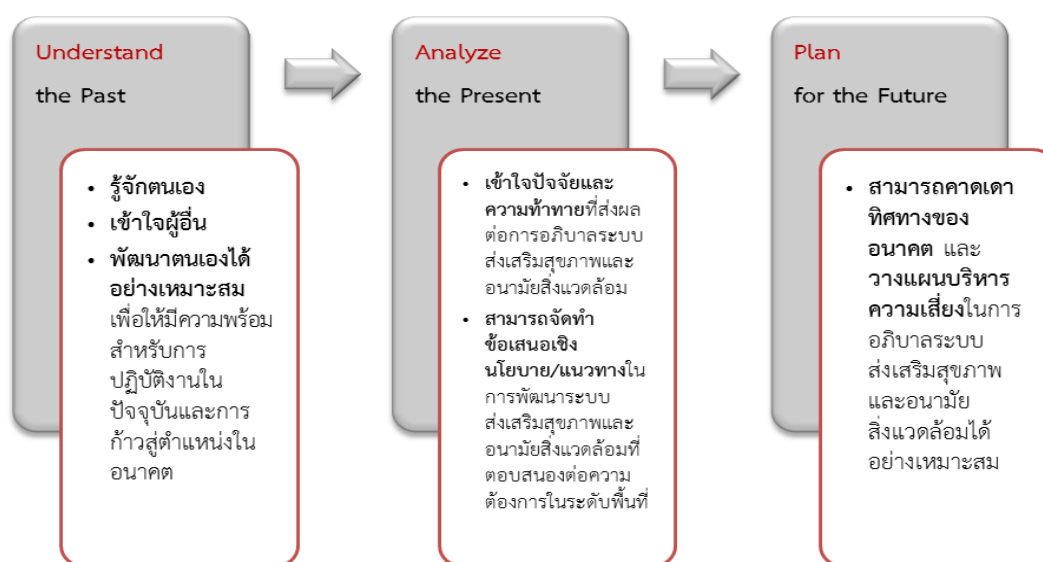
Our Skills Our Future (OSOF) รุ่นที่ ๕ มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ “ผู้อภิบาลระบบ” หรือ “AAIM” ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักของกำลังคนกรมอนามัย

๒.๔.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๒.๔.๒ เป้าหมายการพัฒนา

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



แผนภาพที่ ๒.๑ เป้าหมายการพัฒนา

๒.๔.๓ กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ในสังกัดกรมอนามัย

๒.๔.๔ สมรรถนะของหลักสูตร

- Assessment : การประเมิน
- Advocacy : การสื่อสารกลยุทธ์
- Intervention : การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- Management and Governance : การบริหารจัดการ

๒.๔.๕ กิจกรรม/ระยะเวลา/สถานที่ดำเนินการ

โครงการดังกล่าวดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๒ กิจกรรมที่ดำเนินการ จำนวน ๖ กิจกรรม ระยะเวลาการอบรม รวม ๓๐ วัน ดังนี้

กิจกรรม	ระยะเวลา	สถานที่
• การปฐมนิเทศ	๒๙ ต.ค. – ๒ พ.ย. ๖๑	• กรมอนามัย • รร. ไม้ด้า จ.นนทบุรี
• การพัฒนาฐานคิด	๒๖ – ๓๐ พ.ย. ๖๑	• รร. เอป็น่า เฮ้าส์ กรุงเทพฯ
• การสร้างนวัตกรรม	๑๗ – ๒๑ ธ.ค. ๖๑	• รร. เดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ
• การพัฒนาทักษะการสื่อสาร	๒๑ – ๒๕ ม.ค. ๖๒	• รร. เบลล่า บี จ.นนทบุรี
• การพัฒนาทักษะการบริหาร	๒๕ ก.พ. – ๑ มี.ค. ๖๒	• รร. เดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ • บมจ. ธนาคารกรุงไทย
• การติดตามประเมินผล ผู้เข้ารับการอบรม	๒๒ – ๒๖ เม.ย. ๖๒	• รร. การ์เด็น ซีวีวี รีสอร์ท พัตยา จ.ชลบุรี

ตารางที่ ๒.๑ กิจกรรม/ระยะเวลา/สถานที่ดำเนินการ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพ
และอนามัยสิ่งแวดล้อม

๒.๔.๖ ที่ปรึกษาหลักสูตร

นายดนัย ธีวันดา	รองอธิบดีกรมอนามัย
นายพิษณุ แสนประเสริฐ	ที่ปรึกษาคณะกรรมการเตรียมความพร้อม กำลังคนคุณภาพ กรมอนามัย
นายสุธา เจียรณโชติชัย	ที่ปรึกษากองการเจ้าหน้าที่
นายชาญชัย พิณเมืองงาม	ที่ปรึกษาคณะกรรมการเตรียมความพร้อม กำลังคนคุณภาพ กรมอนามัย

๒.๔.๗ ผู้อำนวยการหลักสูตร

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

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุวัต ชัยเกียรติธรรม (๒๕๕๒) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ ๑ - ๒ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาอื่นที่ไม่ใช่วิชาเอกภาษาอังกฤษ หรือสำเร็จการศึกษาวิชาโทภาษาอังกฤษ จำนวน ๒๑ คน ใช้วิธีการ ดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ รูปแบบการฝึกอบรม ครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรมที่สร้างขึ้นโดยดำเนินการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ ๑ - ๒ ประชุมกลุ่มย่อยกับกลุ่มครูผู้สอนช่วงชั้นดังกล่าว และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ สร้างเป็นรูปแบบการฝึกอบรม และนำไปทำการวิจัยเชิงทดลอง

แบบ Posttest-Only Control Group Design ซึ่งการประเมินผลจะยึดรูปแบบการ ประเมินตามแบบ CIPP Model ของ แดลเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม

ผลการศึกษา พบว่า ๑. การประเมินสภาวะแวดล้อม โดยการสอบถามปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้สอนภาษาอังกฤษช่วงชั้นที่ ๑ - ๒ ประชุมกลุ่มย่อยผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ ๑ - ๒ สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการสอนภาษาอังกฤษช่วงชั้นที่ ๑ - ๒ โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ วัน จำนวน ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๒๕ คน โดยมีวิทยากรอบรม ให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ จำนวน ๓ หัวข้อเรื่อง คือ กิจกรรมการแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ กิจกรรมการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม และกิจกรรมวอล์คแรลลี่ นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญ ๗ คน การประเมินความสอดคล้องทั้ง ๔ หัวข้อ ได้แก่ ๑) ความสอดคล้องในภาพรวมของหลักสูตร ฝึกอบรม ๒) หัวข้ออบรมและวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ๓) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและข้อทดสอบ ๔) ใบเนื้อหา ๕) ใบงาน ๖) กิจกรรมการแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ กิจกรรมการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม และกิจกรรมวอล์คแรลลี่ ๗) การนำเสนอผลงาน ๘) ใบนิเทศการสอนและการปฏิบัติ และ ๙) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ผลปรากฏว่า ทั้ง ๔ หัวข้อมีความสอดคล้องในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าชุดฝึกอบรมนี้สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้ ๒. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น โดยทดลองใช้ รูปแบบฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบ ค่ายกิจกรรม ผลปรากฏว่า คะแนนภาพรวมของผลสัมฤทธิ์การทำใบงานและใบทดสอบ มี ค่าเฉลี่ย ๘๓.๙๕ และ ๘๑.๘๑ ซึ่งถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ ๘๐/๘๐ ที่ตั้งไว้ ผลการนิเทศการสอนด้านการ สอนทฤษฎี และปฏิบัติในภาพรวมของอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการประเมินความคิดเห็นของการฝึกอบรมจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปรากฏว่า ทุกด้านผู้เข้าร่วมอบรมมีพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ๓. การประเมินกระบวนการ หลังจากนำชุดฝึกอบรมมาปรับปรุง และแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล (Implement) ปรากฏว่า ชุดฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่าย กิจกรรมที่ได้ปรับปรุง หลังจากการวิจัยในขั้นตอนการวิจัยแล้วปรากฏว่า มีประสิทธิภาพมี ค่าเฉลี่ย ๘๗.๓๒ / ๘๓.๘๓ ซึ่งถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ ๘๐/๘๐ ที่ตั้งไว้ ผลการนิเทศการสอนด้าน การสอนทฤษฎี และปฏิบัติในภาพรวมของอยู่ในระดับดีมาก ส่วนการประเมินความคิดเห็นของการฝึกอบรมจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปรากฏว่าทุกด้านผู้เข้าร่วมอบรมมีพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ๔. การประเมินผลผลิต โดยการประเมินผลคะแนนจากใบทดสอบความรู้ ทั้ง ๓ รูปแบบ ของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนทำคะแนนในระดับสูงทุกรายการ ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติทั้ง ๓ รูปแบบของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนทำคะแนนในระดับสูงทุกรายการ ส่วนผลการนิเทศการสอน ทฤษฎีและปฏิบัติของครูผู้สอน พบว่าอยู่ในระดับดีทั้ง ๓ รูปแบบ ในส่วนความคิดเห็นของผู้เรียน ที่มีต่อกิจกรรมทั้ง ๓ รูปแบบ พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจในกิจกรรมระดับมากทุกรายการ เช่นเดียวกัน สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรมมีประสิทธิภาพตรง ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นรูปแบบนี้จึงสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมครูสอนกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ ๑ - ๒ ได้อีกทั้งครูผู้สอนสามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้วยกิจกรรมทั้ง ๓ รูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จากกระบวนการกลุ่มที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอีกด้วย

ธนพงศ์ จันทชุม (๒๕๕๒) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการ โดยใช้วิธีการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี ๕ กลุ่มตามลักษณะของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนวิชา โครงการจากสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๑๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยนำผลการวิจัยที่ได้ไปประเมินหลักสูตรตามแบบจำลองชิป (CIPP Model) ของแดเนียล แอล. สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam)

ผลการศึกษา พบว่า ๑. การประเมินสภาวะแวดล้อม โดยการรวบรวมข้อมูลความต้องการของครูผู้สอนวิชาโครงการ ซึ่งรวบรวม ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย วิเคราะห์หลักสูตร และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ การฝึกอบรมคือ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและเจตคติของครูผู้สอนวิชาโครงการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหา ๑๒ หัวข้อเรื่อง โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นครูผู้สอนวิชาโครงการ จำนวน ๑๐ คน/รุ่น ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมหลักสูตร ๕ วัน ๒. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ ความสอดคล้องของหัวข้อฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบ ผลปรากฏว่า ดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ .๙๗ และ .๙๙ ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกันสูง โดยนำหลักสูตรฝึกอบรมรวมทั้งเครื่องมือต่าง ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความสอดคล้อง แล้วนำไปทดลองใช้ ปรากฏว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ในการทำแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๘๔.๙๖ และ ๘๘.๒๔ และผลการปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๔ ค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยของแบบทดสอบทั้ง ๑๒ หัวข้อเรื่อง เท่ากับ .๘๘ แสดงว่า แบบทดสอบมีความเชื่อมั่นสูงมาก สรุปว่า หลักสูตรนี้ สามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้ ๓. การประเมินกระบวนการ เมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตร ฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ๘๔.๖๔/๘๗.๐๖ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ ๘๐/๘๐ ที่ตั้งไว้ และผลการประเมินภาคปฏิบัติของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๔.๗ มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ ๗๕ ๔. การประเมินผลผลิต โดยได้ติดตามผลการสอนของครูผู้สอนวิชาโครงการที่เข้ารับการอบรม ผลปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ การสอนของครูผู้สอนวิชาโครงการภาคทฤษฎีโดยรวมอยู่ในระดับดีเลิศ และการสอน ภาคปฏิบัติอยู่ในระดับดี คะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาที่เรียนวิชาโครงการภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยรวม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๗.๐๙ และคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาต่อครูผู้สอนวิชาโครงการ พบว่า มีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑

พิริย วังทอง (๒๕๕๘) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการฝึกอบรมการสื่อสารอย่างสันติของบุคลากรโรงเรียนเพลินพัฒนา การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมการสื่อสารอย่างสันติของบุคลากรโรงเรียนเพลินพัฒนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มแรก คือ บุคลากรโรงเรียนเพลินพัฒนาที่เข้าอบรมการสื่อสารอย่างสันติโดยการเลือก แบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน ๓๕ คน กลุ่มที่ ๒ คือ หัวหน้าสายงาน จำนวน ๑๑ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม มี ๒ ชุด ชุดที่ ๑ เป็นการประเมินตนเองของบุคลากร ชุดที่ ๒ เป็นการประเมินบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยหัวหน้าสายงาน

โดยประเมินจากปฏิกิริยาของบุคลากร การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ ตามรูปแบบการประเมินของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick & Kirkpatrick, ๒๐๐๖)

ผลการศึกษาพบว่า ด้านปฏิกิริยา บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๗๐ ด้านการเรียนรู้ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะการสื่อสารอย่างสันติและมีเจตคติต่อการสื่อสารอย่างสันติอยู่ในระดับดีโดยบุคลากรมีทักษะการสื่อสารอย่างสันติค่าเฉลี่ย ๑๐.๕๔ และด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยรวมที่ ๓.๘๗ ด้านพฤติกรรม แบ่งผลการวิจัยตามกลุ่มประชากร แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑) การประเมินตนเอง พบว่า ด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๗๐ อยู่ในระดับดี ๒) การประเมินโดยหัวหน้าสายงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๒๑ อยู่ในระดับพอใช้โดยความแตกต่างนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ด้านผลลัพธ์ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมและหัวหน้าสายงานเห็นว่า มีการใช้สื่อสารอย่างสันติในองค์กรอยู่ในระดับดีโดยแบ่งผลการวิจัยตามกลุ่มประชากรแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑) บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ด้านผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๔๖ ๒) หัวหน้าสายงานเห็นว่าผลลัพธ์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมที่ ๓.๕๗ ดังจะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมการสื่อสารอย่างสันติของโรงเรียนเพลินพัฒนานั้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่สำคัญ นั่นคือการสอบถามถึงความต้องการกันและกันอยู่เสมอ และในขณะเดียวกันก็ยังยึดหลักการสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ก่อนการแก้ไขปัญหา ถือได้ว่าเป็นก้าวแรกที่สำคัญในการสร้างรูปแบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรโดยการใช้การสื่อสารอย่างสันติ

ข้อเสนอแนะ คือควรทำแบบสำรวจสถานที่เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมพึงพอใจในการฝึกอบรมการสื่อสารอย่างสันติหรือการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน ควรมีการดำเนินนโยบายการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีในระดับองค์กร และควรจัดให้มีการประเมินสองทางอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการทวนย้ำความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร และเป็นการกระตุ้นให้หัวหน้าสายงานเพิ่มความเอาใจใส่พฤติกรรมด้านบวกของบุคลากรมากขึ้น ผู้วิจัยอื่นสามารถเลือกรูปแบบการประเมินอื่น ๆ หากต้องการ ข้อมูลเฉพาะทาง หรือนั้นปัจจัยที่ส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มประชากร อีกทั้งสามารถเลือกแง่มุมในการทำวิจัยให้แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น เช่น หลักการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อื่น ๆ ที่สามารถสร้าง แก้ไข และพัฒนาความสัมพันธ์ในระดับบุคคล ชุมชน และสังคม เป็นต้น

ชาญรุข พาร์จาด (๒๐๑๒) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมในมหาวิทยาลัย ตามแบบจำลองเคิร์กแพทริก (กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยอิสลามชาร์) โดยที่การประเมินผลของโปรแกรมการฝึกอบรมใด ๆ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของพนักงานและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร เมื่อมีการคำนวณในเรื่องของต้นทุนการผลิตและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะนิสัยความรู้และทัศนคติของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในตำแหน่งปัจจุบัน รวมถึงการเตรียมพนักงานก้าวสู่ตำแหน่งในอนาคตด้วย สำหรับงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมใน มหาวิทยาลัยอิสลามชาร์ โดยอาศัยกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) รูปแบบการศึกษาเป็นแบบประยุกต์และวิธีการรวบรวมข้อมูลได้รับการอธิบาย สถิติ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย หัวหน้างาน และอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวัดตัวชี้วัดหลักของการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่าประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมต่ำกว่ามาตรฐาน ข้อมูลที่รวบรวมเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพชี้ให้เห็นว่าปฏิกิริยาการเรียนรู้พฤติกรรมและระดับองค์กรต้องได้รับการปรับปรุง นอกจากนี้ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการประเมินประสิทธิภาพในเรื่องหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการออกแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบทบาทของบุคลากรมหาวิทยาลัย และมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการในการฝึกอบรม และควรสร้างระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทที่ ๓ วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน ๒ ชุด คือ ชุดที่ ๑ สำหรับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เพื่อประเมินผลหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ในระดับ ปฏิกริยา (Reaction) ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต (Learning) การประเมินในระดับพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินในระดับ ผลลัพธ์ (Result) สำหรับชุดที่ ๒ สำหรับผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรม ทำการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา มีวิธีการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้
- ๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ จำนวนทั้งสิ้น ๒๑๖ คน ประกอบด้วย

- ๓.๑.๑ ผู้ผ่านการอบรมการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) จำนวน ๕๔ คน
 - ๓.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับของผู้ผ่านการอบรมการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) จำนวน ๕๔ คน
 - ๓.๑.๓ เพื่อนร่วมงานของผู้ผ่านการอบรมการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) จำนวน ๕๔ คน
 - ๓.๑.๔ ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) จำนวน ๕๔ คน
- กลุ่มตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำนวนประชากรทั้งหมด คือ ๒๑๖ คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้

สำหรับการศึกษางานวิจัยเรื่อง การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยที่การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเกิดจากการศึกษาจากเอกสาร บทความ หนังสือ วารสารวิชาการ ฐานข้อมูลของหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการอบรม ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของกรมอนามัย รวมทั้งพฤติกรรมบ่งชี้ นอกจากนี้ยังทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในรูปแบบหนังสือ สำเนาเอกสาร รายงาน และข้อมูลในระบบ internet แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลร่วมกับการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๒ ชุดดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เพื่อประเมินผลหลักสูตรอบรมผู้บริหารยุคใหม่ ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ในระดับปฏิกิริยา (Reaction) ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ระดับการเรียนรู้ (Learning) ระดับพฤติกรรม (Behavior) และระดับผลลัพธ์ (Result) ประกอบด้วย ๖ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ประเภทสายงาน และระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินระดับปฏิกิริยา ซึ่งประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ ดังนี้ ๑. ด้านบริบท ๒. ด้านปัจจัยนำเข้า ๓. ด้านกระบวนการ ๔. ด้านผลผลิต รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๒๗ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลีเคิร์ต (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๗) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
๓	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
๑	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านปฏิกริยา อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านปฏิกริยา อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านปฏิกริยา อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านปฏิกริยา อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านปฏิกริยา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาว่าตนเอง มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมมากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน ตามสมรรถนะ AAIM ประกอบด้วย Assessment Advocacy Intervention Management รวมข้อคำถามทั้งหมด ๔๗ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินระดับผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องานรวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๒ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลีเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	เห็นด้วยระดับมาก
๓	หมายถึง	เห็นด้วยระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อย
๑	หมายถึง	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๕ เป็นคำถามปลายเปิด ระบุผลงานเชิงประจักษ์ในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๖ เป็นคำถามปลายเปิด เป็นการแสดงข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

แบบสอบถามชุดที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินสมรรถนะของกรมอนามัย สำหรับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยทำการประเมินสมรรถนะหลังสิ้นสุดการอบรม อาศัยการประเมินสมรรถนะแบบประเมิน ๓๖๐ องศา ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อของผู้ที่ท่านประเมิน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ท่านประเมิน

ส่วนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาว่าผู้ที่ท่านประเมิน มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมมากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน ตามสมรรถนะ AAIM ประกอบด้วย Assessment Advocacy Intervention Management รวมข้อคำถามทั้งหมด ๔๗ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมตามสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณของการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๓.๓.๑ นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขด้านสำนวนภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา

๓.๓.๒ เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และโครงสร้าง โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (index of item object congruence หรือ IOC) (สุวรีย์ ศิริโกตาภิรมย์, ๒๕๕๖)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

- +๑ เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
- ๐ เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
- ๑ เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

แล้วนำมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะ เฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

๓.๓.๓ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (OSOF V) จำนวน ๒๐ ชุด โดยแบ่งตามความเหมาะสม นำผลการทดลองใช้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alfa coefficient) (Cronbach, Lee Joseph, ๑๙๗๑)

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ๑) ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ๒) ผู้บริหารหน่วยงานของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ๓) เพื่อนร่วมงานของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ๔) ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติดังนี้

๓.๕.๑ การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)

๓.๕.๒ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓.๕.๓ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ โดยใช้การหาค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square test)

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาการประเมินผลหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ในระดับปฏิกิริยา (Reaction) ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต (Learning) การประเมินในระดับพฤติกรรม (Behavior) และการประเมินในระดับผลลัพธ์ (Result) ดังนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม

๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๓. เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา ภายหลังสิ้นสุดการอบรม

๔.๑ การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม

การศึกษาศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม ทำการสอบถามไปยังผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๕๔ คน และได้การตอบกลับจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๘ สามารถอธิบายรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = ๔๔)		
ข้อมูลทั่วไป		
เพศ		จำนวน
ชาย	๙	๒๐.๕๐
หญิง	๓๕	๗๙.๕๐
รวม		๔๔
รวม		๑๐๐.๐๐
ช่วงอายุ		จำนวน
๒๑ – ๓๐ ปี	๑	๒.๓๐
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๕	๓๔.๑๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๗	๓๘.๖๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๒๕.๐๐
รวม		๔๔
รวม		๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(N = ๔๔)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๒๒	๕๐.๐๐
ปริญญาโท	๒๐	๔๕.๕๐
ปริญญาเอก	๒	๔.๕๐
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐
หน่วยงานต้นสังกัด		
ส่วนกลาง	๑๑	๒๕.๐๐
ส่วนภูมิภาค	๓๓	๗๕.๐๐
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งงาน		
นักวิชาการสาธารณสุข	๑๖	๓๖.๓๖
พยาบาลวิชาชีพ	๑๘	๔๐.๙๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๖.๘๒
นักโภชนาการ	๑	๒.๒๗
นักทรัพยากรบุคคล	๓	๖.๘๒
นักวิชาการเผยแพร่	๑	๒.๒๗
เภสัชกร	๑	๒.๒๗
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑	๒.๒๗
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐
ประเภทสายงาน		
สายงานหลัก	๓๖	๘๑.๘๐
สายงานสนับสนุน	๘	๑๘.๒๐
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	๙	๒๐.๕๐
ระดับชำนาญการ	๓๔	๗๗.๓๐
ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	๒.๒๐
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๐ ส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ ๔๑ – ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖๐ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ พยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๑ เป็นสายงานหลักคิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐ และส่วนใหญ่ อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๐

๔.๑.๑ ผลการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริคร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสต๊อฟเฟิลบีม ระดับปฏิบัติการ

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นการประเมินความพึงพอใจจากผู้ผ่านการอบรม ในด้านปฏิบัติการ ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริคร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ด้านปฏิบัติการของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

การประเมินระดับปฏิบัติการ	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านบริบท			
๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรนี้ตอบสนองต่อความต้องการของกรมอนามัย	๔.๕๙	๐.๕๔	มากที่สุด
๒. หลักสูตรนี้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอนามัย	๔.๗๐	๐.๔๖	มากที่สุด
๓. หลักสูตรนี้ส่งเสริมความเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๗๐	๐.๔๖	มากที่สุด
๔. หลักสูตรนี้ตรงกับความต้องการของบุคลากรกรมอนามัย	๔.๕๐	๐.๕๙	มากที่สุด
๕. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นนี้	๓.๙๗	๐.๗๓	มาก
ความพึงพอใจรวม	๔.๔๙	๐.๔๔	มากที่สุด
ด้านปัจจัยนำเข้า			
๑. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	๔.๕๐	๐.๕๔	มากที่สุด
๒. ความสอดคล้องของหลักสูตรเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์	๔.๔๗	๐.๖๒	มากที่สุด
๓. แผนการดำเนินงานของหลักสูตรมีความชัดเจน	๔.๔๓	๐.๗๒	มากที่สุด
๔. ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม	๓.๙๓	๐.๗๕	มาก
๕. เนื้อหาของวิชาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการเรียนรู้จากหลักสูตรนี้	๔.๓๑	๐.๖๐	มากที่สุด
๖. เอกสารประกอบการอบรมมีความชัดเจน และเข้าใจง่าย	๓.๙๓	๐.๖๖	มาก
๗. มีการใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา	๔.๐๒	๐.๖๙	มาก
๘. วัน เวลา ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	๓.๗๐	๐.๘๕	มาก
ความพึงพอใจรวม	๔.๑๖	๐.๔๙	มาก

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ด้านปฏิกิริยาของหลักสูตร
พัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) (ต่อ)

การประเมินระดับปฏิกิริยา	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านกระบวนการ			
๑. วิทยากรมีความรู้ หรือมีความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่สอน	๔.๕๔	๐.๖๙	มากที่สุด
๒. วิทยากรมีการแนะนำวิธีการเรียนการสอนก่อนเริ่มทำการสอน	๔.๓๖	๐.๖๘	มากที่สุด
๓. วิทยากรสอนในภาคทฤษฎีได้ดี	๔.๕๐	๐.๖๖	มากที่สุด
๔. วิทยากรสอนในภาคปฏิบัติได้ดี	๔.๕๔	๐.๖๖	มากที่สุด
๕. วิทยากรใช้สื่อในการเรียนการสอนที่เหมาะสมในแต่ละรายวิชา	๔.๒๐	๐.๕๕	มาก
๖. วิทยากรสร้าง หรือกระตุ้นบรรยากาศในการเรียนแต่ละรายวิชาได้ดี	๔.๓๖	๐.๖๘	มากที่สุด
๗. วิทยากรมีการทบทวน และสรุปเนื้อหาวิชาที่สอน	๔.๔๓	๐.๖๖	มากที่สุด
๘. วิทยากรสามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็น	๔.๔๐	๐.๕๘	มากที่สุด
๙. ความเหมาะสมของระยะเวลาในแต่ละหัวข้อรายวิชา	๓.๙๐	๐.๗๔	มาก
ความพึงพอใจรวม	๔.๓๖	๐.๕๔	มากที่สุด
ด้านผลผลิต			
๑. การอบรมหลักสูตร OSOF V สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	๔.๔๗	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. หลักสูตร OSOF V มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม	๔.๖๕	๐.๕๒	มากที่สุด
๓. การฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	๔.๖๓	๐.๔๘	มากที่สุด
๔. การอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	๔.๒๗	๐.๕๔	มากที่สุด
๕. การอบรมครั้งนี้มีความเหมาะสมและควรจัดฝึกอบรมทุกปี	๔.๔๗	๐.๖๒	มากที่สุด
ความพึงพอใจรวม	๔.๔๐	๐.๔๙	มากที่สุด
ความพึงพอใจรวมทั้งหมด	๔.๓๕	๐.๔๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของการประเมินระดับปฏิกิริยา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการประเมินระดับปฏิกิริยา สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านบริบท

ระดับความพึงพอใจด้านบริบท ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับด้านบริบท พบว่า หลักสูตรนี้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอนามัย และหลักสูตรนี้ส่งเสริมความเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๗๐ และความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นนี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๙๗

ด้านปัจจัยนำเข้า

ระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า พบว่า ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๐ และ วัน เวลา ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๗๐

ด้านกระบวนการ

ระดับความพึงพอใจด้านกระบวนการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับด้านกระบวนการ พบว่า วิทยากรมีความรู้ หรือมีความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่สอน และวิทยากรสอนในภาคปฏิบัติได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๔ และความเหมาะสมของระยะเวลาในแต่ละหัวข้อรายวิชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๙๐

ด้านผลผลิต

ระดับความพึงพอใจด้านผลผลิต ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับผลผลิต พบว่า หลักสูตร OSOF V มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๕ และการอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๗

๔.๑.๒ ผลการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริกพร้อมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตีฟเฟิลบีม ระดับพฤติกรรม

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม ในด้านพฤติกรรมตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมตามสมรรถนะผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Assessment			
๑. สืบเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน	๔.๒๙	๐.๕๙	มากที่สุด
๒. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน	๔.๒๒	๐.๕๖	มากที่สุด
๓. วิเคราะห์และเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง	๔.๑๕	๐.๖๘	มาก
๔. เลือกใช้ข้อมูลที่สำคัญ มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด	๔.๑๘	๐.๖๒	มาก
๕. ตรวจสอบความถูกต้อง นำเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ก่อนนำมาใช้งานเสมอ	๔.๔๕	๐.๖๒	มากที่สุด
๖. ค้นหา หรือ วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการค้นหา หรือ วิเคราะห์ข้อมูล	๔.๒๗	๐.๗๒	มากที่สุด
๗. วางแผนเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันเวลา	๔.๐๙	๐.๗๐	มาก
๘. แสวงหาข้อมูลที่เป็นจากผู้มีส่วนได้เสีย และภาคีเครือข่าย อย่างรอบด้าน	๓.๙๓	๐.๖๖	มาก
๙. ระบุปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมาย/ความสำเร็จของงาน หรือหน่วยงาน ได้ถูกต้อง	๓.๙๗	๐.๖๒	มาก
๑๐. สามารถระบุและนำเสนอข้อมูลที่มีความสำคัญมาก ต่อการตัดสินใจ หรือการกำหนดนโยบายในระดับหน่วยงาน/กรม	๓.๘๘	๐.๗๕	มาก
๑๑. ให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิงบูรณาการ ที่มีความทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๘๖	๐.๗๐	มาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมตามสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) (ต่อ)

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Assessment (ต่อ)			
๑๒. ให้ข้อเสนอในเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ	๓.๕๙	๐.๙๒	มาก
๑๓. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งานและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน	๓.๖๘	๐.๗๗	มาก
พฤติกรรมภาพรวม	๔.๐๔	๐.๔๘	มาก
Advocacy			
๑. หมั่นสื่อสาร ชี้แจงข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เข้าใจตรงกันเสมอ	๔.๓๑	๐.๖๓	มากที่สุด
๒. สื่อสารโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางภาษา ประเพณีหรือวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และสร้างสัมพันธ์ที่ดี	๔.๔๗	๐.๖๖	มากที่สุด
๓. เข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึก ของผู้ที่สื่อสารด้วย	๔.๕๙	๐.๕๔	มากที่สุด
๔. โน้มน้าวใจด้วยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และใช้ข้อมูล ที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	๔.๔๓	๐.๖๒	มากที่สุด
๕. พุดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	๔.๓๖	๐.๖๕	มากที่สุด
๖. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญ อย่างมากต่อความสำเร็จของงาน	๔.๕๖	๐.๖๒	มากที่สุด
๗. ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึง กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความเข้าใจและร่วมมือ ในการทำงาน	๔.๓๔	๐.๗๔	มากที่สุด
๘. คาดการณ์ผลที่อาจเกิดขึ้นในการสื่อสารแต่ละครั้ง และหาทางจัดการจนสามารถสื่อสารให้เข้าใจ	๔.๑๕	๐.๗๑	มาก
๙. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย และทำให้งาน ประสบความสำเร็จ	๓.๙๕	๐.๗๑	มาก
๑๐. มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสาร กับผู้บริหารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาส ในการปฏิบัติงาน และหลีกเลี่ยงปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	๔.๑๓	๐.๗๙	มาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมตามสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) (ต่อ)

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Advocacy (ต่อ)			
๑๑. โน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือกฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	๒.๘๘	๑.๑๒	ปานกลาง
พฤติกรรมภาพรวม	๔.๒๐	๐.๔๗	มาก
Intervention			
๑. ปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง	๔.๕๒	๐.๕๔	มากที่สุด
๒. มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับทีมงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ	๔.๔๓	๐.๖๒	มากที่สุด
๓. กำหนดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ช่วยแก้ไขปัญหาตามบริบท และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และเห็นผลชัดเจน	๔.๐๐	๐.๗๔	มาก
๔. ริเริ่มในการคิดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	๓.๙๐	๐.๘๓	มาก
๕. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในเชิงบูรณาการหลายหน่วยงาน เพื่อช่วยยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สูงขึ้นอย่างชัดเจน	๓.๖๕	๐.๙๓	มาก
๖. ระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนรอบด้าน แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรการ หรือแนวทางการจัดการ เพื่อลดความเสี่ยง	๓.๙๐	๐.๗๐	มาก
๗. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวคิด ในการออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	๓.๙๓	๐.๗๕	มาก
๘. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วนจากนอกองค์กร เพื่อยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ในระดับที่เป็นมาตรฐานเหนือกว่าคู่แข่ง	๓.๔๓	๐.๙๔	มาก
๙. ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือมาตรการที่จะยกระดับผลลัพธ์ของหน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่แข่ง	๓.๐๖	๑.๑๘	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมตามสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) (ต่อ)

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Intervention (ต่อ)			
๑๐. สร้างภาคีเครือข่าย หรือพันธมิตรนอกองค์กรในระดับ เขต ประเทศ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ มาตรการในการปฏิบัติงาน	๓.๒๕	๑.๑๘	ปานกลาง
พฤติกรรมภาพรวม	๓.๘๑	๐.๖๖	มาก
Management			
๑. จัดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์	๔.๓๖	๐.๖๕	มากที่สุด
๒. ให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงานหรือภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	๔.๖๓	๐.๕๗	มากที่สุด
๓. ติดตาม กำกับ ประเมิน และปรับแผนการทำงาน จนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๓๖	๐.๖๕	มากที่สุด
๔. มีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	๔.๕๐	๐.๕๙	มากที่สุด
๕. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	๔.๑๑	๐.๕๗	มาก
๖. สร้างการมีส่วนร่วม สามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และเครือข่ายต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๔.๑๓	๐.๘๒	มาก
๗. อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างงานของตน กับทิศทาง/ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และกรม ได้อย่างถูกต้อง	๔.๐๔	๐.๗๔	มาก
๘. ประสาน ผลักดันให้เกิดความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่มผู้มีส่วน ได้เสีย หรือ ภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จ	๔.๐๔	๐.๗๑	มาก
๙. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิด อุปสรรคในการทำงาน และทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	๔.๒๗	๐.๖๒	มากที่สุด
๑๐. บูรณาการงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๘๖	๐.๙๐	มาก
๑๑. ประสาน บูรณาการยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม หรือยกระดับความสำเร็จ ของงานได้อย่างมาก	๓.๕๙	๐.๘๔	มาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมตามสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) (ต่อ)

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Management (ต่อ)			
๑๒. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนจากการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามยุทธศาสตร์/มาตรการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	๔.๐๔	๐.๗๑	มาก
๑๓. นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับ ผลการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๗	๐.๗๖	มาก
พฤติกรรมภาพรวม	๔.๑๕	๐.๔๙	มาก
พฤติกรรมภาพรวมทั้งหมด	๔.๐๕	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ภาพรวมการประเมินด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM ภาพรวมมีคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

Assessment

ภาพรวมของคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมภายหลังการสิ้นสุดการอบรมตามสมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมตามสมรรถนะ Assessment ในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมตรวจสอบความถูกต้อง นำเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ก่อนนำมาใช้งานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๕ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมการให้ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๕๙

Advocacy

ภาพรวมของคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมภายหลังการสิ้นสุดการอบรมตามสมรรถนะ Advocacy อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมตามสมรรถนะ Advocacy ในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรม การเข้าใจพฤติกรรมอารมณ์ ความรู้สึกของผู้ที่สื่อสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๙ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมโน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ หรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือกฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๒.๘๘

Intervention

ภาพรวมของคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมภายหลังการสิ้นสุดการอบรมตามสมรรถนะ Intervention อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมตามสมรรถนะ Intervention ในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๒ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือมาตรการที่จะยกระดับผลลัพธ์ของหน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๐๖

Management

ภาพรวมของคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมภายหลังการสิ้นสุดการอบรมตามสมรรถนะ Management อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมตามสมรรถนะ Management ในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมจัดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๒ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๐๖

๔.๑.๓ ผลการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริคร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสตีฟเฟิลบีม ระดับผลลัพธ์

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นการประเมินความพึงพอใจจากผู้ผ่านการอบรม ในด้านผลลัพธ์ ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ด้านผลลัพธ์ของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

การประเมินระดับผลลัพธ์	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน			
๑. หลังจากที่ได้รับอบรม เข้าใจวิธีการ และแนวทางในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของกรมอนามัย	๔.๓๔	๐.๕๖	มากที่สุด
๒. หลังจากที่ได้รับอบรม สามารถวิเคราะห์ สาเหตุของ การเกิดปัญหาการทำงานของท่านรับผิดชอบ	๔.๓๘	๐.๕๗	มากที่สุด
๓. สามารถจดจำวิธีการ แนวคิด หรือแนวทางที่จากการเรียนรู้ในการอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๑๕	๐.๖๐	มาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ด้านผลลัพธ์ของหลักสูตร
พัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) (ต่อ)

การประเมินระดับผลลัพธ์	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)			
๔. สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการอบรม แนะนำให้ ผู้อื่นในการปฏิบัติงานได้	๓.๘๖	๐.๗๙	มาก
๕. ความรู้ที่ได้จากการอบรมครั้งนี้ มีประโยชน์ต่อท่านและ หน่วยงานของท่าน	๔.๖๓	๐.๔๘	มากที่สุด
๖. กิจกรรมในการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และ พัฒนาความสามารถของท่าน	๔.๕๒	๐.๕๐	มากที่สุด
ความพึงพอใจรวม	๔.๓๑	๐.๔๔	มากที่สุด
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน			
๑. หลังจากที่ได้รับทราบการอบรม สามารถใช้วิธีการหรือแนวทาง ตามที่ได้เรียนมาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	๔.๒๕	๐.๕๓	มากที่สุด
๒. เมื่อประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถใช้วิธีการ หรือแนวทางตามที่ได้เรียนมาแก้ไขปัญหาได้	๔.๒๒	๐.๖๐	มากที่สุด
๓. การปฏิบัติตามวิธีการ หรือแนวทางที่ได้จากการอบรม ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔.๒๒	๐.๖๐	มากที่สุด
๔. การปฏิบัติตามวิธีการ หรือแนวทางที่ได้จากการอบรม ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว	๔.๒๐	๐.๕๐	มาก
ความพึงพอใจรวม	๔.๒๒	๐.๔๗	มากที่สุด
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน			
๑. มีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการอบรมทำให้ท่านเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ งานที่รับผิดชอบ	๔.๒๕	๐.๖๘	มากที่สุด
๒. ไม่รู้สึกเบื่อกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้าใจบริบท หรือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากการอบรม	๓.๙๕	๐.๘๓	มาก
ความพึงพอใจรวม	๔.๑๐	๐.๖๖	มาก
ความพึงพอใจรวมทั้งหมด	๔.๒๑	๐.๔๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔ ภาพรวมทั้งหมดของการประเมินระดับผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการประเมินระดับผลลัพธ์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้ที่ได้จากการอบรมครั้งนี้ มีประโยชน์ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๓ อยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการอบรม แนะนำให้ผู้อื่นในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๘๖ อยู่ในระดับมาก

การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า หลังจากที่ได้รับรับการอบรม สามารถใช้วิธีการหรือแนวทางตามที่ได้เรียนมาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๒๕ อยู่ในระดับมากที่สุด และการปฏิบัติตามวิธีการหรือแนวทางที่ได้จากการอบรมช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๐ อยู่ในระดับมาก

การมีทัศนคติที่ดีต่องาน

ระดับความพึงพอใจการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่องาน พบว่า มีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการอบรมทำให้ท่านเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๒๕ อยู่ในระดับมากที่สุด และไม่รู้สึกรำคาญกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้าใจบริบท หรือกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากการอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๙๕ อยู่ในระดับมาก

๔.๒ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรม เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการประเมินระดับปฏิกิริยา ระดับพฤติกรรม และระดับผลลัพธ์ ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ สามารถอธิบายผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับปฏิกิริยาของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อการประเมินระดับปฏิกิริยาของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)		ค่าสถิติ
	มาก	มากที่สุด	
๑. ช่วงอายุ - ๒๑ - ๔๐ ปี - ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๕ ๗	๑๑ ๑๙	$X^2 = ๑.๑๕๐$ df ๓ p = ๐.๗๖๕
๒. ระดับการศึกษา - ปริญญาตรี - ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	๖ ๖	๑๖ ๑๖	$X^2 = ๐.๘๒๕$ df ๒ p = ๐.๖๖๒
๓. หน่วยงานในสังกัด - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	๕ ๗	๖ ๒๖	$X^2 = ๒.๔๔๔$ df ๑ p = ๐.๑๑๘
๔. สายงาน - สายงานหลัก - สายงานสนับสนุน	๑๐ ๒	๒๖ ๖	$X^2 = ๐.๒๕๐$ df ๑ p = ๐.๘๗๓
๕. ระดับตำแหน่ง - ระดับปฏิบัติการ - ตั้งแต่ระดับชำนาญการ	๓ ๙	๖ ๒๖	$X^2 = ๓.๐๗๔$ df ๒ p = ๐.๒๑๕

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านช่วงอายุ กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับปฏิกิริยา พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๑.๑๕๐ และค่า sig = ๐.๗๖๕ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่า ช่วงอายุกับการประเมินความพึงพอใจระดับปฏิกิริยาไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับปฏิกิริยา พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๐.๘๒๕ และค่า sig = ๐.๖๖๒ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่า ระดับการศึกษากับการประเมินความพึงพอใจระดับปฏิกิริยาไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านหน่วยงานในสังกัด กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับปฏิกิริยา พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๒.๔๔๔ และค่า sig = ๐.๑๑๘ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่า หน่วยงานในสังกัดกับการประเมินความพึงพอใจระดับปฏิกิริยาไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสายงาน กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับปฏิกิริยา พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๐.๐๒๕๐ และค่า sig = ๐.๘๗๓ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่าสายงานกับการประเมินความพึงพอใจระดับปฏิกิริยาไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับปฏิกิริยา พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๓.๐๗๔ และค่า sig = ๐.๒๑๕ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่าระดับตำแหน่งกับการประเมินความพึงพอใจระดับปฏิกิริยาไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๖ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับพฤติกรรม ตามสมรรถนะของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อการประเมินระดับพฤติกรรมของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)		ค่าสถิติ
	มาก	มากที่สุด	
๑. ช่วงอายุ - ๒๑ - ๔๐ ปี - ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๔ ๑๕	๒ ๑๓	$X^2 = ๑๗.๔๐๒$ df ๒ $p = ๐.๐๐๘$
๒. ระดับการศึกษา - ปริญญาตรี - ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	๑๕ ๑๓	๗ ๘	$X^2 = ๔.๘๑๙$ df ๔ $p = ๐.๓๐๖$
๓. หน่วยงานในสังกัด - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	๙ ๑๙	๒ ๑๓	$X^2 = ๖.๓๑๘$ df ๒ $p = ๐.๐๔๒$
๔. สายงาน - สายงานหลัก - สายงานสนับสนุน	๒๒ ๖	๑๓ ๒	$X^2 = ๖.๓๑๘$ df ๒ $p = ๐.๐๔๒$
๕. ระดับตำแหน่ง - ระดับปฏิบัติการ - ตั้งแต่ระดับชำนาญการ	๘ ๒๐	๑ ๑๔	$X^2 = ๙.๗๘๐$ df ๔ $p = ๐.๐๔๔$

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านช่วงอายุ กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับพฤติกรรม พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๑๗.๔๐๒ และค่า sig = ๐.๐๐๘ ($p < ๐.๐๕$) หมายความว่า ช่วงอายุกับการประเมินความพึงพอใจระดับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับพฤติกรรม พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๔.๘๑๙ และค่า sig = ๐.๓๐๖ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่าระดับการศึกษากับการประเมินความพึงพอใจระดับพฤติกรรม ไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านหน่วยงานในสังกัด กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับพฤติกรรม พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๖.๓๑๘ และค่า sig = ๐.๐๔๒ ($p < ๐.๐๕$) หมายความว่าหน่วยงานในสังกัดกับการประเมินความพึงพอใจระดับพฤติกรรม มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสายงาน กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับพฤติกรรม พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๙.๒๖๗ และค่า sig = ๐.๐๑๐ ($p < ๐.๐๕$) หมายความว่าสายงานกับการประเมินความพึงพอใจระดับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับพฤติกรรม พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๙.๗๘๐ และค่า sig = ๐.๐๔๔ ($p < ๐.๐๕$) หมายความว่าระดับตำแหน่ง กับการประเมินความพึงพอใจระดับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๗ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)		ค่าสถิติ
	มาก	มากที่สุด	
๑. ช่วงอายุ - ๒๑ - ๔๐ ปี - ตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๒ ๑๔	๔ ๑๔	$X^2 = ๖.๗๘๐$ df ๓ $p = ๐.๐๗๙$
๒. ระดับการศึกษา - ปริญญาตรี - ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	๑๔ ๑๒	๘ ๑๐	$X^2 = ๓.๐๘๔$ df ๒ $p = ๐.๒๑๔$
๓. หน่วยงานในสังกัด - ส่วนกลาง - ส่วนภูมิภาค	๙ ๑๗	๒ ๑๖	$X^2 = ๓.๑๓๔$ df ๑ $p = ๐.๐๗๗$
๔. สายงาน - สายงานหลัก - สายงานสนับสนุน	๒๐ ๖	๑๖ ๒	$X^2 = ๑.๐๒๔$ df ๑ $p = ๐.๓๑๒$

ตารางที่ ๔.๗ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ของหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)		ค่าสถิติ
	มาก	มากที่สุด	
๕. ระดับตำแหน่ง			$\chi^2 = ๒.๕๒๔$
- ระดับปฏิบัติการ	๗	๒	df ๒
- ตั้งแต่ระดับชำนาญการ	๑๙	๑๖	p = ๐.๒๘๓

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านช่วงอายุ กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๖.๗๘๐ และค่า sig = ๐.๐๗๙ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่า ช่วงอายุกับการประเมินความพึงพอใจระดับผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๓.๐๘๔ และค่า sig = ๐.๒๑๔ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่า ระดับการศึกษากับการประเมินความพึงพอใจระดับผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านหน่วยงานในสังกัด กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๓.๑๓๔ และค่า sig = ๐.๐๗๗ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่า หน่วยงานในสังกัดกับการประเมินความพึงพอใจระดับผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านสายงาน กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๑.๐๒๔ และค่า sig = ๐.๓๑๒ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่า สายงานกับการประเมินความพึงพอใจระดับผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่ง กับความพึงพอใจต่อการประเมินระดับผลลัพธ์ พบว่าค่า Pearson Chi-Square = ๒.๕๒๔ และค่า sig = ๐.๒๘๓ ($p > ๐.๐๕$) หมายความว่า ระดับตำแหน่ง กับการประเมินความพึงพอใจระดับผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๓ การประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา ภายหลังสิ้นสุดการอบรม

การประเมินผลสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรม แบบ ๓๖๐ องศา ตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM โดยให้ผู้ทำการประเมินแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม และกลับไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ ดังนี้

๔.๓.๑ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ในการประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรม คือ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ทำการประเมินผ่านแบบสอบถาม มีผู้บังคับบัญชาตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๗ จากจำนวนทั้งหมด ๕๔ คน ผลการศึกษาปรากฏตามตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Assessment			
๑. สืบเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน	๔.๑๖	๐.๖๕	มาก
๒. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน	๔.๒๓	๐.๗๕	มากที่สุด
๓. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน			
๓. วิเคราะห์และเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของข้อมูลต่าง ๆ	๔.๐๗	๐.๗๔	มาก
ที่มีอยู่ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง			
๔. เลือกใช้ข้อมูลที่สำคัญ มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ หรือแนวทางการแก้ไข	๔.๐๙	๐.๖๕	มาก
ปัญหาได้อย่างตรงจุด			
๕. ตรวจสอบความถูกต้อง นำเชื่อถือของแหล่งข้อมูล	๔.๒๑	๐.๗๕	มากที่สุด
ก่อนนำมาใช้งานเสมอ			
๖. ค้นหา หรือวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้เทคโนโลยี	๔.๑๖	๐.๖๙	มาก
และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการค้นหา หรือวิเคราะห์ข้อมูล			
๗. วางแผนเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันเวลา	๔.๐๙	๐.๖๕	มาก
๘. แสวงหาข้อมูลที่เป็นจากผู้มีส่วนได้เสีย และภาคีเครือข่าย	๔.๐๙	๐.๖๙	มาก
อย่างรอบด้าน			
๙. ระบุปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุ	๔.๑๑	๐.๗๓	มาก
เป้าหมาย/ความสำเร็จของงาน หรือหน่วยงาน ได้ถูกต้อง			
๑๐. สามารถระบุ และนำเสนอ ข้อมูลที่มีความสำคัญมาก ต่อ	๔.๐๐	๐.๖๙	มาก
การตัดสินใจ หรือการกำหนดนโยบายในระดับหน่วยงาน/กรม			
๑๑. ให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิงบูรณาการ	๔.๑๑	๐.๗๓	มาก
ที่มีความทันเหตุการณ์ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
๑๒. ให้ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก	๔.๐๐	๐.๗๓	มาก
และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ			

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Assessment (ต่อ)			
๑๓. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งานและ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน	๔.๐๙	๐.๘๒	มาก
ความคิดเห็นรวม	๔.๑๑	๐.๕๘	มาก
Advocacy			
๑. หมั่นสื่อสาร ชี้แจงข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันเสมอ	๔.๐๔	๐.๗๓	มาก
๒. สื่อสารโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางภาษา ประเพณี หรือวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และสร้างสัมพันธ์ที่ดี	๔.๒๖	๐.๖๓	มากที่สุด
๓. เข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึก ของผู้ที่สื่อสารด้วย	๔.๒๑	๐.๗๕	มากที่สุด
๔. โน้มน้าวใจด้วยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และใช้ข้อมูล ที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	๔.๒๓	๐.๗๒	มากที่สุด
๕. พุดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	๔.๓๓	๐.๖๕	มากที่สุด
๖. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญ อย่างมากต่อความสำเร็จของงาน	๔.๓๐	๐.๗๑	มากที่สุด
๗. ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้มีส่วน ได้เสียต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความเข้าใจและร่วมมือ ในการทำงาน	๔.๒๖	๐.๖๒	มากที่สุด
๘. คาดการณ์ผลที่อาจเกิดขึ้นในการสื่อสารแต่ละครั้ง และหาทางจัดการจนสามารถสื่อสารให้เข้าใจ	๓.๙๒	๐.๖๓	มาก
๙. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้าง ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย และทำให้งานประสบความสำเร็จ	๔.๐๗	๐.๗๔	มาก
๑๐. มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็น หรือการสื่อสาร กับผู้บริหารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาส ในการปฏิบัติงาน และหลีกเลี่ยงปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	๔.๑๖	๐.๖๙	มาก
๑๑. โน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ หรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือกฎหมาย ที่ช่วยขับเคลื่อน การปฏิบัติงานให้สำเร็จ	๓.๕๔	๐.๘๘	มาก
ความคิดเห็นรวม	๔.๑๑	๐.๕๕	มาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAİM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Intervention			
๑. ปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง	๔.๔๕	๐.๖๗	มากที่สุด
๒. มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับทีมงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ	๔.๓๘	๐.๗๖	มากที่สุด
๓. กำหนดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ช่วยแก้ไขปัญหาตามบริบท และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และเห็นผลชัดเจน	๔.๐๔	๐.๗๓	มาก
๔. ริเริ่มในการคิดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	๓.๙๒	๐.๗๗	มาก
๕. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในเชิงบูรณาการหลายหน่วยงาน เพื่อช่วยยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สูงขึ้นอย่างชัดเจน	๓.๘๘	๐.๗๓	มาก
๖. ระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนรอบด้าน แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรการ หรือแนวทางการจัดการ เพื่อลดความเสี่ยง	๓.๙๗	๐.๗๔	มาก
๗. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวคิด ในการออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	๓.๙๕	๐.๗๓	มาก
๘. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วนจากนอกองค์กร เพื่อยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ในระดับที่เป็นมาตรฐานเหนือกว่าคู่แข่ง	๓.๗๑	๐.๗๐	มาก
๙. ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือมาตรการที่จะยกระดับผลลัพธ์ของหน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่แข่ง	๓.๖๙	๐.๘๙	มาก
๑๐. สร้างภาคีเครือข่าย หรือ พันธมิตรนอกองค์กร ในระดับเขตประเทศ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ มาตรการในการปฏิบัติงาน	๓.๙๒	๐.๘๐	มาก
ความคิดเห็นรวม	๓.๙๙	๐.๖๓	มาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Management			
๑. จัดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์	๔.๑๙	๐.๗๖	มาก
๒. ให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	๔.๕๐	๐.๕๙	มากที่สุด
๓. ติดตาม กำกับ ประเมิน และปรับแผนการทำงาน จนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๒๘	๐.๗๔	มากที่สุด
๔. มีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	๔.๒๖	๐.๗๓	มากที่สุด
๕. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	๓.๙๒	๐.๖๐	มาก
๖. สร้างการมีส่วนร่วม สามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และเครือข่ายต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๔.๒๘	๐.๕๙	มากที่สุด
๗. อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างงานของตน กับทิศทาง/ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างถูกต้อง	๓.๙๕	๐.๖๙	มาก
๘. ประสานผลักดันให้เกิดความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย หรือภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จ	๔.๒๓	๐.๗๕	มากที่สุด
๙. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	๔.๒๑	๐.๗๑	มากที่สุด
๑๐. บูรณาการงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๐๒	๔.๐๒	มาก
๑๑. ประสาน บูรณาการยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม หรือยกระดับความสำเร็จของงานได้อย่างมาก	๓.๙๐	๐.๘๒	มาก
๑๒. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนจากการปฏิบัติงาน และดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์/มาตรการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	๓.๙๒	๐.๗๔	มาก
๑๓. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผล การปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๑	๐.๖๗	มาก
ความคิดเห็นรวม	๔.๑๔	๐.๕๖	มาก
ความคิดเห็นภาพรวมทั้งหมด	๔.๐๘	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะกรมอนามัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

Assessment

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Assessment ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Assessment ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Assessment พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการจำแนกจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๒๓ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมให้ข้อเสนอในเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๐๐

Advocacy

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Advocacy ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Advocacy ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Advocacy พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการพูดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๓ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมโน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ หรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือกฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๕๔

Intervention

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Intervention ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Advocacy ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Intervention พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๕ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือมาตรการ ที่จะยกระดับผลลัพธ์ของหน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่เทียบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๖๙

Management

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Management ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Management ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Management พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ภาควิชาหรือหน่วยงาน ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๐ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมประสาน บูรณาการ

ยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม หรือยกระดับความสำเร็จของงานได้อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๙๐

๔.๓.๒ การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน

การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานร่วมกับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร พัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ทำการประเมินผ่านแบบสอบถาม มีเพื่อนร่วมงานของผู้ผ่านการอบรมตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๘ ผลการศึกษาปรากฏตามตารางที่ ๔.๙ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Assessment			
๑. สืบเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน	๔.๓๖	๐.๕๗	มากที่สุด
๒. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน	๔.๒๗	๐.๔๙	มากที่สุด
๓. วิเคราะห์และเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง	๔.๓๖	๐.๕๓	มากที่สุด
๔. เลือกใช้ข้อมูลที่สำคัญ มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ หรือ แนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด	๔.๒๙	๐.๔๖	มากที่สุด
๕. ตรวจสอบความถูกต้อง น่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ก่อนนำมาใช้งานเสมอ	๔.๔๓	๐.๕๐	มากที่สุด
๖. ค้นหา หรือ วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการค้นหา หรือ วิเคราะห์ข้อมูล	๔.๒๙	๐.๕๐	มากที่สุด
๗. วางแผนเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันเวลา	๔.๒๗	๐.๕๔	มากที่สุด
๘. แสวงหาข้อมูลที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้เสีย และภาคีเครือข่ายอย่างรอบด้าน	๔.๒๗	๐.๖๕	มากที่สุด
๙. ระบุปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน หรือ เป็นอุปสรรค ต่อการบรรลุเป้าหมาย/ความสำเร็จของงาน หรือ หน่วยงาน ได้ถูกต้อง	๔.๒๐	๐.๕๐	มาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Assessment (ต่อ)			
๑๐. สามารถระบุ และนำเสนอ ข้อมูลที่มีความสำคัญมากต่อการตัดสินใจ หรือ การกำหนดนโยบายในระดับหน่วยงาน/กรม	๔.๒๒	๐.๕๒	มากที่สุด
๑๑. ให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิงบูรณาการที่มีความทันเหตุการณ์ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๓๔	๐.๖๐	มากที่สุด
๑๒. ให้ข้อเสนอในเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ	๔.๑๕	๐.๕๖	มาก
๑๓. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน	๔.๒๗	๐.๕๖	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	๔.๒๙	๐.๓๙	มากที่สุด
Advocacy			
๑. หมั่นสื่อสาร ชี้แจงข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันเสมอ	๔.๓๖	๐.๕๓	มากที่สุด
๒. สื่อสารโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางภาษา ประเพณี หรือวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และสร้างสัมพันธที่ดี	๔.๓๔	๐.๕๒	มากที่สุด
๓. เข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึก ของผู้ที่สื่อสารด้วย	๔.๓๔	๐.๕๖	มากที่สุด
๔. โน้มน้าวใจด้วยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	๔.๔๓	๐.๕๔	มากที่สุด
๕. พุดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาส หรือ หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	๔.๕๒	๐.๕๔	มากที่สุด
๖. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของงาน	๔.๔๗	๐.๕๐	มากที่สุด
๗. ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความเข้าใจและร่วมมือในการทำงาน	๔.๔๕	๐.๕๔	มากที่สุด
๘. คาดการณ์ผลที่อาจเกิดขึ้นในการสื่อสารแต่ละครั้ง และหาทางจัดการจนสามารถสื่อสารให้เข้าใจ	๔.๑๕	๐.๕๒	มาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Advocacy (ต่อ)			
๙. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย และทำให้งานประสบความสำเร็จ	๔.๒๒	๐.๕๖	มากที่สุด
๑๐. มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็น หรือ การสื่อสาร กับผู้บริหารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสในการปฏิบัติงาน และหลีกเลี่ยงปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	๔.๔๓	๐.๕๘	มากที่สุด
๑๑. โน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ หรือ ผู้บริหารระดับสูงให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือ กฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	๓.๗๙	๐.๗๐	มาก
ความคิดเห็นรวม	๔.๓๒	๐.๔๐	มากที่สุด
Intervention			
๑. ปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง	๔.๕๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับทีมงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ	๔.๕๐	๐.๕๔	มากที่สุด
๓. กำหนดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ช่วยแก้ไขปัญหาตามบริบท และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และเห็นผลชัดเจน	๔.๒๒	๐.๕๖	มากที่สุด
๔. ริเริ่มในการคิดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๐๖	๐.๖๖	มาก
๕. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในเชิงบูรณาการหลายหน่วยงาน เพื่อช่วยยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สูงขึ้นอย่างชัดเจน	๔.๐๙	๐.๖๐	มาก
๖. ระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนรอบด้าน แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรการ หรือ แนวทางการจัดการ เพื่อลดความเสี่ยง	๔.๑๘	๐.๖๒	มาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Intervention (ต่อ)			
๗. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวคิด ในการออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	๔.๒๕	๐.๖๕	มากที่สุด
๘. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วนจากนอกองค์กร เพื่อยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ในระดับที่เป็นมาตรฐานเหนือกว่าคู่เทียบ	๓.๙๗	๐.๗๓	มาก
๙. ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือ มาตรการ ที่จะยกระดับผลลัพธ์ของหน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่เทียบ	๓.๙๐	๐.๗๔	มาก
๑๐. สร้างภาคีเครือข่าย หรือ พันธมิตรนอกองค์กร ในระดับเขต ประเทศ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ มาตรการในการปฏิบัติงาน	๔.๒๐	๐.๖๖	มาก
ความคิดเห็นรวม	๔.๑๙	๐.๔๘	มาก
Management			
๑. จัดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์	๔.๕๒	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. ให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. ติดตาม กำกับ ประเมิน และปรับแผนการทำงาน จนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๕๒	๐.๕๔	มากที่สุด
๔. มีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	๔.๕๐	๐.๕๔	มากที่สุด
๕. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	๔.๒๐	๐.๕๕	มาก
๖. สร้างการมีส่วนร่วม สามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และเครือข่ายต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๔.๓๑	๐.๕๖	มากที่สุด
๗. อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างงานของตน กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และกรม ได้อย่างถูกต้อง	๔.๑๓	๐.๕๙	มาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Management (ต่อ)			
๘. ประสาน ผลักดัน ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย หรือ ภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จ	๔.๓๔	๐.๖๐	มากที่สุด
๙. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	๔.๓๘	๐.๕๓	มากที่สุด
๑๐. บูรณาการงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๓๔	๐.๕๒	มากที่สุด
๑๑. ประสาน บูรณาการยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม หรือ ยกระดับความสำเร็จของงานได้อย่างมาก	๔.๒๒	๐.๖๔	มากที่สุด
๑๒. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนจากการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามยุทธศาสตร์/มาตรการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	๔.๓๔	๐.๕๒	มากที่สุด
๑๓. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๒	๐.๖๐	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	๔.๑๙	๐.๔๘	มาก
ความคิดเห็นภาพรวมทั้งหมด	๔.๒๙	๐.๓๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๙ ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะกรมอนามัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

Assessment

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Assessment ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Assessment ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Assessment พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับตรวจสอบความถูกต้อง นำเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ก่อนนำมาใช้งานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๓ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมให้ข้อเสนอในเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๑๕

Advocacy

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Advocacy ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Advocacy ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Advocacy พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการพูดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๒ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมโน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ หรือ ผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือ กฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๕๔

Intervention

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Intervention ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Intervention ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Intervention พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง และมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับทีมงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๐ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือมาตรการที่จะยกระดับผลลัพธ์ของหน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่เทียบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๙๐

Management

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Management ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยเพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Management ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Management พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ภาศิเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๖ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมการอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างงานของตนกับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรมได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๑๓

๔.๓.๓ การประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชา

การประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ทำการประเมินผ่านแบบสอบถาม มีผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๕ ผลการศึกษาปรากฏตามตารางที่ ๔.๑๐ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้ได้บังคับบัญชา

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Assessment			
๑. สืบเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างรวดเร็วครบถ้วน	๔.๑๗	๐.๖๑	มาก
๒. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน	๔.๐๐	๐.๕๔	มาก
๓. วิเคราะห์และเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง	๔.๒๑	๐.๖๒	มากที่สุด
๔. เลือกใช้ข้อมูลที่สำคัญ มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด	๔.๒๑	๐.๖๒	มากที่สุด
๕. ตรวจสอบความถูกต้อง นำเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ก่อนนำมาใช้งานเสมอ	๔.๕๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๖. ค้นหาหรือวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการค้นหาหรือวิเคราะห์ข้อมูล	๔.๒๘	๐.๖๕	มากที่สุด
๗. วางแผนเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันเวลา	๔.๒๘	๐.๕๓	มากที่สุด
๘. แสวงหาข้อมูลที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้เสียและภาคีเครือข่ายอย่างรอบด้าน	๔.๓๙	๐.๔๙	มากที่สุด
๙. ระบุปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมาย/ความสำเร็จของงานหรือหน่วยงานได้ถูกต้อง	๔.๒๘	๐.๕๓	มากที่สุด
๑๐. สามารถระบุและนำเสนอข้อมูลที่มีความสำคัญมากต่อการตัดสินใจหรือการกำหนดนโยบายในระดับหน่วยงาน/กรม	๔.๒๕	๐.๖๔	มากที่สุด
๑๑. ให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิงบูรณาการที่มีความทันเหตุการณ์ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๘	๐.๕๓	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAİM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้ได้บังคับบัญชา (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Assessment (ต่อ)			
๑๒. ให้ข้อเสนอในเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ	๔.๑๐	๐.๗๘	มาก
๑๓. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน	๔.๑๐	๐.๕๖	มาก
ความคิดเห็นรวม	๔.๒๓	๐.๔๔	มากที่สุด
Advocacy			
๑. หมั่นสื่อสาร ชี้แจงข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงาน ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันเสมอ	๔.๒๕	๐.๕๘	มากที่สุด
๒. สื่อสารโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางภาษา ประเพณี หรือวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างสัมพันธ์ที่ดี	๔.๓๒	๐.๖๑	มากที่สุด
๓. เข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึก ของผู้ที่สื่อสารด้วย	๔.๔๒	๐.๖๓	มากที่สุด
๔. โน้มน้าวใจด้วยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และใช้ข้อมูล ที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	๔.๔๖	๐.๕๗	มากที่สุด
๕. พุดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	๔.๕๐	๐.๕๗	มากที่สุด
๖. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญ อย่างมากต่อความสำเร็จของงาน	๔.๕๓	๐.๕๗	มากที่สุด
๗. ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึง กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความเข้าใจและร่วมมือ ในการทำงาน	๔.๓๙	๐.๖๒	มากที่สุด
๘. คาดการณ์ผลที่อาจเกิดขึ้นในการสื่อสารแต่ละครั้ง และหาทางจัดการจนสามารถสื่อสารให้เข้าใจ	๔.๒๑	๐.๖๒	มากที่สุด
๙. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย และทำให้งาน ประสบความสำเร็จ	๔.๒๕	๐.๗๐	มากที่สุด
๑๐. มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสาร กับผู้บริหารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาส ในการปฏิบัติงานและหลีกเลี่ยงปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	๔.๓๕	๐.๖๒	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้ได้บังคับบัญชา (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Advocacy (ต่อ)			
๑๑. โน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือกฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	๔.๐๓	๐.๗๕	มาก
ความคิดเห็นรวม	๔.๓๔	๐.๕๐	มากที่สุด
Intervention			
๑. ปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง	๔.๔๒	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับทีมงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ	๔.๓๙	๐.๕๖	มากที่สุด
๓. กำหนดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ช่วยแก้ไขปัญหาตามบริบท และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและเห็นผลชัดเจน	๔.๓๒	๐.๖๑	มากที่สุด
๔. ริเริ่มในการคิดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	๔.๒๕	๐.๗๐	มากที่สุด
๕. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในเชิงบูรณาการหลายหน่วยงาน เพื่อช่วยยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สูงขึ้นอย่างชัดเจน	๔.๐๗	๐.๖๖	มาก
๖. ระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนรอบด้าน แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรการ หรือ แนวทางการจัดการ เพื่อลดความเสี่ยง	๔.๒๕	๐.๕๑	มากที่สุด
๗. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวคิด ในการออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	๔.๓๒	๐.๖๑	มากที่สุด
๘. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วนจากนอกองค์กร เพื่อยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ในระดับที่เป็นมาตรฐานเหนือกว่าคู่เทียบ	๔.๐๗	๐.๖๐	มาก

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้ได้บังคับบัญชา (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Intervention (ต่อ)			
๙. ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือ มาตรการ ที่จะยกระดับผลลัพธ์ของ หน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่แข่ง	๔.๑๔	๐.๖๕	มาก
๑๐. สร้างภาคีเครือข่าย หรือ พันธมิตรนอกองค์กร ในระดับ เขต ประเทศ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ มาตรการในการปฏิบัติงาน	๔.๑๐	๐.๖๘	มาก
ความคิดเห็นรวม	๔.๒๓	๐.๔๙	มากที่สุด
Management			
๑. จัดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์	๔.๕๐	๐.๖๓	มากที่สุด
๒. ให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงานหรือภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	๔.๖๐	๐.๔๙	มากที่สุด
๓. ติดตาม กำกับ ประเมิน และปรับแผนการทำงาน จนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๕๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๔. มีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	๔.๕๗	๐.๕๐	มากที่สุด
๕. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	๔.๒๘	๐.๕๓	มากที่สุด
๖. สร้างการมีส่วนร่วม สามารถบริหารความสัมพันธ์กับ ผู้มีส่วนได้เสียและเครือข่ายต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๔.๓๒	๐.๔๗	มากที่สุด
๗. อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างงานของตน กับทิศทาง/ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างถูกต้อง	๔.๒๘	๐.๕๙	มากที่สุด
๘. ประสาน ผลักดัน ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม ผู้มีส่วนได้เสียหรือภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานให้ ประสบผลสำเร็จ	๔.๔๖	๐.๕๐	มากที่สุด
๙. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิด อุปสรรคในการทำงาน และทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	๔.๕๓	๐.๕๗	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้ได้บังคับบัญชา (ต่อ)

การประเมินสมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
Management (ต่อ)			
๑๐. บูรณาการงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๑	๐.๖๘	มากที่สุด
๑๑. ประสาน บูรณาการยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม หรือ ยกระดับความสำเร็จของงานได้อย่างมาก	๔.๒๑	๐.๖๘	มากที่สุด
๑๒. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนจากการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามยุทธศาสตร์/มาตรการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	๔.๓๙	๐.๕๖	มากที่สุด
๑๓. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๑	๐.๖๘	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	๔.๓๙	๐.๔๕	มากที่สุด
ความคิดเห็นภาพรวมทั้งหมด	๔.๓๐	๐.๔๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๐ ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะกรมอนามัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

Assessment

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Assessment ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Assessment ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Assessment พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับตรวจสอบความถูกต้อง นำเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ก่อนนำมาใช้งานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๐ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมจำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มีให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน คือ ๔.๐๐

Advocacy

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Advocacy ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSO F V) โดยผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความ คิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Advocacy ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Advocacy พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการพูดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๒ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมโน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ หรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบายหรือกฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๗๙

Intervention

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Intervention ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSO F V) โดยผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Intervention ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๓ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Intervention พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดง พฤติกรรมเกี่ยวกับปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง และมีส่วนร่วมในการเสนอ ข้อคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับทีมงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๒ และผู้ผ่านการ อบรมแสดงพฤติกรรมออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในเชิงบูรณาการหลายหน่วยงานเพื่อช่วยยกระดับ ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สูงขึ้นอย่างชัดเจน และออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ต้องอาศัย ผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วนจากนอกองค์กร เพื่อยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ในระดับที่เป็นมาตรฐาน เหนือกว่าคู่เทียบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๐๗

Management

ภาพรวมของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ Management ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSO F V) โดยผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ Management ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๓๙ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของสมรรถนะ Management พบว่า ผู้ผ่านการอบรมแสดง พฤติกรรมเกี่ยวกับให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ภาคิเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๐ และผู้ผ่านการอบรมแสดงพฤติกรรมการบูรณาการงานแบบ ข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานบูรณาการ ยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม หรือยกระดับความสำเร็จของงานได้อย่างมาก รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และ หน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๑๑ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการประเมินสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา

สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น							
	ผู้ผ่านการอบรม		ผู้บังคับบัญชา		เพื่อนร่วมงาน		ผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
Assessment	๔.๐๔	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด
Advocacy	๔.๒๐	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๓๔	มากที่สุด
Intervention	๓.๘๑	มาก	๓.๙๙	มาก	๔.๑๙	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด
Management	๔.๑๕	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด
AAIM	๔.๐๕	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๓๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔. ๑๑ พบว่า การประเมินสมรรถนะ กรมอนามัย คือ AAIM แบบ ๓๖๐ องศา เป็นการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม โดยผู้ที่ทำการประเมินประกอบด้วย ผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ผู้ผ่านการอบรม

ผู้ผ่านการอบรมทำการประเมินตนเอง พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ตามสมรรถนะ Advocacy มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ อยู่ในระดับมาก และผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ตามสมรรถนะ Intervention น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ อยู่ในระดับมาก

ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผู้ผ่านการอบรม พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ตามสมรรถนะ Management มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ อยู่ในระดับมาก และ ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ตามสมรรถนะ Intervention น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ อยู่ในระดับมาก

เพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานทำการประเมินผู้ผ่านการอบรม พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ตามสมรรถนะ Management มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ตามสมรรถนะ Intervention น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ อยู่ในระดับมาก

ผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้ได้บังคับบัญชาทำการประเมินผู้ผ่านการอบรม พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย คือ AAIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะพบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ตามสมรรถนะ Management มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ผู้ผ่านการอบรมมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรม ตามสมรรถนะ Intervention น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔.๔ ผลงานเชิงประจักษ์ในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้

ผลงานเชิงประจักษ์ของการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการนำเอาองค์ความรู้ เรื่อง AAIM ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานภายใต้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองสามารถสรุปได้ดังนี้

- ๑) ได้รับมอบหมายให้จัดการอบรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ๒) นำความรู้เรื่อง AAIM มาใช้ในการจัดความรู้ด้านสุขภาพ กับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
- ๓) จัดทำ Flow งานบริการตรวจสุขภาพประจำปี และการสิ่งแวดล้อมในการให้บริการ
- ๔) นำเอาความรู้จากการอบรม เรื่อง AAIM โดยเฉพาะเรื่องของ Assessment มาออกแบบช่องทางการสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) สำหรับโรงพยาบาล
- ๕) การสร้างความรอบรู้ให้แก่ผู้รับบริการทางด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๖) ถูกปรับระดับตำแหน่งทางการบริหารให้เป็นหัวหน้างาน
- ๗) การทำงานบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- ๘) ผู้รับผิดชอบโครงการที่นำเอาหลักการ AAIM มาใช้
- ๙) บูรณาการการทำงานร่วมกันกับภาคีเครือข่ายที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันทางด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ภายใต้การลงพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ

๔.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF)

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมสามารถอธิบายในมิติต่าง ๆ ได้ดังนี้

- ๑) มิติของผู้เข้ารับการอบรม
 - ผู้เข้ารับการอบรมควรเป็นกลุ่มคนในระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานกับกรมอนามัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ
 - ขยายฐานการอบรมไปยังทุกกลุ่มงานของกรมอนามัย
- ๒) มิติหลักสูตร
 - เพิ่มเนื้อหาบางวิชาในหลักสูตรเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักการบริหาร
 - ขยายระยะเวลาในการเรียนการสอนบางหัวข้อวิชาให้มากขึ้น เช่น ระบาดวิทยา
 - การเรียนรู้นอกสถานที่ เช่น การศึกษาดูงานในแต่ละหัวข้อ

- ฝึกปฏิบัติในแต่ละหัวข้อให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำเอาความรู้แต่ละเรื่อง มาประยุกต์ใช้ได้ หรือ

- ข้อเสนอแนะที่มอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมทำ ควรเป็นการมอบโครงการขนาดเล็ก เพื่อให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนางานที่สามารถมาใช้ประโยชน์ได้จริงต่อกรมอนามัยอย่างเป็นรูปธรรม

๓) มิติของระยะเวลา

- จัดการอบรมครั้งเดียวให้จบหลักสูตร เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการอบรม หรือ

- หากจัดอบรมในรูปแบบเดิม ควรจัดอบรมแต่ละครั้งไม่เกิน ๓ วัน หรือ

- จัดอบรมต่อเนื่อง ๒ สัปดาห์ และมอบหมายให้การบ้านมาทำแล้วนำเสนอในรอบต่อไป

๔) มิติความต่อเนื่องในการพัฒนา

- มีการขยายผลการพัฒนา โดยให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคทำการจัดอบรมเอง

- ติดตามผลการพัฒนาของผู้ผ่านการอบรม และจัดอบรมระยะสั้นให้แก่ผู้ผ่านการอบรมเป็นช่วง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริกพร้อมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสต๊อฟเฟิลบีม ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ๓) เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา ภายหลังสิ้นสุดการอบรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ๑) ผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๔๔ คน ๒) ผู้บังคับบัญชา จำนวน ๔๒ คน ๓) เพื่อนร่วมงาน จำนวน ๔๔ คน และ ๔) ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๒๘ คน ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป การทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ โดยใช้การหาค่าสถิติ ไคสแควร์ (chi-square test) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

สำหรับการศึกษา เรื่อง การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยทำการสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

๕.๑.๑ เพื่อประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

การศึกษาการประเมินผลการอบรม เป็นการประเมินความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริกในระดับปฏิบัติการ ร่วมกับกรอบแนวคิดของกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสต๊อฟเฟิลบีม ระดับพฤติกรรม และระดับผลลัพธ์ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) จำนวน ๔๔ คน จากจำนวนทั้งหมด ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๘ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

๑) การประเมินด้านปฏิบัติการ

ภาพรวมการประเมินความพึงพอใจในระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นย่อยพบว่า ความพึงพอใจต่อด้านบริบท ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ ความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ ความพึงพอใจ

ด้านกระบวนการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ และความพึงพอใจด้านผลผลิต ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ๔.๔๐

๒) การประเมินด้านพฤติกรรม

การประเมินด้านพฤติกรรม เป็นการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ผ่านการอบรม ทำการประเมินตนเองภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM ภาพรวมมีคุณลักษณะหรือแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะพบว่า ๑) ภาพรวมของผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ ๒) ภาพรวมของผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ Advocacy อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ ๓) ภาพรวมของผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ Intervention อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ ๔) ภาพรวมของผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ Management อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕

๓) การประเมินด้านผลลัพธ์

การประเมินด้านผลลัพธ์ เป็นการประเมินความพึงพอใจที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรม หลักสูตรนี้ เป็นการประเมินเกี่ยวกับความพึงพอใจการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ๑) ภาพรวมความพึงพอใจการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ๒) ภาพรวมความพึงพอใจในการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ๓) ภาพรวมความพึงพอใจต่อการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

๕.๑.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรม เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการประเมินระดับปฏิกิริยา ระดับพฤติกรรม และระดับผลลัพธ์ ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ผลการศึกษาพบว่า ๑) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานในสังกัด สายงาน และระดับตำแหน่ง กับการประเมินความพึงพอใจระดับปฏิกิริยาไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๒) คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ หน่วยงานในสังกัดสายงาน ระดับตำแหน่ง กับการประเมินความพึงพอใจระดับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓) คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการประเมินความพึงพอใจระดับผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๑.๓ เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา ภายหลังสิ้นสุดการอบรม

การประเมินผลสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรม แบบ ๓๖๐ องศา ตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM โดยผู้ที่ทำการประเมินแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม และกลับไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมิน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สรุปผลการศึกษาดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๗ พบว่า ภาพรวมการประเมินสมรรถนะ AAIM ของผู้ผ่านการอบรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า มีสมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ Advocacy อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ Intervention อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ และ Management อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

๒) เพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานทำการประเมินผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๘ พบว่า ภาพรวมการประเมินสมรรถนะ AAIM ของผู้ผ่านการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า มีสมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ Advocacy อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ Intervention อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และ Management อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕

๓) ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการประเมินผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๕ พบว่า ภาพรวมการประเมินสมรรถนะ AAIM ของผู้ผ่านการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า มีสมรรถนะ Assessment อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ Advocacy อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ Intervention อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ และ Management อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙

๕.๑.๔ ผลงานเชิงประจักษ์ในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้

ผลงานเชิงประจักษ์ในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ส่วนใหญ่เป็นการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้นำความรู้ที่ได้จากการอบรม มาถ่ายทอดต่อภายในหน่วยงานของตนเอง ผ่านการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ โดยให้ผู้ผ่านการอบรมเป็นแกนนำในการถ่ายทอดองค์ความรู้ เช่น เรื่องของ AAIM เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานของตนเอง นอกจากนี้ ผู้ผ่านการอบรมยังนำเอาองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานภายใต้ความรับผิดชอบของตนเอง โดยนำเอากระบวนการคิด ทักษะที่ได้จากการอบรมมาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของกรมอนามัย AAIM ที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการเข้ารับการอบรมในครั้งนี้

๕.๑.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF)

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF) ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นอยากให้หลักสูตรมีการเพิ่มเติมเนื้อหา และเพิ่มเติมระยะเวลาในรายวิชาที่สำคัญ ๆ เช่น เรื่องระบาดวิทยา การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น เนื่องจากรายวิชาดังกล่าวถือว่ามีความสำคัญต่อการนำมาประยุกต์ใช้กับกรมอนามัยเป็นอย่างมาก จึงอยากให้มีการเพิ่มระยะเวลาและเนื้อหาดังกล่าว

รวมทั้งอยากให้มียุทธศาสตร์ในการจัดกิจกรรมยาวครั้งเดียวจนจบหลักสูตร โดยให้เหตุผลว่าผู้เข้ารับการอบรม จะให้ความสนใจเกี่ยวกับการอบรมอย่างเดียว หากทำงานไปด้วยและมาอบรมได้ด้วย อาจจะส่งผลกระทบต่อ การเรียนรู้ หรือหากไม่สามารถปรับระยะเวลาดังกล่าวได้ อาจจะให้จัดการอบรมแต่ละครั้งไม่ควรเกินครั้งละ ๓ วัน ดังนั้น ภาพรวมของหลักสูตรสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF) เป็นหลักสูตรที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย และควรจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริคร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสต๊อฟเฟิลปีม ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ๓) เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา ดังนั้น การอภิปรายผลการศึกษา จึงนำเสนอประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

๕.๒.๑ การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) เป็นการตอบแบบสอบถาม ของผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๔๔ คน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของการประเมินความพึงพอใจของหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย โดยเฉพาะข้าราชการในสังกัดกรมอนามัย เห็นด้วยกับการพัฒนาบุคลากรกรมอนามัยเป็นอย่างดี โดยสังเกตเห็นได้จากความพึงพอใจที่ได้รับจากการประเมินครั้งนี้ ทั้งนี้แนวทางการพัฒนากกรมอนามัยได้จัดระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปฏิรูปกระบวนการวางแผน, การบริหารและพัฒนากำลังคน (HR Strategy and organization) โดยมีเป้าหมายให้กำลังคนมีขนาดพอเพียง และสมรรถนะเหมาะสมสมทำงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอนามัย ภายใต้หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF) เน้นย้ำให้บุคลากรกรมอนามัยนั้น พัฒนาสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM เพื่อให้หน่วยงานและกำลังคนมีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรมอนามัย นั่นคือการเป็น “ผู้อภิบาลระบบ” ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ นอกจากนี้การประเมินผลการอบรมดังกล่าว เป็นการสะท้อนให้เห็นความเป็นผู้นำของผู้ผ่านการอบรมโดยการเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการวิเคราะห์สถานการณ์หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจะเป็นผู้นำทางด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ พร้อมทั้งวางแผนการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อีกด้วย

การสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าสอดคล้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือเป้าหมายของการพัฒนาหรือไม่ จำเป็นต้องมีการประเมินผลการอบรม โดยผู้ที่ทำการประเมินผลจะต้องเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินให้มีความชัดเจน และคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสุดการอบรมครั้งนี้ เช่น การประเมินผลการอบรมในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการอบรม ประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าสามารถตอบโจทย์ตามเป้าหมาย

ของหลักสูตรที่กำหนดหรือไม่ เป็นต้น การเลือกรูปแบบการประเมินให้เหมาะสมนั้นถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นความต้องการที่แท้จริงของการประเมิน สำหรับการประเมินในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกทำการประเมินตามตัวแบบของเคิร์กแพทริก เป็นการประเมินในระดับปฏิกิริยา ระดับพฤติกรรม และระดับผลลัพธ์ ร่วมกับการประเมินตามกรอบแนวคิด CIPP Model โดยออกแบบการประเมินให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ในการประเมินครั้งนี้ โดยเฉพาะในเรื่องของการประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการรับรู้พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการอบรม ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ซึ่งการออกแบบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ชาร์ลส พาร์จาด ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมในมหาวิทยาลัย ตามแบบจำลองเคิร์กแพทริก (กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยอิสลามชาร์) โดยที่การประเมินผลของโปรแกรมการฝึกอบรมใด ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของพนักงานและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภายหลังการสิ้นสุดการอบรมผู้ผ่านการอบรมมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะนิสัยความรู้และทัศนคติของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในตำแหน่งปัจจุบัน

๕.๒.๒ การประเมินสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) แบบ ๓๖๐ องศา ภายหลังสิ้นสุดการอบรม เป็นการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรมว่า มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม และกลับไปปฏิบัติงานภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินประกอบด้วย ๑) ผู้บังคับบัญชา ๒) เพื่อนร่วมงาน ๓) ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำการประเมินผ่านแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM ผลการประเมินเป็นการสะท้อนให้เห็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมจากมุมมองที่หลากหลายจากคนที่อยู่รอบตัวผู้ผ่านการอบรม จากผลการศึกษาพบว่า ๑) ผู้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้ผ่านการอบรม พบว่า ภาพรวมมีสมรรถนะ AAIM อยู่ในระดับมาก ๒) เพื่อนร่วมงาน ประเมินพฤติกรรมผู้ผ่านการอบรม พบว่าภาพรวมมีสมรรถนะ AAIM อยู่ในระดับมากที่สุด และ ๓) ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้ผ่านการอบรม พบว่า ภาพรวมมีสมรรถนะ AAIM อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ได้ทัศนะที่หลากหลายในการประเมินบุคคลมากยิ่งขึ้น และถือเป็นการเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ ทั้งยังเป็นการชี้ให้เห็นจุดบกพร่อง และการระบุจุดเด่นของตนอีกด้วย ดังนั้น การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ในครั้งนี้ ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสะท้อนการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย เพราะข้อมูลย้อนกลับที่เกิดจากการประเมินนั้นเป็นประโยชน์ต่อ ๑) ตัวผู้ผ่านการอบรม ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ตนเองทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร หากไม่มีการประเมินผลใด ๆ ก็จะไม่มีการพัฒนาในงานได้ ดังนั้น การประเมินผลจะทำให้คนมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อแสดงศักยภาพที่ดีให้ได้มากที่สุดและเพิ่มเติมขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้ได้ผลประเมินที่ดีด้วยนั่นเอง และส่งผลดีต่ออนาคตทั้งในเรื่องของการทำงาน การปรับตำแหน่ง ในอนาคตอีกด้วย ๒) กรมอนามัย จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย ให้มีคุณลักษณะตามที่กรมอนามัยต้องการ เช่น กรมอนามัยต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมอนามัย ให้มีสมรรถนะ AAIM เมื่อหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF) มุ่งเน้นให้ผู้ผ่านการอบรมมีสมรรถนะ AAIM เพิ่มมากขึ้น หลักสูตรจึงสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะ AAIM เข้าไปภายในหลักสูตร เมื่อสิ้นสุดการอบรม สิ่งที่จะสะท้อนได้อย่างชัดเจน คือการประเมินผลผู้ผ่านการอบรม การประเมินเพียงผู้ผ่านการอบรมอาจจะไม่สะท้อนผลการประเมินที่ชัดเจน จึงจำเป็นต้องมีการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการยืนยันถึง

ประสิทธิภาพของผู้ผ่านการอบรม กรมอนามัยก็นำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้เป็นแนวทางทางการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัยต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) มีรายละเอียดดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF) เป็นหลักสูตรสำคัญในการพัฒนาข้าราชการกรมอนามัย และจากผลการประเมินหลักสูตรในทุกด้าน โดยผู้ทำการประเมินคือ ผู้ผ่านการอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบกับการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ภายหลังจากสิ้นสุดการอบรม โดยผู้ทำการประเมินคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ผ่านการอบรม มีคุณลักษณะและพฤติกรรม เป็นไปตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM อยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นคุณภาพของหลักสูตรว่าเป็นหลักสูตรที่เป็นต้นแบบที่ดีในการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย ดังนั้น กรมอนามัยควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๑) กำหนดให้นำหลักสูตรนี้ไปพัฒนาบุคลากรทุกประเภทของกรมอนามัย เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเห็นทิศทางของกรมอนามัยร่วมกัน ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดไว้

๒) จัดให้มีการนำเอาหลักสูตรนี้ขยายผลการพัฒนาไปยังหน่วยงานทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมอนามัย โดยให้หน่วยงานหลักของการกำหนดหลักสูตร คือ กองการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง สำหรับการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร ที่จะให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้งัดกรมอนามัยจัดการพัฒนาบุคลากรของตนเองตามแนวทางของหลักสูตรนี้ และกองการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่ในการประเมินผลการจัดการอบรมว่าเป็นไปตามนโยบาย หรือข้อปฏิบัติของหลักสูตรหรือไม่ ถือว่าเป็นการขยายผลการพัฒนาที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเห็นผลการพัฒนาในแต่ละหน่วยงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นหลักสูตรสำคัญของกรมอนามัย และได้รับการยอมรับจากบุคลากรของกรมอนามัย ดังนั้น หลักสูตรจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง กองการเจ้าหน้าที่ต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรม(Training Need) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเน้นไปตามความต้องการมากที่สุด

๕.๓.๓. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

๑) ควรมีการเผยแพร่ผลการศึกษาสำหรับงานวิจัยนี้ เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษา สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอบรมของกรมอนามัย ซึ่งเป็นการสะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการอบรมในแต่ละหลักสูตรเชิงคุณภาพ

๒) ข้อจำกัดของการศึกษา เนื่องจากงานวิจัยนี้มีข้อจำกัดหลายประการ การนำผลการศึกษากลับไปใช้นั้น จำเป็นต้องศึกษาข้อจำกัดของงานวิจัยอย่างถ่องแท้ เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถสรุปข้อจำกัดของการศึกษา ได้ดังนี้

๒.๑) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย ผู้ผ่านการอบรมผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามที่กำหนด คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สามารถเก็บข้อมูลได้เพียง ๒๘ คน จากทั้งหมด ๕๔ คน ทั้งนี้เนื่องจาก คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้ อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ ที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ ดังนั้น การที่ผู้เข้ารับการอบรมจะมีผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะมีจำนวนไม่มาก จึงไม่สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มนี้ได้ครบตามที่กำหนด นอกจากนี้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เหลือ ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบ เนื่องจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวไม่สะดวกให้ข้อมูล เนื่องจากมีภาระหน้าที่ค่อนข้างเยอะ ไม่สะดวกให้ข้อมูล ส่งผลให้เก็บข้อมูลไม่ครบตามที่กำหนด

๒.๒) การศึกษากลับนี้ มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจของหลักสูตร และการติดตามพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม ภายหลังจากสิ้นสุดการอบรม ตามสมรรถนะของกรมอนามัย คือ AAIM เท่านั้น

๕.๓.๔ ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า

ประเด็นสำหรับการศึกษา ครั้งนี้ เน้นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อหลักสูตร และเป็นการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านการอบรม ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรมของผู้ผ่านการอบรม ว่ามีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมสอดคล้องกับสมรรถนะของกรมอนามัยหรือไม่ เป็นการวัดผลการพัฒนาจากผู้ผ่านการอบรมเท่านั้น จึงไม่ได้เน้นทำการศึกษาในประเด็นอื่น ๆ เช่น ความคุ้มค่า หรือวัดระดับความรู้ที่ได้จากการอบรมครั้งนี้ ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ อาจจะศึกษาในเรื่องของความคุ้มค่าของหลักสูตรเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของหลักสูตร หรือศึกษาระดับความรู้ เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากผู้ผ่านการอบรม เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการอบรม

บรรณานุกรม

- กรมอนามัย. (๒๕๖๒). **สมรรถนะกรมอนามัย**. ค้นหาเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓. [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา http://doh.hpc.go.th/data/pmqa/PMQA_cat๔_๒_chol_๒๕๐๓๖๒.pdf.
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย. (๒๕๖๓). **เอกสารขอรับสมัครรางวัลสาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑**. กรมอนามัย.
- ธนพงศ์ จันทชุม. (๒๕๕๒). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการ**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิริย วังทอง. (๒๕๕๘). **ประสิทธิผลการฝึกอบรมการสื่อสารอย่างสันติของบุคลากรโรงเรียนเพลินพัฒนา**.
วารสาร Interdisciplinary Research Review ฉบับที่ ๑๐ เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๕๘.
- ภูมิชนะ เกิดพงษ์. (๒๕๕๑). **การวัดผล กับ การประเมินผล คืออะไร?**. ค้นหาเมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓.
[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/๑๘๑๒๐๒>.
- ภูมิศักดิ์ ราศรี. (๒๕๕๖). **แบบจำลองการประเมินผลโครงการกรณี แบบจำลอง CIPP Model**. ค้นหาเมื่อ
วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา
<https://suwanlaong.wordpress.com/๒๐๑๓/๐๕/๒๔/%E๐%B๙%๘๑%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%B๓%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗-cipp-model/>
- สุรพล กาญจนจิตรรา (๒๕๓๓). **การวิจัยประเมินผลในการพัฒนาชนบท รายงานการประชุมทางวิชาการ ครั้งที่ ๑๘**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมคิด พรหมจ้อย. (๒๕๔๒). **เทคนิคการประเมินโครงการ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมชาย ดุรงค์เดช. (๒๕๔๓). **การประเมินผลโครงการ : แนวคิดและวิธีการ**. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (๒๕๔๓). **การประเมินผลโครงการ : หลักการและเหตุผล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
เพื่องฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์. (๒๕๔๖). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี. ฝ่ายเอกสารการพิมพ์.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (๒๕๕๘). การประเมินผลการฝึกอบรมบนพื้นฐาน Competency. กรุงเทพมหานคร:
เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

อนวัต ชัยเกียรติ. (๒๕๕๒). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรม.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ.

Cronbach, Lee Joseph. (๑๙๗๑). **New Patterns of Management Essentials of Psychological Testing.** ๔th ed., New York: Harper.

Likert, Rensis. (๑๙๖๗) . **The Method of Constructing and Attitude Scale.**
Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.

Shahrooz Farjad. (๒๐๑๒). **The Evaluation Effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick Model (case study: Islamshahr university).** Procedia - Social and Behavioral Sciences ๔๖ (๒๐๑๒) ๒๘๓๗ – ๒๘๔๑.

ภาคผนวก

เครื่องมือสำหรับการศึกษา ชุดที่ ๑

แบบสอบถาม การศึกษาวิจัยเรื่อง

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๒. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริก ๑) ระดับปฏิกิริยา (Reaction) ร่วมกับกรอบแนวคิดของ CIPP Model ของสต๊อฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ๒) ระดับพฤติกรรม (Behavior) และ ๓) ระดับผลลัพธ์ (Result)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

๔. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ การประเมินระดับปฏิกิริยา

ส่วนที่ ๓ การประเมินระดับพฤติกรรม

ส่วนที่ ๔ การประเมินระดับผลลัพธ์

ส่วนที่ ๕ ผลงานของท่านเชิงประจักษ์ ในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้

ส่วนที่ ๖ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. เพศ [] ชาย [] หญิง

๒. ช่วงอายุ [] ๒๑ – ๓๐ ปี [] ๓๑ – ๔๐ ปี

[] ๔๑ – ๕๐ ปี [] ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา [] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโท

[] ปริญญาเอก

๔. หน่วยงานต้นสังกัด [] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

๕. ตำแหน่งงาน

๖. ประเภทสายงาน [] สายงานหลัก [] สายงานสนับสนุน

๗. ระดับตำแหน่งงาน [] ระดับปฏิบัติการ [] ระดับชำนาญการ [] ระดับชำนาญการพิเศษ

ส่วนที่ ๒

การประเมินระดับปฏิกิริยา

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้ว พิจารณาตอบให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด ระดับ ๔ หมายถึง มาก
 ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
 ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

การประเมินระดับปฏิกิริยา	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริบท					
๘. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรนี้ตอบสนองต่อความต้องการของกรมอนามัย					
๙. หลักสูตรนี้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอนามัย					
๑๐. หลักสูตรนี้ส่งเสริมความเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม					
๑๑. หลักสูตรนี้ตรงกับความต้องการของบุคลากรกรมอนามัย					
๑๒. ความเหมาะสมของผู้เข้ารับการอบรมในรุ่นนี้					
ด้านปัจจัยนำเข้า					
๑๓. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
๑๔. ความสอดคล้องของหลักสูตรเมื่อเทียบกับวัตถุประสงค์					
๑๕. แผนการดำเนินงานของหลักสูตรมีความชัดเจน					
๑๖. ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม					
๑๗. เนื้อหาของวิชาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการเรียนรู้จากหลักสูตรนี้					
๑๘. เอกสารประกอบการอบรมมีความชัดเจน และเข้าใจง่าย					
๑๙. มีการใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา					
๒๐. วัน เวลา ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสม					
ด้านกระบวนการ					
๒๑. วิทยากรมีความรู้ หรือมีความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่สอน					
๒๒. วิทยากรมีการแนะนำวิธีการเรียนการสอนก่อนเริ่มทำการสอน					
๒๓. วิทยากรสอนในภาคทฤษฎีได้ดี					
๒๔. วิทยากรสอนในภาคปฏิบัติได้ดี					

ส่วนที่ ๒

คำชี้แจง

การประเมินระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด ระดับ ๔ หมายถึง มาก
 ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
 ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

การประเมินระดับปฏิบัติการ	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกระบวนการ (ต่อ)					
๒๕. วิทยากรใช้สื่อในการเรียนการสอนที่เหมาะสมในแต่ละรายวิชา					
๒๖. วิทยากรสร้าง หรือกระตุ้นบรรยากาศในการเรียนแต่ละรายวิชาได้ดี					
๒๗. วิทยากรมีการทบทวน และสรุปเนื้อหาวิชาที่สอน					
๒๘. วิทยากรสามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็น					
๒๙. ความเหมาะสมของระยะเวลาในแต่ละหัวข้อรายวิชา					
ด้านผลผลิต					
๓๐. การอบรมหลักสูตร OSOF V สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง					
๓๑. หลักสูตร OSOF V มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม					
๓๒. ท่านเห็นว่าการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
๓๓. ท่านคิดว่าการอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
๓๔. ท่านคิดว่าการอบรมครั้งนี้มีความเหมาะสมและควรจัดฝึกอบรมทุกปี ☐					

ส่วนที่ ๓

การประเมินระดับพฤติกรรม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับการแสดงพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ระดับ ๕ หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

ระดับ ๔ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อย ๆ

ระดับ ๓ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบางครั้ง

ระดับ ๒ หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ระดับ ๑ หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
Assessment					
๓๕. สืบเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน					
๓๖. จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน					
๓๗. วิเคราะห์และเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง					
๓๘. เลือกใช้ข้อมูลที่สำคัญ มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ หรือ แนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด					
๓๙. ตรวจสอบความถูกต้อง น่าเชื่อถือของ แหล่งข้อมูล ก่อนนำมาใช้งานเสมอ					
๔๐. ค้นหา หรือ วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการค้นหา หรือ วิเคราะห์ข้อมูล					
๔๑. วางแผนเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันเวลา					
๔๒. แสวงหาข้อมูลที่เป็นจากผู้มีส่วนได้เสีย และ ภาควิชาเครือข่ายอย่างรอบด้าน					
๔๓. ระบุปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน หรือ เป็นอุปสรรค ต่อการบรรลุเป้าหมาย/ความสำเร็จของงาน หรือ หน่วยงาน ได้ถูกต้อง					
๔๔. สามารถระบุ และนำเสนอ ข้อมูลที่มีความสำคัญ มาก ต่อการตัดสินใจ หรือ การกำหนดนโยบายใน ระดับหน่วยงาน/กรม					
๔๕. ให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิง บัณฑิตการที่มีความทันเหตุการณ์ เพื่อการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ ๓

การประเมินระดับพฤติกรรม (ต่อ)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับการแสดงพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ระดับ ๕ หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

ระดับ ๔ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อย ๆ

ระดับ ๓ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบางครั้ง

ระดับ ๒ หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ระดับ ๑ หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
Assessment (ต่อ)					
๔๖. ให้ข้อเสนอในเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ					
๔๗. ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะช่วยให้การได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญ และการวิเคราะห์ข้อมูล มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
Advocacy					
๔๘. หมั่นสื่อสาร ชี้แจงข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันเสมอ					
๔๙. สื่อสารโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางภาษา ประเพณี หรือ วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และสร้างสัมพันธ์ที่ดี					
๕๐. เข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึก ของผู้ที่สื่อสารด้วย					
๕๑. โน้มน้าวใจด้วยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน					
๕๒. พูดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาส หรือ หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้					
๕๓. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของงาน					
๕๔. ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความเข้าใจและร่วมมือในการทำงาน					

ส่วนที่ ๓

การประเมินระดับพฤติกรรม (ต่อ)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับการแสดงพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ระดับ ๕ หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

ระดับ ๔ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อย ๆ

ระดับ ๓ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบางครั้ง

ระดับ ๒ หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ระดับ ๑ หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
Advocacy (ต่อ)					
๕๕. คาดการณ์ผลที่อาจเกิดขึ้นในการสื่อสารแต่ละครั้ง และหาทางจัดการจนสามารถสื่อสารให้เข้าใจ					
๕๖. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย และทำให้งานประสบความสำเร็จ					
๕๗. มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็น หรือ การสื่อสาร กับผู้บริหารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสในการปฏิบัติงาน และหลีกเลี่ยงปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน					
๕๘. โน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ หรือ ผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือ กฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
Intervention					
๕๙. ปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง					
๖๐. มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับทีมงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ					
๖๑. กำหนดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ช่วยแก้ไขปัญหาดำเนินการ และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และเห็นผลชัดเจน					
๖๒. ริเริ่มในการคิดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
๖๓. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในเชิงบูรณาการหลายหน่วยงาน เพื่อช่วยยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สูงขึ้นอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ ๓

การประเมินระดับพฤติกรรม (ต่อ)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับการแสดงพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ระดับ ๕ หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

ระดับ ๔ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อย ๆ

ระดับ ๓ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบางครั้ง

ระดับ ๒ หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ระดับ ๑ หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
Intervention (ต่อ)					
๖๔. ระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน รอบด้าน แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรการหรือ แนวทางการจัดการ เพื่อลดความเสี่ยง					
๖๕. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวคิด ในการออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน					
๖๖. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วนจากนอกองค์กร เพื่อยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ในระดับที่เป็นมาตรฐานเหนือกว่าคู่แข่ง					
๖๗. ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือ มาตรการ ที่จะยกระดับผลลัพธ์ของหน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่แข่ง					
๖๘. สร้างภาคีเครือข่าย หรือ พันธมิตรนอกองค์กร ในระดับเขต ประเทศ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ มาตรการในการปฏิบัติงาน					
Management					
๖๙. จัดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ อยู่ได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์					
๗๐. ให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
๗๑. ติดตาม กำกับ ประเมิน และปรับแผนการทำงาน จนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ					
๗๒. มีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว					

ส่วนที่ ๓

การประเมินระดับพฤติกรรม (ต่อ)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับการแสดงพฤติกรรมของท่านมากที่สุด

ระดับ ๕ หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ

ระดับ ๔ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบ่อย ๆ

ระดับ ๓ หมายถึง แสดงพฤติกรรมบางครั้ง

ระดับ ๒ หมายถึง แสดงพฤติกรรมนาน ๆ ครั้ง

ระดับ ๑ หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	สม่ำเสมอ	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
Management (ต่อ)					
๗๓. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างใกล้ชิด					
๗๔. สร้างการมีส่วนร่วม สามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และเครือข่ายต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
๕๕. อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างงานของตน กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และกรม ได้อย่างถูกต้อง					
๗๖. ประสาน ผลักดัน ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย หรือ ภาควิชาเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จ					
๗๗. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
๗๘. บูรณาการงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๗๙. ประสาน บูรณาการยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม หรือยกระดับความสำเร็จของงานได้อย่างมาก					
๘๐. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนจากการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามยุทธศาสตร์/มาตรการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น					
๘๑. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ ๔

การประเมินระดับผลลัพธ์

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

การประเมินระดับผลลัพธ์	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
๘๒. หลังจากที่ได้รับการอบรม ท่านเข้าใจวิธีการ และแนวทางในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของกรมอนามัย					
๘๓. หลังจากที่ได้รับการอบรม ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดปัญหาการทำงานของท่านรับผิดชอบ					
๘๔. ท่านสามารถจดจำวิธีการ แนวคิด หรือแนวทางที่จากการเรียนรู้ในการอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
๘๕. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการอบรม แนะนำให้ผู้อื่นในการปฏิบัติงานได้					
๘๖. ความรู้ที่ได้จากการอบรมครั้งนี้ มีประโยชน์ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน					
๘๗. กิจกรรมในการฝึกอบรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน					
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน					
๘๘. หลังจากที่ได้รับการอบรม ท่านใช้วิธีการ หรือแนวทางตามที่ได้เรียนมาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
๘๙. เมื่อท่านประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถใช้วิธีการ หรือแนวทางตามที่ได้เรียนมาแก้ไขปัญหาได้					
๙๐. การปฏิบัติตามวิธีการ หรือแนวทางที่ได้จากการอบรม ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
๙๑. การปฏิบัติตามวิธีการ หรือแนวทางที่ได้จากการอบรม ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว					
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน					
๙๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการอบรมทำให้ท่านเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ					
๙๓. ท่านไม่รู้สึกเบื่อกับงานที่ท่านรับผิดชอบ หลังจากเข้าใจบริบท หรือกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากการอบรม					

ส่วนที่ ๕
คำชี้แจง

ผลงานของท่านเชิงประจักษ์ ในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้
ขอให้ท่านระบุนายละเอียดผลงานเชิงประจักษ์ในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้

[illegible]

ส่วนที่ ๒

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านต่อการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำ
ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและ
อนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V

This image shows a single sheet of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย โทร ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๔๓

ภาคผนวก

เครื่องมือสำหรับการศึกษา ชุดที่ ๒

แบบสอบถาม

การประเมินสมรรถนะแบบประเมิน ๓๖๐ องศา

การประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการประเมินผลการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V)

๒. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะของกรมอนามัย สำหรับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (OSOF V) โดยทำการประเมินสมรรถนะหลังสิ้นสุดการอบรม

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

๔. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลส่วนตัวของท่านให้ครบถ้วนสมบูรณ์

๑. ชื่อของผู้ที่ท่านประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งงาน.....

หน่วยงาน.....

๒. ความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ท่านประเมิน

[] ผู้บังคับบัญชา

[] เพื่อนร่วมงาน

[] ผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้ที่ท่านประเมิน **มีคุณลักษณะ หรือมีพฤติกรรมมากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน** และขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร โดยเกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็นมีทั้งหมด ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Assessment					
๓. สืบเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน					
๔. จัดหมวดหมู่ข้อมูลที่มี ให้ง่ายต่อการใช้งาน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้งาน					
๕. วิเคราะห์และเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง					
๖. เลือกใช้ข้อมูลที่สำคัญ มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ หรือ แนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด					
๗. ตรวจสอบความถูกต้อง นำเชื่อถือของแหล่งข้อมูล ก่อนนำมาใช้งานเสมอ					
๘. ค้นหา หรือ วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมในการค้นหา หรือ วิเคราะห์ข้อมูล					
๙. วางแผนเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำทันเวลา					
๑๐. แสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้เสีย และภาคีเครือข่ายอย่างรอบด้าน					
๑๑. ระบุปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน หรือ เป็นอุปสรรค ต่อการบรรลุเป้าหมาย/ความสำเร็จของงาน หรือ หน่วยงานได้ถูกต้อง					
๑๒. สามารถระบุ และนำเสนอ ข้อมูลที่มีความสำคัญมาก ต่อการตัดสินใจ หรือ การกำหนดนโยบายในระดับหน่วยงาน/กรม					
๑๓. ให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิงบูรณาการที่มีความทันเหตุการณ์ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ (ต่อ)

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้ที่ท่านประเมิน **มีคุณลักษณะ หรือมีพฤติกรรมมากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน** และขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร โดยเกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็นมีทั้งหมด ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ระดับ ๑ หมายถึง	น้อยที่สุด	ระดับ ๒ หมายถึง	น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง	ปานกลาง	ระดับ ๔ หมายถึง	มาก
ระดับ ๕ หมายถึง	มากที่สุด		

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Assessment (ต่อ)					
๑๔. ให้ข้อเสนอในเชิงกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญมาก และมีผลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสำคัญ ๆ					
๑๕. ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะช่วยให้การได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญ และการวิเคราะห์ข้อมูล มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
Advocacy					
๑๖. หมั่นสื่อสาร ชี้แจงข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องต่อการทำงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันเสมอ					
๑๗. สื่อสารโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางภาษา ประเพณี หรือวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และสร้างสัมพันธ์ที่ดี					
๑๘. เข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึก ของผู้ที่สื่อสารด้วย					
๑๙. โน้มน้าวใจด้วยการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน					
๒๐. พุดคุย สร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาส หรือ หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้					
๒๑. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของงาน					
๒๒. ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ รวมทั้งสร้างความเข้าใจและร่วมมือในการทำงาน					

ส่วนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ (ต่อ)

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้ที่ท่านประเมิน **มีคุณลักษณะ หรือมีพฤติกรรมมากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน** และขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร โดยเกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็นมีทั้งหมด ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง ระดับ ๔ หมายถึง มาก
ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Advocacy (ต่อ)					
๒๓. คาดการณ์ผลที่อาจเกิดขึ้นในการสื่อสารแต่ละครั้ง และหาทางจัดการจนสามารถสื่อสารให้เข้าใจ					
๒๔. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย และทำให้งานประสบความสำเร็จ					
๒๕. มีจุดยืนในการแสดงความคิดเห็น หรือ การสื่อสาร กับผู้บริหารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสในการปฏิบัติงาน และหลีกเลี่ยงปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน					
๒๖. โน้มน้าวผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ หรือ ผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือ กฎหมายที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
Intervention					
๒๗. ปฏิบัติตามมาตรการ/แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้อง					
๒๘. มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับทีมงานจนงานบรรลุผลสำเร็จ					
๒๙. กำหนดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ช่วยแก้ไขปัญหาดำเนินการ และสถานการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และเห็นผลชัดเจน					
๓๐. ริเริ่มในการคิดกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
๓๑. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในเชิงบูรณาการหลายหน่วยงาน เพื่อช่วยยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์สูงขึ้นอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ (ต่อ)

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้ที่ท่านประเมิน **มีคุณลักษณะ หรือมีพฤติกรรมมากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน** และขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร โดยเกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็นมีทั้งหมด ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ระดับ ๑ หมายถึง	น้อยที่สุด	ระดับ ๒ หมายถึง	น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง	ปานกลาง	ระดับ ๔ หมายถึง	มาก
ระดับ ๕ หมายถึง	มากที่สุด		

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Intervention (ต่อ)					
๓๒. ระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนรอบด้าน แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรการ หรือ แนวทางการจัดการ เพื่อลดความเสี่ยง					
๓๓. ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวคิด ในการออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน					
๓๔. ออกแบบกลยุทธ์/แนวทาง/นวัตกรรม ที่ต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วนจากนอกองค์กร เพื่อยกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ในระดับที่เป็นมาตรฐานเหนือกว่าคู่เทียบ					
๓๕. ให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือ มาตรการ ที่จะยกระดับผลลัพธ์ของหน่วยงานให้ได้มาตรฐานเหนือกว่าคู่เทียบ					
๓๖. สร้างภาคีเครือข่าย หรือ พันธมิตรนอกองค์กร ในระดับเขต ประเทศ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ มาตรการในการปฏิบัติงาน					
Management					
๓๗. จัดการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้อย่างรวดเร็ว ทันสถานการณ์					
๓๘. ให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือ ภาคีเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
๓๙. ติดตาม กำกับ ประเมิน และปรับแผนการทำงาน จนงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ					
๔๐. มีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแผนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว					

ส่วนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ (ต่อ)

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าผู้ที่ท่านประเมิน **มีคุณลักษณะ หรือมีพฤติกรรมมากน้อยเพียงใดในปัจจุบัน** และขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร โดยเกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็นมีทั้งหมด ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ระดับ ๑ หมายถึง	น้อยที่สุด	ระดับ ๒ หมายถึง	น้อย
ระดับ ๓ หมายถึง	ปานกลาง	ระดับ ๔ หมายถึง	มาก
ระดับ ๕ หมายถึง	มากที่สุด		

การประเมินระดับพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
Management (ต่อ)					
๔๑. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด					
๔๒. สร้างการมีส่วนร่วม สามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย และเครือข่ายต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
๔๓. อธิบายความเชื่อมโยงระหว่างงานของตน กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และกรม ได้อย่างถูกต้อง					
๔๔. ประสาน ผลักดัน ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย หรือ ภาควิชาเครือข่าย ในการขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จ					
๔๕. บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
๔๖. บูรณาการงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๔๗. ประสาน บูรณาการยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม หรือ ยกระดับความสำเร็จของงานได้อย่างมาก					
๔๘. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนจากการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามยุทธศาสตร์/มาตรการต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น					
๔๙. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย โทร ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๔๓

ภาคผนวก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--|---|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร. กมลพร สอนศรี | หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตรลดา อมรวัฒนา | นักวิชาการอิสระ |
| ๓. อาจารย์ชวัลนัฐ เหล่าพูนพัฒน์ | ผู้เชี่ยวชาญเรื่องสมรรถนะ
ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. ทางด้านการประเมินสมรรถนะ |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายขจรศักดิ์ สุขเปรม

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ทำงาน กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๔๓

e-mail add Khajornsak.s@anamai.mail.go.th

ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาตรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ระดับปริญญาโท : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์
สาขาบริหารรัฐกิจ

ระดับปริญญาเอก : กำลังศึกษา ณ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

