บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๔๓

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๔/ ๑๕๖ **วันที่** ๑๖ 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 การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ The Evaluation of Health Promotion and Environmental Health Executives Course, A Case Study : Health Promotion and Environmental Health Executives Course 4th Batch ของ นายขจรศักดิ์ สุขเปรม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ และขอนำผลงานวิจัยดังกล่าว เผยแพร่บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติให้เผยแพร่ผลงานดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสมเวียง ไชยพรรค)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

16 ก.ย. 63

(นางสาวละออ จันสุตะ)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

รายงานการวิจัย

การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ

กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ 4

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ
กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

The Evaluation of Health Promotion and Environmental Health Executives Course
A Case Study: Health Promotion and Environmental Health Executives Course ๔th Batch

โดย

นายขจรศักดิ์ สุขเปรม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

ชื่องานวิจัย การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ
กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

The Evaluation of Health Promotion and Environmental Health Executives Course
A Case Study: Health Promotion and Environmental Health Executives Course ๔th Batch

ชื่อผู้เขียน นายขจรศักดิ์ สุขเปรม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ที่ปรึกษา นางสาวละออ จันสุตะ
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

นางวรรณภา กางกั้น
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

บทคัดย่อ

การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษาหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เป็นการประเมินผลความสอดคล้องของรายละเอียดของหลักสูตรกับบริบทของกรมอนามัย และประเมินผลความพึงพอใจในการจัดกระบวนการฝึกอบรมของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามกรอบแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ตลอดจนการประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรม ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ๒) เพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ สังกัดกรมอนามัย จำนวน ๓๐ คน ใช้เครื่องมือ ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ๒) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep Interview) โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบการตีความ

ผลการศึกษา พบว่า หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการจัดกระบวนการจัดฝึกอบรมของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามกรอบแนวคิด CIPP Model พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีความพึงพอใจ ๑) ด้านบริบทอยู่ในระดับมากที่สุด ค่ามีเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ ๒) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยหลักสูตร เนื้อหารายวิชาของหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน การสนับสนุนด้านต่าง ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐

๓) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วยการเตรียมการสอน เนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ๔) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖

การประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ พบว่า ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๐ ได้รับความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ตั้งแต่กระบวนการคิด กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งเกิดจากการเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยากรและผู้ผ่านการอบรม จนตกผลึกและสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ และร้อยละ ๗๐ มองว่าไม่ค่อยได้ความรู้เนื้อหาเชิงวิชาการทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้การนำไปประยุกต์ใช้ก็มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบไม่เอื้อต่อการนำเอาความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรหลายประเด็น เช่น ควรปรับช่วงเวลาในการอบรมในแต่ละวันไม่ควรเกินวันละ ๘ ชั่วโมง หรือแม้กระทั่งคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม ควรมีอายุไม่เกิน ๕๕ ปี และมีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งหลักสูตร ควรมีการเชิญวิทยากรจากภาคีเครือข่าย เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน

ดังนั้น กรมอนามัยควรกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัยทุกคน ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ เพื่อเป็นการปูพื้นฐานของการปฏิบัติงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ กรมอนามัยควรมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคีเครือข่ายอื่นที่ปฏิบัติงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานในด้านดังกล่าว เพื่อให้สอดรับกับบริบทของพื้นที่ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับโอกาสให้ทำการศึกษา และชี้แนะแนวทางจากนางสาวละออ จันสุตะ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย นายสุธา เจียรมณีโชติชัย นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ นางวรรณภา กางกั้น นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ และนางสมเวียง ไชยพรรค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งทุกท่านได้ให้ความกรุณาความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีประโยชน์อย่างสูง รวมถึงตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กมลพร สอนศรี หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตรลดา อมรวัฒนา นักวิชาการอิสระ และอาจารย์ชวัลนัฐ เหล่าพูนพัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญเรื่องสมรรถนะ ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. ทางด้านการประเมินสมรรถนะ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ด้านเนื้อหา ให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจนงานวิจัยนี้สมบูรณ์

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	๒
๑.๕	นิยามศัพท์	๓
๑.๖	กรอบแนวคิด	๓
๑.๗	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		**๕**
๒.๑	แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม	๕
๒.๒	แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม CIPP Model ตามกรอบแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam)	๘
๒.๓	แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick)	๙
๒.๔	หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔	๑๑
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๕
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา		**๑๙**
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๙
๓.๒	เครื่องมือที่ใช้	๑๙
๓.๓	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๒๔
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๖
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๖

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ ผลการศึกษา **๒๗**

๔.๑ การศึกษาประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ๒๗

๔.๑.๑ ผลการศึกษาการประเมินระบบการฝึกอบรมของหลักสูตร นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ด้านบริบท ๒๘

๔.๑.๒ ผลการศึกษาการประเมินระบบการฝึกอบรมของหลักสูตร นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ด้านปัจจัยนำเข้า ๓๐

๔.๑.๓ ผลการศึกษาการประเมินระบบการฝึกอบรมของหลักสูตร นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ด้านกระบวนการ ๓๓

๔.๑.๔ ผลการศึกษาการประเมินระบบการฝึกอบรมของหลักสูตร นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ด้านผลผลิต ๓๕

๔.๒ การประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ๓๖

๔.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) ๔๑

บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ **๔๒**

๕.๑ การสรุปผลการศึกษา ๔๒

๕.๒ การอภิปรายผล ๔๔

๕.๓ ข้อเสนอแนะ ๔๖

บรรณานุกรม **๔๙**

ภาคผนวก **๕๑**

ประวัติผู้วิจัย **๖๑**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๗

๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงความสอดคล้อง ระหว่างวัตถุประสงค์หลักสูตรและบริบทของกรมอนามัย ๒๙

๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า ของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ๓๐

๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านกระบวนการ ของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ๓๓

๔.๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านผลผลิต ของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ๓๕

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่

๑.๑ กรอบแนวคิด ๓

๒.๑ รูปแบบการประเมินตามกรอบแนวคิดของ Donal L. Kirkpatrick ๑๐

๒.๒ โครงสร้างหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ๑๒

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ปี ๒๕๕๘ ตามตัวชี้วัดระดับกระทรวง (ตัวที่ ๑๗) คือ “กระทรวงสาธารณสุขมีฐานข้อมูล สถานการณ์สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ระบบเฝ้าระวังด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ” (กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ, ๒๕๕๘) โดยเริ่มการดำเนินงานตามภารกิจที่จังหวัด ต้องมีข้อมูล และสถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่สำคัญในพื้นที่เพื่อใช้ในการดูแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อรู้และกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนงาน รวมทั้งมีระบบเฝ้าระวังด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่เป็นระบบและต่อเนื่อง มีการสื่อสารเตือนภัย และนำข้อมูลไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการจัดการและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการบูรณาการการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรมทั้งหน่วยงานระดับกระทรวง เขตสุขภาพ และจังหวัด รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กรมอนามัย ได้ประกาศเจตนารมณ์รวมพลังบริหารการเปลี่ยนแปลง (DOH Change) โดยกำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ที่มีการปรับฐานความคิด ที่มีต่อมุมมองต่อปัญหาและแนวทางการปฏิบัติ ที่สอดคล้องเปลี่ยนแปลงตามกระแสของสังคมและประชาชน รวมทั้งความต้องการด้านสุขภาพของประเทศได้ทันท่วงที (สำนักบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัย, ๒๕๕๙) ภายใต้วิสัยทัศน์ คือ **“กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาล ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี”** โดยมีพันธกิจ คือ ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยการประสานงานสร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน กรมอนามัยจึงได้มีการจัดกระบวนการเพื่อยกระดับการดำเนินในทุกภาคส่วน เพื่อรองรับบทบาท และหน้าที่ตามวิสัยทัศน์ของกรมอนามัย (กรมอนามัย, ๒๕๖๒) ดังนั้น เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมบุคลากรให้สามารถเป็นกำลังหลักเพื่อทดแทน และรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัยจึงให้ความสำคัญการเตรียมความพร้อมบุคลากรในหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบริหารและวิชาการจึงได้กำหนดจัดโครงการความร่วมมือทางวิชาการในการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้บริหารระดับกลางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ระหว่างกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขกับคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประสานความร่วมมือ และผลักดันให้เกิดภาคีเครือข่าย รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับกลางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ รองรับการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคต

การดำเนินงานโครงการความร่วมมือทางวิชาการในการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้บริหารระดับกลางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งหมด ๔ รุ่น มีผู้ผ่านการอบรมแล้วจำนวน ๑๑๗ คน ทั้งนี้วัตถุประสงค์หลักของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อต้องการพัฒนานักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม รวมทั้งต้องการเพิ่มพูนสมรรถนะวิชาชีพที่จำเป็นในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพในภาวะคุกคาม ตลอดจนการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการอนามัย

สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพให้เอื้อต่อการสร้างชุมชนน่าอยู่ มีสุขภาพดี (กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย, ๒๕๖๓)

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า การอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรมอนามัย สำหรับการเป็น “องค์กรหลักของประเทศในการอภิบาล ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี” จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาการประเมินผลหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ภายใต้กรอบแนวคิด CIPP Model ด้านของบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ว่ามีความเหมาะสมหรือสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัยหรือไม่ ร่วมกับกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค เพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมว่ามีความรู้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด ภายหลังการอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัยต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การจัดการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ มีสภาพด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการประเมินผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภายใต้การประเมินปฏิกิริยา เป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

๑.๓.๒ เพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ตามกรอบแนวคิด CIPP Model ของ สตัฟเฟิลบีม และอาศัยกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค สำหรับการประเมินระดับปฏิกิริยา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภายใต้สังกัดกรมอนามัย (เนื่องจากเป็นกลุ่มที่รับรู้บริบทของกรมอนามัยสามารถให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นถึงความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหลักสูตรกับบริบทของกรมอนามัย)

๑.๔.๓ ด้านพื้นที่ /ระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภายใต้บริบทของบุคลากรกรมอนามัยที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ นิยามศัพท์

การประเมินผลการอบรม หมายถึง การติดตามผลหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เกี่ยวกับความสอดคล้องและความพึงพอใจตามกรอบแนวคิด CIPP Model และระดับปฏิกิริยา ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค

หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมที่ทำความร่วมมือระหว่างกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ .๒๕๖๒

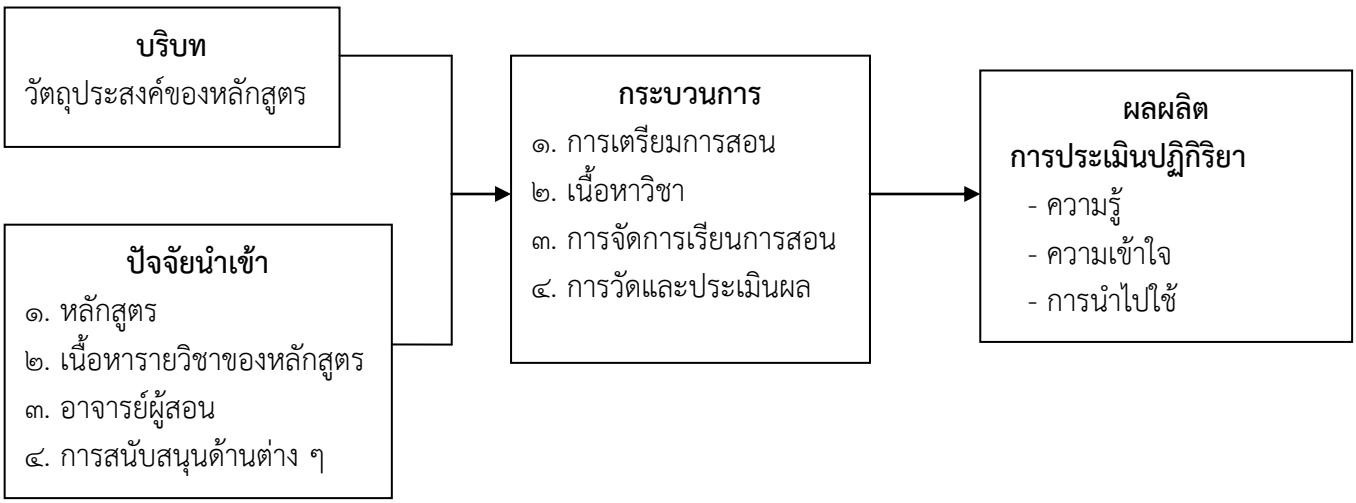
การประเมินบริบท หมายถึง การประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกรมอนามัย

การประเมินปัจจัยนำเข้า หมายถึง การประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร เนื้อหารายวิชาของหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน การสนับสนุนต่าง ๆ

การประเมินการกระบวนการ หมายถึง การประเมินความพึงพอใจของวิทยากร เนื้อหาวิชา ระยะเวลา และการประเมินผลการเรียนรู้

การประเมินผลผลิต หมายถึง การประเมินปฏิกิริยาตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค ร่วมกับการประเมินตามกรอบแนวคิด CIPP Model ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

๑.๖ กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิด

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอนามัย สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมอนามัย เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรกรมอนามัย ให้สามารถขับเคลื่อนกรมอนามัย ที่สอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัยได้อย่างสมบูรณ์แบบต่อไป

บทที่ ๒
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม

๒.๒ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม CIPP Model ตามกรอบแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam)

๒.๓ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick)

๒.๔ หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมิน หมายถึง กระบวนการพิจารณา วินิจฉัย เพื่อให้ทราบถึง การกระทำ กิจกรรม หรืองานต่าง ๆ ที่เราได้ดำเนินการไปแล้วว่าเกิดผลอย่างไร โดยกระบวนการดังกล่าวเกิดจากการสังเกต เก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมากนั้น แล้วเอามาเปรียบเทียบ หรือวัดเกณฑ์ตารมวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานที่กำหนด (วิจิตร อาวะกุล, ๒๕๔๐) โดยทั่วไป การประเมินผลที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบ ๒ ประการ คือ เกณฑ์สำหรับการประเมินผล และวิธรการสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับบรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนดเอาไว้หรือไม่

๒.๑.๑ วัตุประสงค์ของการประเมินผล

สำหรับการอบรม มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผลงานกำหนดไว้เป็นมาตรฐานที่จะตรวจสอบผลงานที่ปรากฏ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ให้สามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนที่กำหนดเอาไว้ เช่นเดียวกานการประเมินผลการฝึกอบรม ก็ย่อมมีวัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งนี้การประเมินผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (ชูชัย สมิทธิไกร, ๒๕๔๔)

๑) ตรวจสอบว่า การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือตามรูปแบบการดำเนินการที่กำหนดไว้หรือไม่

๒) เพื่อค้นหาข้อดี และข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม ครอบคลุมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็น มิติของวิธีการนำเสนอ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการอบรม เนื้อหาของหลักสูตร วิทยากร รวมทั้งกำหนดการตารางเวลาการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง

๓) เพื่อพิจารณาคุณค่าและความคุ้มค่าของการฝึกอบรม ตลอดจนผลกระทบและสภาการณ์ต่าง ๆ

๔) เพื่อตรวจสอบการดำเนินการฝึกอบรมว่าได้มีการพัฒนา หรือข้อบกพร่องจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีความมั่นใจเพียงใด หรือเพื่อทราบความจำเป็นในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

๕) การประเมินผลการฝึกอบรมสะท้อนข้อมูลในการบริหารโครงการ รวมทั้งการพิจารณาแผน นโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งทราบความเป็นไปและความก้าวหน้าของโครงการว่า ได้ดำเนินการไปแล้วมากน้อยเพียงใด

๒.๑.๒ ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

ประเภทการประเมินผลการฝึกอบรม มีความหลากหลายประเภท ขึ้นอยู่กับว่าผลลัพธ์ที่จะให้เกิดขึ้นจากการประเมินครั้งนี้ ดังนั้น จากการศึกษาแนวทางของนักวิชาการเกี่ยวกับประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรมสามารถสรุป ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรมได้ดังนี้

๑) การแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

การแบ่งการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน สามารถแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ รูปแบบแรก คือ การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงานซึ่งควบคู่ไปกับการดำเนินงานของโครงการ โดยเป็นการพิจารณาความก้าวหน้าในประเด็นต่าง ๆ เช่น ต้องปรับปรุง หรือ เปลี่ยนแปลง อะไรหรือไม่ รวมทั้งเกิดปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างสำหรับการดำเนินการที่ผ่านมา รูปแบบที่สอง คือ การประเมินสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานการฝึกอบรมภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ว่า การอบรมดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด มีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าหรือไม่ (เชาว์ อินใย, ๒๕๕๕)

๒) การแบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน

การแบ่งการประเมินตามช่วงเวลาการประเมิน เป็นการประเมินผลการอบรม เริ่มตั้งแต่การประเมิน ๑) ความต้องการ (Need Assessment) ซึ่งเป็นการประเมินเบื้องต้นก่อนเริ่มโครงการฝึกอบรม เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอยู่ เพื่อสะท้อนให้เกิดความจำเป็นเพื่อจัดโครงการฝึกอบรม ๒) การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Evaluation) เป็นการศึกษาสภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการทำการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม ๓) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เมื่อทำการประเมินความต้องการ และความเป็นไปได้แล้ว ถึงขั้นตอนต้องดำเนินการฝึกอบรมแล้ว จำเป็นต้องมีการประเมินปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเพียงพอ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา กลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยี เป็นต้น ๔) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อสะท้อนการบริหารการฝึกอบรม และเป็นการวิเคราะห์ว่า การนำปัจจัยนำเข้ามาใช้ในการดำเนินการฝึกอบรมนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ๕) การประเมินผลผลิต (Output Evaluation) เป็นการประเมินที่เกิดจากผลที่ได้จากการฝึกอบรม โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและตอบตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ๖) การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการที่จัดทำขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบใดหรือไม่ ภายหลังการเสร็จสิ้นการอบรม ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ๗) การประเมินติดตามผล (Follow Up Evaluation) การประเมินรูปแบบนี้เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสิ้นไประยะหนึ่ง เช่น ๖ เดือน ๑ ปี ๒ ปี เป็นต้น เพื่อดูผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม และ ๘) การประเมินอภิมาน (Meta Evaluation) เป็นการประเมินเชิงลึกเพื่อตัดสินคุณภาพหรือคุณค่าของการประเมินเพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนของรายงานการประเมิน และรายงานการประเมินได้ดำเนินการครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของการประเมินหรือไม่

๓) การแบ่งตามผู้ประเมิน

การประเมินโดยแบ่งตามผู้ประเมิน เป็นการผู้ประเมินเป็นหลัก แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๑) การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน ซึ่งผู้ประเมินจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และ ๒) การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก คือ ผู้ประเมินที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เพื่อเกิดความเป็นกลางในการประเมิน

๒.๑.๓ ขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม มีความสำคัญ ต่อผู้บริหาร หรือผู้สนับสนุนหลักสูตรการอบรม เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจ ปรับปรุง หรือล้มเลิกหลักสูตร ดังนั้นการกำหนดขั้นการประเมินผลการฝึกอบรม จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะนำผลการประเมินไปใช้ตามความต้องการที่แตกต่างกันไป ดังนั้นการกำหนดขั้นตอนการประเมินผลการฝึกอบรม สามารถแบ่งออกเป็น ๖ ขั้นตอน ดังนี้ (เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี, ๒๕๔๖)

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการอบรม ผู้ประเมินจะต้องทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการอบรม เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอบรมถึงความเป็นมาของหลักสูตรการอบรม สภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ประเมินสามารถกำหนดประเด็นการประเด็นการประเมินได้

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า จะประเมินอะไร ประเมินทำไม เพื่อใคร หรือใครเป็นผู้ใช้ผลประโยชน์ โดยการจะตอบคำถามเหล่านี้ได้ก็ต่อเมื่อทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการอบรม

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดขอบเขตของการประเมิน เพื่อให้ผู้ประเมินสามรถดำเนินการได้และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพิจารณาจากพื้นที่ที่จะประเมิน หน่วยงานที่ต้องการติดตาม บุคคลที่จะต้องประเมิน

ขั้นตอนที่ ๔ การพิจารณากำหนดตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล การกำหนดตัวบ่งชี้สามารถกำหนดได้จากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการอบรม หรืออาศัยตัวแบบ/รูปแบบการประเมินเชิงทฤษฎีก็ได้ แต่การกำหนดแหล่งข้อมูลนั้นจะต้องสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ หรือสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ ๕ การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทำได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ผู้ประเมินเก็บรวบรวมมา ตัวข้อมูลที่เก็บมาจะเป็นตัวกำหนดว่า เราจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาในรูปแบบใด

ขั้นตอนที่ ๖ การสรุปผลการประเมิน การสรุปผลการประเมิน จำเป็นต้องเน้น ผลผลิตที่ได้จากการอบรม ปัญหา และข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงการอบรมในครั้งต่อไป

๒.๑.๔ การกำหนดกรอบแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม

สำหรับการประเมินผลการฝึกอบรม ไม่มีการระบุตายตัวว่า ต้องใช้รูปแบบใดสำหรับการประเมินผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า สิ่งที่เราอยากได้จากการประเมินครั้งนี้ คืออไร ดังนั้น การกำหนดกรอบแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมจึงมีความหลากหลายรูปแบบ สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการประเมินได้ดังนี้ (พิษณุ ฟองศรี, ๒๕๕๓)

๑) การกำหนดกรอบแนวคิดโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

ในการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยทั่วไปแล้ว จะต้องคำนงภึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมเป็นสำคัญ ซึ่งการประเมินผลโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก ต้องมาคำนึงว่า วัตถุประสงค์ของการใกอบรมนั้นมีขนาดใหญ่พอจะเป็รประเด็นสำหรับการประเมินได้หรือไม่ นอกจากนี้ จำเป็นต้องพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดในโครงการฝึกอบรมนั้นมีความชัดเจน หรือไม่ชัดเจนมากน้อยเพียงใด เพราะการกำหนดวัตถุประสงค์จะมีการระบุขอบเขตการฝึกอบรมเอาไว้ หากไม่มีความชัดเจนหรือไม่เป็นนามธรรม หรือแม้ประทั่งวัตถุประสงค์ใหญ่เกินไป ก็อาจจะส่งผลต่อการกำหนดขอบเขตการประเมินผลการฝึกอบรมได้

๒) การกำหนดกรอบแนวคิดโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมและความพึงพอใจ

การประเมินผลการฝึกอบรมตารมกรอบแนวคิดนี้ มีลักษณะที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก และรวมถึงการประเมินผลความพึงพอใจเข้าไปด้วยในประเด็นต่าง ๆ โดยระบุให้ครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวนำกลับมาใช่เพื่อการปรับปรุง หรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

๓) การกำหนดกรอบแนวคิดโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ความพึงพอใจและความต้องการของผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน

การประเมินผลการฝึกอบรมตามกรอบแนวคิดนี้ เพิ่มประเด็นในการประเมินคือ ความต้องการของผู้ต้องการใช้ผลประเมิน โดยกำหนดเป็นประเด็นการประเมินในมิติต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับว่าข้อมูลที่ต้องการมีขนาดใหญ่หรือเล็ก หรือมีประเด็นมากพอที่จะแตกประเด็นให้ครอบคลุมกับความต้องการของผู้ที่ต้องการใช้ผลการประเมิน

๔) การกำหนดกรอบแนวคิดโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ความพึงพอใจและความต้องการของผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลการฝึกอบรมประเด็นนี้ เพิ่มเติมในเรื่องของความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยที่ความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง อาจจะถูกต้องกำหนดออกมาในรูปแบบการตัวชี้วัด หรือออกมาในรูปแบบของความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องก็ย่อมทำได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างความสมดุลหรือความเหมาะสมกับการประเมินผลการใกอบรม เพื่อจะได้นำผลจากการประเมินกลับไปใช้ ทั้งประเมินหลักสูตรการอบรม และประเมินบริบทรอบข้างที่เกี่ยวข้อง จะได้สร้างประสิทธิภาพให้การฝึกอบรมในครั้งต่อไป

๒.๒ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม CIPP Model ตามกรอบแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม

Daniel L. Stufflebeam ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CIPP Model โดยกำหนดนิยามการประเมินดังกล่าว ว่าเป็นการะบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นทางเลือก ประกอบการตัดสินใจ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้ทำการประเมินจะรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร (เชาว์ อินใย, ๒๕๕๕)

แบบจำลองของ Stufflebeam ไม่ได้เน้นการประเมินตามวัตถุประสงค์เท่านั้น แต่จะทำให้ได้รายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการมาใช้ในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการประเมินผลโครงฝึกอบรม โดยแก่นของตัวแบบ CIPP Model ที่ย่อมาจากประเมินผล ๔ ส่วน คือ

๑. บริบท (Context) เป็นการประเมินความต้องการ ปัญหา ทรัพยากรและโอกาส เพื่อช่วยในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย ความสำคัญ และผลลัพธ์

๒. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นการประเมินแนวทางการปฏิบัติของโครงการฝึกอบรมและแผนต่าง ๆ เช่น งบประมาณ กำลังคน เป็นต้น เพื่อดูความเป็นไปได้และดูความต้องการและจุดมุ่งหมาย ว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด หรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

๓. กระบวนการ (Process) เป็นการประเมินการบริหารโครงการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของปัจจัยนำเข้าของโครงการฝึกอบรมมาใช้เหมาะสมหรือไม่ หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นบรบบลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่

๔. ผลผลิต (Products) เป็นการประเมินผลลัพธ์ของการใกอบรมทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยมองภาพในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการวัดความสำเร็จของการฝึกอบรมได้ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, ๒๕๕๕)

๒.๒.๑ ปรัชญาและจรรยาบรรณของตัวแบบ CIPP Model

หลักการสำคัญของ CIPP Model คือ ข้อมูลที่เกิดจากการประเมิน การใช้ทรัพยากร เวลา และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประเมินที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันในทุกมิติที่เหมาะสม ทั้งนี้ สามารถแบ่งปรัชญาและจรรยาบรรณของตัวแบบ CIPP ได้ดังนี้ (Daniel L. Stufflebeam, ๒๐๐๗)

๑) ต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมและให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Involving and Serving Stakeholders) ซึ่งตัวแบบ CIPP Model ยึดหลักความเป็นธรรมและความยุติธรรม โดยที่แนวคิดสำคัญอยู่ที่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายความรวมถึง ผู้ได้รับผลกระทบและผู้ที่คาดหวังว่าจะทำประโยชน์ให้กับการประเมินผล เป็นผู้ประเมินผล ที่ประเมินภายใต้ขอบเขตมาตรฐานการประเมินผลโครงการ และเน้นความเป็นกลางและเข้าถึงคนส่วนน้อยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหาร ดังนั้น การประเมินภายใต้ตัวแบบ CIPP Model จึงเน้นให้ไม่เกิดความได้เปรียบ เสียเปรียบจากการประเมินโดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน

๒) มุ่งให้เกิดการปรับปรุง (Improvement Orientation) การประเมินผลตามตัวแบบ CIPP Model มุ่งเน้นการประเมินเพื่อการปรับปรุง และสร้างความเข้มแข็งและเกิดการปรับปรุง และใช้เป็นอำนาจในการตัดสินใจว่าโครงการฝึกอบรมควรยกเลิก หรือควรไปต่อ หรือถ้าหากการฝึกอบรมจำเป็นต้องไปต่อ ควรจะปรับปรุง เพิ่มเติมประเด็นใดเพื่อให้โครงการฝึกอบรมสามารถดำเนินการไปต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเกิดประเด็นปัญหาน้อยที่สุด

๓) มุ่งนำเสนอข้อเท็จจริง (Objectivist Orientation) CIPP Model เป็นการประเมินบนพื้นฐานอยู่บนข้อเท็จจริง เงื่อนไขที่เป็นความจริง โดยไม่ขึ้นอยู่กับจิตใจ นั่นคือผลของการตัดสินใด ๆ จะไม่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและความรู้สึก ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นตามปรวิสัยมักจะถูกค้นพบมากกว่าที่จะถูกสร้างขึ้นมา

๔) สร้างมาตรฐานและการประเมินผลอภิมาน (Standards and Metaeveluation) การประเมินภายใต้ตัวแบบ CIPP Model เรียกร้องให้นักประเมินสร้างมาตรฐานวิชาชีพหรืออาศัยการประเมินผลที่มีมาตรฐานเพื่อประเมินความก้าวหน้าและผลสรุป โดยที่มารตรฐานที่สำคัญ คือ ๑) การเป็นประโยชน์ ๒) ความเป็นไปได้ ๓) ความถูกต้อง ๔) ความแม่นยำ ทั้งนี้ผู้ประเมินจำเป็นต้องตอบคำถามในการประเมินผลตามมาตรฐานที่กำหนดเหล่านี้ให้ได้

๒.๓ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค (Kirkpatrick)

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน กระบวนการหนึ่งของการฝึกอบรม คือ การประเมินผลการฝึกอบรม ที่จะสะท้อนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม เพื่อสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมในครั้งต่อไปให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักวิชาการท่านหนึ่ง ชื่อ Donal L. Kirkpatrick ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม โดยให้ขอบเขตแนวคิดว่า “การฝึกอบรมเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิผลเพียงใด” (สมคิด พรมจุ้ย, ๒๕๔๔) ดังนั้นจากแนวคิดดังกล่าว Donal L. Kirkpatrick จึงได้กำหนดการประเมินผลการฝึกอบรม ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ออกเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้น มีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมาย และมีความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ผู้บริหารอาจจะตัดสินใจล้มเลิกหรือให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป

ระดับที่ ๒ การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป

ระดับที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่

ระดับที่ ๔ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) การประเมินในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง (Out Comes) เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน และตัวแปรเหล่านั้นบางทีก็ยากต่อการควบคุม

แผนภาพที่ ๒.๑ รูปแบบการประเมินตามกรอบแนวคิดของ Donal L. Kirkpatrick

๒.๔ หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

มูลนิธิ Rockefeller ได้จุดประกายแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพของพิภพโลก (Planetary health) โดยนิยามว่า สุขภาพของพิภพโลก เป็นความสัมฤทธิผลมาตรฐานสูงสุดที่พึงบรรลุได้ ของความมีสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และความเป็นธรรม ทั่วทั้งโลก ซึ่งจะต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง ต่อระบบสังคมมนุษย์ (Human System) ทั้งในมิติด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ที่จะมีผลต่ออนาคตของมนุษยชาติและระบบธรรมชาติของพิภพโลก (Earth's natural system) ที่เป็นตัวกำหนดขีดจำกัดความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมที่จะเอื้อให้มวลมนุษย์เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ ในยุคศตวรรษที่ ๒๑ นี้ จึงเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์มนุษยชาติ ที่มนุษย์ในทุกมุมโลก ทุกเศรษฐานะหรือสังคม จะต้องถูกคุกคามและร่วมชะตากรรมเดียวกันจากปัญหาความเสื่อมถอยด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพในยุคนี้ ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายและจำเป็นต้องทบทวนและทำการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพทั้งในเชิงสมรรถนะทางวิชาการ และสมรรถนะทางการจัดการที่เพิ่มเติมและแตกต่างจากเดิม (คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๒)

๒.๔.๑ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

๑) เพื่อพัฒนานักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

๒) เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะวิชาชีพที่จำเป็นในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพในภาวะคุกคาม

๓) เพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพให้เอื้อต่อการสร้างชุมชนน่าอยู่ ที่มีสุขภาพดี

๒.๔.๒ กลุ่มเป้าหมายของหลักสูตร

กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม จะเป็นข้าราชการ หรือบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย แต่เป้าหมายเป็นหนึ่งเดียวในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้นในแต่ละรุ่นจะมีผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทางด้านส่งเสริมสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมจากหน่วยงานภาครัฐ และผู้สนใจจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้สนใจทั่วไป โดยจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละรุ่นไม่ควรเกิน ๓๐ คนต่อรุ่น เพื่อให้การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๔.๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม และการเทียบจำนวนหน่วยกิต

หลักสูตร "นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ" รุ่นที่ ๔ ประกอบด้วย ๖ หน่วย (Module) แบ่งเป็น ๖ ช่วงๆ ละ ๑ สัปดาห์หรือ ประมาณ ๗๒-๙๐ ชั่วโมงต่อเนื่องกัน โดยแต่ละสัปดาห์ จะเริ่มอบรมในวันศุกร์ และสิ้นสุดในวันอาทิตย์ โดยวันศุกร์ จะใช้เวลาเรียนประมาณ ๓-๔ ชั่วโมง เริ่มในช่วงเวลาบ่ายถึงค่ำ, วันเสาร์ใช้เวลาตลอดทั้งวันตั้งแต่ ๐๙.๐๐ นาฬิกาเป็นต้นไป และวันอาทิตย์ใช้เวลาอีกประมาณ ๓-๔ ชั่วโมงในช่วงเช้า

สำหรับผู้ผ่านการอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดที่มีความประสงค์จะศึกษาต่อระดับปริญญาโทในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (ส.ม.) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะได้รับการยกเว้นการเรียน ๖ หน่วยกิต

๒.๔.๔ ข้อตกลงในการจัดการอบรม

เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้จัดได้ทำข้อตกลงต่างๆ ในการฝึกอบรม ดังนี้

๑) ผู้เข้าอบรมต้องสามารถเข้าอบรมได้ทุกหน่วย รวมทั้งสิ้น ๖ สัปดาห์ และมีเวลาเข้ารับการอบรมโดยรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

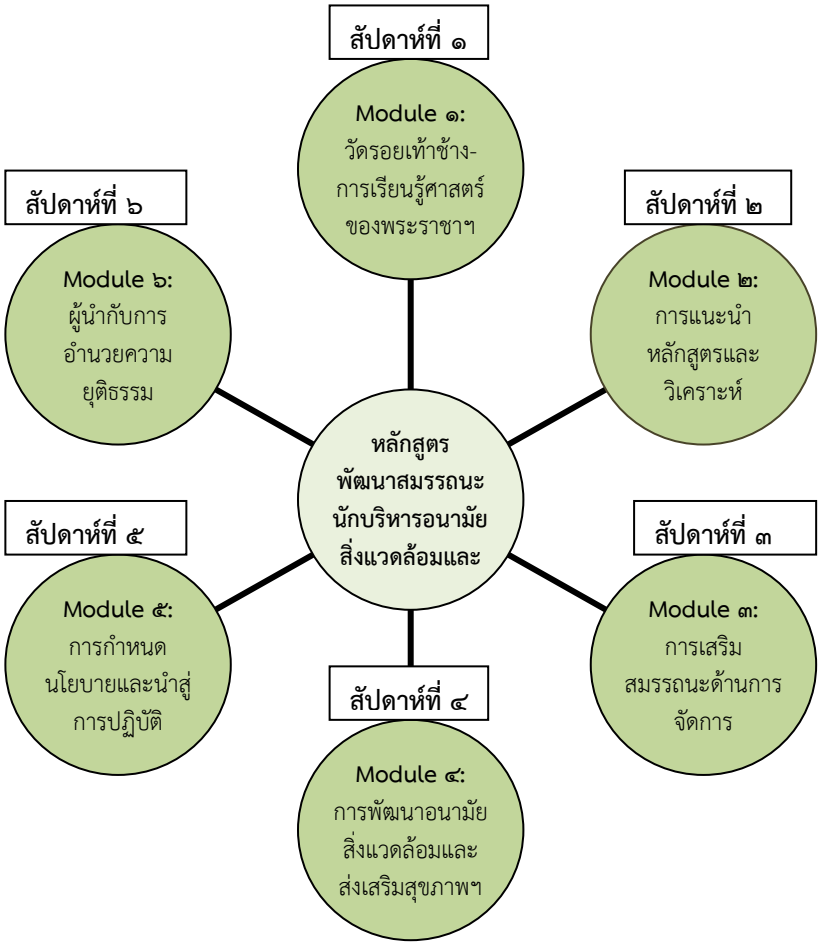
๒) ผู้เข้าอบรมต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยสม่ำเสมอ

๓) วิธีการฝึกอบรมใช้หลักการศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยมีวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้

๔) มีการบรรยาย และ/หรือ สังเคราะห์บทเรียนเป็นระยะๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็น เพื่อนำเสนอมุมมองในเชิงวิชาการ

๕) อาจมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ในการฝึกอบรมบางหน่วย เพื่อให้เหมาะสมและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

๒.๔.๕ โครงสร้างหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

๒.๔.๖ รายละเอียดของหลักสูตร

Module ๑: วัดรอยเท้าช้าง-การเรียนรู้ศาสตร์ของพระราชาเพื่อพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ

หน่วยการฝึกอบรมนี้ จะเป็นการแสวงหาแนวทางสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่เชื่อมโยงแนวนโยบายการพัฒนาตลอดช่วงชีวิต (Life course approach to health) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development goals) และ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศาสตร์ของพระราชา ที่เน้นการพัฒนาระบบคิดและวิถีการดำเนินชีวิตให้เหมาะกับภูมิสังคม การเดินทางสายกลาง ความสมเหตุสมผล รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทั้งที่เกิดจากภายในและภายนอก มีภูมิคุ้มกันตนเองและชุมชน ให้มีความมั่นคงฯลฯ เพื่อปรับใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาแบบมีเป้าประสงค์เป็นหลัก (Goal directed problem solving) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีระบบคิด (Mindset) แบบ ฮึดลุกสู้ (Resilience) เป็นการฝึกการเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหาตลอดชีวิตสำหรับชุมชน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหน่วยนี้ จะเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อดีข้อจำกัดในบทเรียนทำไมต้องการพัฒนาโดยแนวทาง Life course approach to health และการศึกษาดูงานการพัฒนาในโครงการพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง (Benchmarking) เป็นจุดอ้างอิง เพื่อสังเคราะห์บทเรียนในการปรับปรุงงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

Module ๒ : การปฐมนิเทศและการวิเคราะห์สมรรถนะตนเองเพื่อการปรับพื้นฐาน

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหน่วยนี้ จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการทบทวนระบบคิดที่จะเชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน หลากหลายและไม่แน่นอน ซึ่งจำเป็นจะต้องพ้นจากการคิดบนความเคยชิน (Automatic thinking) บนพื้นฐานการใช้ประสบการณ์เก่าๆ (Downloading) เป็นระบบคิดเชิงวิพากย์ (Critical thinking) และการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เพื่อปรับกระบวนการแก้ปัญหาที่จะรับมือกับความสับสน วุ่นวาย ไม่แน่นอนในอนาคต ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนในนโยบายและเป้าประสงค์ของการพัฒนา ความชัดเจนในเป้าประสงค์สูงสุด (What should be) จะทำให้การมองสถานการณ์ในปัจจุบัน (What is) ในเชิงระบบ มีความเข้าใจในเงื่อนไขต่าง ๆ และเห็นปฏิสัมพันธ์ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบส่วน (Building block) ของระบบที่ประกอบกันทำการหน้าที่ที่จะนำสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามนโยบาย พัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับสากล ที่พยายามขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยความเข้าใจในสถานการณ์ ตลอดจนความเคลื่อนไหวด้านการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะเป็นส่วนกระตุ้นให้เกิดการทบทวนสมรรถนะของตนเองในฐานะผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งจะต้องเป็นทั้งผู้นำ (Leader) และผู้จัดการ (Manager) ที่ดี

Module ๓ : การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการ

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหน่วยนี้ จะมุ่งเสริมสร้างทักษะการจัดการที่สำคัญในการพัฒนาระบบที่มีการปรับตัวอย่างซับซ้อน ทั้งระบบสุขภาพโดยรวมและระบบด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะต้องทำหน้าที่จัดการเครือข่าย (Networking management) ที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายระดับ ทั้งระดับบน ซึ่งเป็นหน่วยเหนือ ที่กำกับนโยบาย หน่วยงานในระนาบเดียวกันทั้งภาครัฐ เอกชนและภาคประชาสังคม รวมถึงระดับภาคีเครือข่ายในภาคประชาชนและชุมชน ในการขับเคลื่อนแนวนโยบายการพัฒนา ผู้บริหารระดับกลางต้องมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำ ที่จะมองเห็นประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ (Do the right thing) และจะต้องสามารถทำงานในความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องทั้งเชิงบริหารและ

วิชาการ (Do the thing right) ซึ่งจะต้องเปิดกว้าง เรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ ทักษะด้านการฟัง (Listening) และทักษะด้านการแสวงหาความรู้แบบสุนทรียะ (Appreciative inquiry)

Module ๔ : การพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพในยุคการพัฒนาที่ยั่งยืน

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อการปรับมุมมองเชิงวิชาการ ในหน่วยการเรียนรู้นี้ ผู้รับการฝึกอบรม จะได้รับกรณีศึกษาผลกระทบโรงการพัฒนาที่มีต่ออนามัยสิ่งแวดล้อมและวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชน โดยมุ่งให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาชุมชน ทบทวนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ทั้งในแง่มุมองผลลัพธ์ด้านสุขภาพเชิงนิเวศ (Ecological model of health outcome) ปัจจัยกำหนดด้านสังคมที่มีผลต่อสุขภาพ (Social determinants of health) แนวคิดทฤษฎีด้านการส่งเสริมสุขภาพ และกระบวนการแก้ปัญหาสุขภาพในระดับชุมชน นอกจากนี้ จะได้มีการนำเสนอแบบจำลองการวิเคราะห์สถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนา สิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชากร (D-P-S-S-E-A Framework) เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าให้ผู้รับการอบรมประยุกต์ นำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้วางแผนประเมินสถานการณ์สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

Module ๕ : การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหน่วยนี้ เป็นการเตรียมนักบริหารทั้งในภาวะปัจจุบันและอนาคต ที่สังคมมีความหลากหลาย มีการติดต่อเชื่อมโยงและมีผลกระทบต่อกัน การบริหารการพัฒนาจะมีการกระจายอำนาจสู่ระดับพื้นที่มากขึ้น ดังนั้น นักบริหารในระดับกลาง จะต้องสามารถเป็นผู้นำในการนำนโยบายการพัฒนาโดยรวมของประเทศ สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะต้องสามารถแปลงนโยบายให้สอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ สถานการณ์และภาวะคุกคามด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดทั้งคุณภาพชีวิตของประชากร มีความหลากหลายและไม่แน่นอน รวมทั้งการเกิดภาวะฉุกเฉิน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเฝ้าดูและรู้เท่าทันสถานการณ์เหล่านั้น และมีความพร้อมในการสื่อสาร การระดมทรัพยากรและพลังจากภาคีเครือข่าย ตลอดจนการวัดและคิดคำนวณต้นทุน ผลประโยชน์ ผลกระทบของนโยบาย แผนงาน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติและการบริหารจัดการที่เหมาะสม รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Module ๖ : ผู้นำในงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพกับการอำนวยความยุติธรรม

ในสังคมที่มีความซับซ้อน และความเหลื่อมล้ำที่ชัดเจน กระบวนการพัฒนาซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนานั้น ย่อมหนีไม่พ้นที่จะกระทบต่อผลประโยชน์และการเป็นประชากรที่ดี โดยเฉพาะกลุ่มที่อ่อนไหว ยากไร้ ด้อยโอกาส และเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสาร ในการที่จะเสริมสร้างทุนทางสังคม (Social capital) ให้ชุมชนที่มีความหลากหลาย ความสับสน ความไม่แน่นอน เกิดการปรับตัวสู่ดุลยภาพแบบมีเสถียรภาพที่เป็นพลวัตร (Dynamic stability) โดยสมาชิกของสังคมนั้น จะต้องรู้สึกเชื่อถือ (Sense of trust) ซึ่งกันและกัน และแน่นอนกลไกการควบคุมทางสังคมที่จะเอื้ออำนวยความยุติธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม จึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับนักบริหารงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการเรียนรู้ในหน่วยนี้ จะเป็นหน้าที่ของผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรม ที่จะวางแผนและดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาโดยทางหลักสูตรได้เตรียมเสนอวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร การอำนวยความยุติธรรม และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทั้งภายในองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับชุมชน มาเพื่อ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งนี้ ผู้รับการอบรมจะต้องวางแผน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เตรียมแนวทางการตั้งคำถาม การประมวลสรุปบทเรียน และจัดทำรายงานการเรียนรู้ทั้งหมด

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณภา ศรีพุธสมบูรณ์ (๒๕๕๔) ทำการศึกษเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ในด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตของโครงการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร จำนวน ๑ คน เจ้าหน้าที่ผู้ ดำเนินโครงการฝึกอบรม จำนวน ๒ คน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๗ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๗๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ของสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง กรมประมง โดยการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามรูปแบบ แบบจำลองซิปป์ (CIPP model) เพื่อประเมินองค์ประกอบ ๔ ด้าน พบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัย เบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน จึงทำให้ โครงการฝึกอบรมดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ

ปัญหาและข้อเสนอแนะของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ปัญหาของหัวข้อรายวิชาของหลักสูตรควรมีการปรับปรุง หัวข้อรายวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ๒) ปัญหาการจัดทำโครงการฝึกอบรมควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัดให้เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีมาตรฐาน เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรใช้ประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรของกรมประมง ๓) ควรมีการนำผลการประเมินของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งก่อนเข้าร่วมโครงการ ระหว่างเข้าร่วมโครงการ และหลังการเข้าร่วมโครงการมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการจะทำให้การประเมินผลโครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา (๒๕๕๖) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินระบบการจัดฝึกอบรมที่ครอบคลุมด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตตามรูปแบบ CIPP และประเมินปฏิกิริยาและการเรียนรู้ตามรูปแบบของเคิร์กแพทริคของผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ ๕๐ – ๕๓ จำนวน ๑๘๐ คน โดยเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการอบรมและผู้เชี่ยวชาญ

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านบริบท ความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุด คือ วิทยากรมีความรู้ในหัวข้อที่สอนและความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ฝึกอบรมทั้งหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยพึงพอใจต่ำที่สุด ส่วนผลการปประเมินปฏิกิริยา พบว่าด้านบริบทผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมเพราะ เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ด้านปัจจัยนำเข้า

หลักสูตร/คู่มือมีความเหมาะสม แต่จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากเกินไป ด้านกระบวนการวิทยากร/วิธีการฝึกอบรม/วิธีการประเมินผลการเรียนรู้มีความเหมาะสม แต่เวลาฝึกอบรม ๑ วันยังไม่เหมาะสม และด้านผลผลิตผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความมั่นใจว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับไปใช้ในการตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์การได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมหลักสูตรนี้สามารถทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้เพิ่มจริง

ธนพงศ จันทชุม (๒๕๕๒) ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการ โดยใช้วิธีการวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี ๕ กลุ่มตามลักษณะของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนวิชา โครงการจากสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน ๑๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยนำผลการวิจัยที่ได้ไปประเมินหลักสูตรตามแบบจำลองซิป (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 และ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับแบบทดสอบ ผลปรากฏว่า ดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ .๙๗ และ .๙๙ ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกันสูง โดยนำหลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งเครื่องมือต่าง ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความสอดคล้อง แล้วนำไปทดลองใช้ ปรากฏว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ในการทำแบบฝึกหัดและแบบทดสอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๘๔.๙๖ และ ๘๘.๒๔ และผลการปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๔ ค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยของแบบทดสอบทั้ง ๑๒ หัวข้อเรื่อง เท่ากับ .๘๘ แสดงว่า แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นสูงมาก 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 ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจการสอนของครูผู้สอนวิชาโครงการภาคทฤษฎีโดยรวมอยู่ในระดับดีเลิศ และการสอน ภาคปฏิบัติอยู่ในระดับดี คะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาที่เรียนวิชาโครงการภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยรวม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๗.๐๙ และคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาต่อครูผู้สอนวิชาโครงการ พบว่า มีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑

พัชนี สมพงษ์ (๒๕๕๕) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาพยาบาลเบื้องต้น) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาพยาบาลเบื้องต้น) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้รูปแบบซิป (CIPP Model) ประเมิน ๔ ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านการะบวนการ และด้านผลผลิต โดยทำการสอบถามจากผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ ๑๖ จำนวน ๑๐๗ คน ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๑๐๐ คน ผู้ร่วมงาน จำนวน ๑๐๗ คน ผู้รับบริการ จำนวน ๑๐๗ คน และคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ จำนวน ๑๔ คน โดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น ๒ แบบ คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ๑) ด้านบริบท วัตถุประสงค์ของการจัดอบรมมีความสอดคล้องกับนโยบายสาธารณสุข ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และปัญหาและสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นของการดำเนินโครงการอยู่ในระดับมาก ๒) ด้านปัจจัยนำเข้า คุณลักษณะของอาจารย์พิเศษ คุณลักษณะของแพทย์พี่เลี้ยงประจำแหล่งฝึก คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ศึกษาอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ๓) ด้านกระบวนการ คือ การจัดกิจกรรมการศึกษานอกเวลาอบรมและการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ๔๗ ด้านผลผลิต คือ ความรู้ที่ได้รับหลังการศึกษาอบรมเสร็จสิ้น และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

เพลินตา พรหมบัวศรี และคณะ (๒๕๕๖) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนา กระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการจัดโครงการฝึกอบรมในครั้งต่อไป กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลและผ่านการอบรมจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ครบทั้ง ๒ ระยะ และยินดีเข้าร่วมการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น ๘๐ คน โดยการวิจัยครั้งนี้ประเมินผลโครงการ ตามกรอบแนวคิดแบบผสมระหว่าง CIPP Model กับรูปแบบการประเมินของสเตกที่เปรียบเทียบความคาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และมาตรฐานที่กำหนด แล้วจึงตัดสินใจให้คุณค่า เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแนวการบันทึกเสียง ขณะจัดการอบรม แบบประเมินความพึงพอใจ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ที่ได้รับ และแบบประเมิน วิทยากรพี่เลี้ยง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินโครงการพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์มีความเหมาะสมกับปัญหาการให้บริการสุขภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้อง กับนโยบายการให้บริการโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางและหลักการดูแลแบบองค์รวม การประเมินมิติในแนวตั้ง ของโครงการพบว่าปัจจัยทั้ง ๔ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ๑) ความสอดคล้องของโครงการกับบริบททางนโยบายของ กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานในสังกัด ๒) การมีปัจจัยนำเข้าคือมีความพร้อมด้านบุคลากร ผู้จัดการอบรม วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ๓) ความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยี งบประมาณ ทำให้การดำเนิน โครงการตอบสนองวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี และ ๔) ด้านผลผลิตล้วนมีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินโครงการ ประสบความสำเร็จ หลังเข้ารับการอบรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจสภาพชีวิตและบริบททางสังคมของ ผู้รับบริการโรคเรื้อรัง มีความเข้าใจพฤติกรรมและเหตุผลที่มาของพฤติกรรมในชีวิตจริงของผู้รับบริการมีทัศนคติและมุมมองของตนเองในการเข้าใจปัญหาและความต้องการของ

ผู้รับบริการในบริบทชีวิตจริง มีความเข้าใจ แนวทางการพัฒนาการให้บริการหรือดูแลผู้รับบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และจากการประเมินมิติด้านแนวนอน พบว่ามีความสอดคล้องกับบริบท ปัจจัยนำเข้าสามารถสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยดีจนเกิดผลผลิต ของโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และตรงตามความคาดหวังของคณะทำงาน ส่วนปัญหาอุปสรรคพบว่า มีผู้เข้ารับการอบรมไม่ครบตามแผนที่วางไว้ ผู้เข้ารับการอบรมเหนื่อยล้าและต้องการพักผ่อน และระยะเวลา ของกิจกรรมในบางวันยาวนานเกินไป

คาราทาส ฮาคาน และเฟอ ซีวอล (๒๐๑๑) ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการประเมินตามแบบจำลอง CIPP Model การพัฒนา ความน่าเชื่อถือ และความถูกต้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงและความน่าเชื่อถือของขนาดการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นบนหลักการของโมเดลการประเมิน CIPP ของ Stufflebeam ภายในบริบทของการประเมินหลักสูตรภาษาอังกฤษของ Yildiz Technical University Besiktas ในขณะที่การเตรียมการขนาดโดยการใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางทฤษฎีและหลักการของแบบจำลองการประเมินผล CIPP ระดับพื้นฐานประกอบด้วย ๖๕ ข้อ ที่สร้างขึ้นมาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน จำนวน ๔๑๕ คนที่มีความแตกต่างคณะของ Yildiz Technical University Besiktas

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบจำลอง CIPP Model ประกอบด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลิตภัณฑ์ มีจำนวน ๔๖ ข้อ ที่บ่งบอกได้ว่า การประเมินตามแบบ CIPP Model ของหลักสูตรภาษาอังกฤษมีความถูกต้องและมีความเชื่อถือ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินทางด้านการศึกษาได้

บทที่ ๓
วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษาหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือการเป็นข้อมูลแบบผสมผสาน (Multi Methodological Methods) ได้แก่ ๑) แบบสอบถาม (Questionnaire) ๒) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep-Interview) ประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ตามกรอบแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งการประเมินระดับปฏิกิริยา ตามแนวความคิดของเคิร์กแพทริค โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้
๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ จำนวน ๓๐ คน สังกัดกรมอนามัย

กลุ่มตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำนวนประชากรทั้งหมด คือ ๓๐ คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ สังกัดกรมอนามัย (เนื่องจากเป็นกลุ่มที่รับรู้บริบทของกรมอนามัย ที่สามารถให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นถึงความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหลักสูตรกับบริบทของกรมอนามัย) จำนวน ๓๐ คน

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้

สำหรับการศึกษางานวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ใช้เครื่องมือ คือ ๑) แบบสอบถาม และ ๒) แบบสัมภาษณ์ โดยที่การสร้างเครื่องมือเกิดจากการศึกษาจากเอกสาร บทความ หนังสือ วารสารวิชาการ ฐานข้อมูลของหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการอบรมตามกรอบแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม และการประเมินผลการอบรมตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิคส์ ทั้งในรูปแบบหนังสือ สำเนาเอกสาร รายงาน และข้อมูลในระบบอินเทอร์เนต แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับประเด็นของการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลร่วมกับการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบด้วย ๕ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นการประเมินด้านบริบทของหลักสูตรกับความสอดคล้องของบริบทกรมอนามัย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมข้อคำถามทั้งหมด ๙ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๗) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	มีความสอดคล้องมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความสอดคล้องมาก
๓	หมายถึง	มีความสอดคล้องปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความสอดคล้องน้อย
๑	หมายถึง	มีความสอดคล้องน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{๕-๑}{๕}$$

$$= ๐.๘$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

๔.๒๑-๕.๐๐ ความคิดเห็นด้านบริบทของหลักสูตร กับความสอดคล้องของบริบทกรมอนามัย อยู่ในระดับสอดคล้องมากที่สุด

๓.๔๑-๔.๒๐ ความคิดเห็นด้านบริบทของหลักสูตร กับความสอดคล้องของบริบทกรมอนามัย อยู่ในระดับสอดคล้องมาก

๒.๖๑-๓.๔๐ ความคิดเห็นด้านบริบทของหลักสูตร กับความสอดคล้องของบริบทกรมอนามัย อยู่ในระดับสอดคล้องปานกลาง

๑.๘๑-๒.๖๐ ความคิดเห็นด้านบริบทของหลักสูตร กับความสอดคล้องของบริบทกรมอนามัย อยู่ในระดับสอดคล้องน้อย

๑.๐๐-๑.๘๐ ความคิดเห็นด้านบริบทของหลักสูตร กับความสอดคล้องของบริบทกรมอนามัย อยู่ในระดับสอดคล้องน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักสูตร เนื้อหาวิชาของหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมข้อคำถามทั้งหมด ๒๐ ข้อ โดยจะเป็น แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความพึงพอใจออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับมาก
๓	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับน้อย
๑	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{๕-๑}{๕}$$

$$= ๐.๘$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

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

ส่วนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการประเมินด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การเตรียมการสอน เนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล รวมข้อคำถามทั้งหมด ๑๘ ข้อ โดยจะเป็น แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความพึงพอใจออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับมาก
๓	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับน้อย
๑	หมายถึง	ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{๕-๑}{๕}$$

$$= ๐.๘$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

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

ส่วนที่ ๕ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการประเมินด้านผลผลิต ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ รวมข้อคำถามทั้งหมด ๗ ข้อ โดยจะเป็น แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔	หมายถึง	เห็นด้วย
๓	หมายถึง	ไม่มีความคิดเห็น
๒	หมายถึง	เห็นด้วย
๑	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{๕-๑}{๕}$$

$$= ๐.๘$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

๔.๒๑-๕.๐๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓.๔๑-๔.๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วย
๒.๖๑-๓.๔๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิต อยู่ในระดับไม่มีความคิดเห็น
๑.๘๑-๒.๖๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิต อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
๑.๐๐-๑.๘๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิต อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๓.๒.๒ แบบสัมภาษณ์

สำหรับเครื่องมือที่ คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกระหว่างบุคคล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ โดยประเด็นคำถามประกอบด้วย

๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

- แนะนำตัวเอง

๒) ข้อคำถามเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร

- หลักสูตร นบอส. มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดต่อบริบทของกรมอนามัย
- หลักสูตร นบอส. มีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย อย่างไร
- ท่านทราบวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นบอส. หรือไม่

๓) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า

- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์หลักสูตร นบอส.
- ความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตร นบอส. กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีความสอดคล้องหรือไม่ อย่างไร
- สถานที่อบรมมีความเหมาะสมหรือไม่
- การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ประสานงานของหลักสูตร

๔) ข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการ

- วิธีการเรียนการสอนของวิทยากรเป็นอย่างไร
- การทดสอบความรู้ หรือ การประเมินเป็นอย่างไร
- ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่

๕) ข้อคำถามเกี่ยวกับผลผลิต

- เป้าหมายของการเข้ารับการอบรมหลักสูตร นบอส. คืออะไร
- มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่
- มีการนำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

๖) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- รู้สึกอย่างไร ต่อหลักสูตร นบอส.
- หากหลักสูตร นบอส. ยังคงมีในปีงบประมาณหน้า หลักสูตรควรมีการปรับปรุงอะไรบ้าง

๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ของการศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๑) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขด้านสำนวนภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา

๒) เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และโครงสร้าง โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (index of item object congruence หรือ IOC) (สุวรีย์ ศิริโภดาภิรมย์, ๒๕๔๖)

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) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย จำนวน ๒๐ ชุด โดยแบ่งตามความเหมาะสมนำผลการทดลองใช้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach'salfa 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

๓.๓.๒ แบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ ของการศึกษา เรื่องการประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๑) นำเสนอร่างแบบสัมภาษณ์ต่อที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแก้ไขด้านสำนวนภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา

๒) เสนอแบบสัมภาษณ์ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และโครงสร้าง โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (index of item object congruence หรือ IOC)

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

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ตามเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ โดย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ พร้อมทั้งทำการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรมเพื่อนำเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ผลการศึกษา

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติดังนี้

๑) การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)

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

๓) การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการนำข้อความบรรยายที่ได้จากการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วจดบันทึก ในลักษณะของการบันทึกภาคสนาม และทำการวิเคราะห์แบบการตีความโดยประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูล อาศัยตามแนวคิดเรื่องประเมินผลการฝึกอบรม CIPP Model ตามกรอบแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม ร่วมกับกรอบแนวคิดการประเมินผลการอบรมของเคิร์กแพทริค ในระดับปฏิกิริยา

บทที่ ๔
ผลการศึกษา

การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาการประเมินหลักสูตร ภายใต้กรอบแนวคิด CIPP Model ด้านของบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต โดยนำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังนี้

๔.๑ เพื่อประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

๔.๒ เพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

๔.๑ การศึกษาประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

การศึกษาประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) อาศัยเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยทำการสอบถามไปยังผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เฉพาะบุคลากรที่สังกัดกรมอนามัย จำนวน ๒๕ คน จากทั้งหมด ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ สามารถอธิบายรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ตามตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = ๒๕)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓	๑๒.๐๐
หญิง	๒๒	๘๘.๐๐
รวม	**๒๕**	**๑๐๐.๐๐**
ช่วงอายุ		
๒๑ – ๓๐ ปี	๐	๐.๐๐
๓๑ – ๔๐ ปี	๓	๑๒.๐๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๖	๒๔.๐๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๖	๖๔.๐๐
รวม	**๒๕**	**๑๐๐.๐๐**

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(N = ๒๕)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๘	๓๒.๐๐
ปริญญาโท	๑๕	๖๐.๐๐
ปริญญาเอก	๒	๘.๐๐
รวม	**๒๕**	**๑๐๐.๐๐**
หน่วยงานต้นสังกัด		
ส่วนกลาง	๗	๒๘.๐๐
ส่วนภูมิภาค	๑๘	๗๒.๐๐
รวม	**๒๕**	**๑๐๐.๐๐**
ตำแหน่งงาน		
นักวิชาการสาธารณสุข	๑๙	๗๖.๐๐
พยาบาลวิชาชีพ	๒	๘.๐๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๔.๐๐
นักโภชนาการ	๑	๔.๐๐
นิติกร	๑	๔.๐๐
เภสัชกร	๑	๔.๐๐
รวม	**๒๕**	**๑๐๐.๐๐**
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับชำนาญการ	๗	๒๘.๐๐
ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๖	๖๔.๐๐
ระดับเชี่ยวชาญ	๒	๘.๐๐
รวม	**๒๕**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๐๐ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ สังกัดหน่วยงานส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๐ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐ และส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๐๐

๔.๑.๑ ผลการศึกษาการประเมินระบบการฝึกอบรมของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ด้านบริบท

การประเมินระบบการฝึกอบรมด้านบริบทของหลักสูตร เป็นการประเมินความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ กับบริบทของกรมอนามัย สามารถอธิบายรายละเอียด ตามตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์หลักสูตรและบริบทของกรมอนามัย

การประเมินด้านบริบท	ระดับความสอดคล้อง		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร			
๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรนี้ตอบสนองต่อความต้องการของกรมอนามัย	๔.๒๔	๐.๕๙	มากที่สุด
๒. หลักสูตรนี้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอนามัย	๔.๓๒	๐.๕๕	มากที่สุด
๓. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้สังเคราะห์ใช้ความรู้เกี่ยวกับระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๓๒	๐.๖๒	มากที่สุด
๔. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้ดูภาพรวมเกี่ยวกับระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๕๖	๐.๕๘	มากที่สุด
๕. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๑๒	๐.๗๒	มาก
๖. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้ออกแบบระบบและกระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๑๖	๐.๘๐	มาก
๗. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือทางด้านการส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๓๖	๐.๖๓	มากที่สุด
๘. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้เกิดการกำกับ ดูแล เพื่อให้เกิดการดำเนินการทางด้านการส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔.๐๘	๐.๗๕	มาก
๙. หลักสูตรนี้สามารถผลิตนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพให้มีความรู้ เหมาะสมกับทิศทางของกรมอนามัย	๔.๒๐	๐.๖๔	มาก
ความคิดเห็นรวมทั้งหมด	**๔.๒๖**	**๐.๕๑**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒ ภาพรวมทั้งหมดของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ สอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัยในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย แต่ละประเด็นพบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรส่งเสริมให้ดูภาพรวมเกี่ยวกับระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนี้ส่งเสริมให้เกิดการกำกับ ดูแล เพื่อให้เกิดการดำเนินการทางด้านการส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมมีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘

๔.๑.๒ ผลการศึกษาการประเมินระบบการฝึกอบรมของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ด้านปัจจัยนำเข้า

การประเมินระบบการฝึกอบรมด้านปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร เป็นการประเมินความพึงพอใจของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ประกอบด้วยการประเมินความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร เนื้อหารายวิชาของหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ตามตารางที่ ๔.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
หลักสูตร			
๑. กระบวนวิชาในหลักสูตร นบอส. มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	๔.๓๖	๐.๖๓	มากที่สุด
๒. กระบวนการวิชาในหลักสูตร นบอส. มีความเหมาะสมกับความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม	๔.๒๘	๐.๖๗	มากที่สุด
๓. กระบวนการวิชาในหลักสูตร นบอส. มีประโยชน์ต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงาน	๔.๓๖	๐.๖๓	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	**๔.๓๓**	**๐.๖๐**	**มากที่สุด**
เนื้อหารายวิชาของหลักสูตร			
๑. หน่วยการเรียนที่ ๑ การแนะนำหลักสูตรและวิเคราะห์สมรรถนะ	๔.๒๘	๐.๕๔	มากที่สุด
๒. หน่วยการเรียนที่ ๒ ศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	๔.๖๐	๐.๖๔	มากที่สุด
๓. หน่วยการเรียนที่ ๓ การพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	๔.๓๒	๐.๖๙	มากที่สุด
๔. หน่วยการเรียนที่ ๔ การเสริมสมรรถนะด้านการจัดการ	๔.๒๘	๐.๖๗	มากที่สุด
๕. หน่วยการเรียนที่ ๕ ผู้นำในงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพกับการอำนวยความยุติธรรม	๔.๑๒	๐.๖๖	มาก
๖. หน่วยการเรียนที่ ๖ กำหนดนโยบายและการนำสู่การปฏิบัติ	๔.๒๘	๐.๖๗	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	**๔.๓๑**	**๐.๔๙**	**มากที่สุด**

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ (ต่อ)

การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
อาจารย์ผู้สอน			
๑. อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่าน มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการสอนแต่ละวิชา	๔.๖๘	๐.๕๕	มากที่สุด
๒. อาจารย์ผู้สอนทำการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในแต่ละวิชา	๔.๕๒	๐.๕๘	มากที่สุด
๓. อาจารย์ผู้สอนมีการประยุกต์เนื้อหาวิชาให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	๔.๕๖	๐.๖๕	มากที่สุด
๔. อาจารย์ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน	๔.๖๐	๐.๕๗	มากที่สุด
๕. จำนวนอาจารย์ผู้สอนมีความเหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละรายวิชา	๔.๕๒	๐.๕๘	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	**๔.๕๗**	**๐.๔๙**	**มากที่สุด**
การสนับสนุนด้านต่าง ๆ			
๑. มีการใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา	๓.๘๐	๐.๖๔	มาก
๒. สื่อ หรือ โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ มีคุณภาพ	๔.๐๔	๐.๖๑	มาก
๓. ห้องเรียน มีโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน	๔.๓๒	๐.๕๕	มากที่สุด
๔. ตำรา หรือเอกสารประกอบการเรียนมีความทันสมัยและสอดคล้องกับเนื้อหา	๓.๙๒	๐.๗๐	มาก
๕. การให้บริการของเจ้าหน้าที่หลักสูตร มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	๔.๓๒	๐.๖๙	มากที่สุด
๖. วัน เวลา ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสม	๓.๕๖	๐.๙๖	มาก
ความคิดเห็นรวม	**๓.๙๙**	**๐.๔๕**	**มาก**
ความคิดเห็นภาพรวมทั้งหมด	**๔.๓๐**	**๐.๔๔**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า สามารถอธิบายได้ดังนี้

หลักสูตร

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับหลักสูตร พบว่า กระบวนวิชาในหลักสูตร นบอส. มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และ กระบวนการวิชาในหลักสูตร นบอส. มีประโยชน์ต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๖ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ กระบวนการวิชาในหลักสูตร นบอส. มีความเหมาะสมกับความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

เนื้อหารายวิชาของหลักสูตร

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับเนื้อหารายวิชาของหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาของหลักสูตร พบว่า เนื้อหารายวิชาหน่วยการเรียนที่ ๒ ศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๐ อยู่ในระดับมากที่สุด และหน่วยการเรียนที่ ๕ ผู้นำในงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพกับการอำนวยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๑๒ อยู่ในระดับมาก

อาจารย์ผู้สอน

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับอาจารย์ผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับอาจารย์ผู้สอน พบว่า อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่าน มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการสอนแต่ละวิชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๘ อยู่ในระดับมากที่สุด และอาจารย์ผู้สอนทำการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในแต่ละวิชา ตลอดจนจำนวนอาจารย์ผู้สอนมีความเหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละรายวิชามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๕๒ อยู่ในระดับมากที่สุด

การสนับสนุนด้านต่าง ๆ

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ พบว่า การให้บริการของเจ้าหน้าที่หลักสูตร มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ และห้องเรียน มีโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๒ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ วัน เวลา ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๕๖ อยู่ในระดับมาก

๔.๑.๓ ผลการศึกษาการประเมินระบบการฝึกอบรมของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ด้านกระบวนการ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านกระบวนการของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

การประเมินด้านกระบวนการ	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
การเตรียมการสอน			
๑. อาจารย์ผู้สอนมีการชี้แจงแผนการสอนก่อนสอนทุกครั้ง	๔.๒๐	๐.๗๖	มาก
๒. อาจารย์ผู้สอนมีการแจ้งให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของการสอนก่อนทำการสอน	๔.๓๒	๐.๖๙	มากที่สุด
๓. อาจารย์ผู้สอนมีการบอกรายละเอียดเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชาก่อนสอน	๔.๑๒	๐.๘๓	มาก
๔. อาจารย์ผู้สอนทำการสอนตามแผนการสอนทุกครั้ง	๔.๑๒	๐.๖๖	มาก
ความคิดเห็นรวม	**๔.๑๙**	**๐.๖๕**	**มาก**
เนื้อหาวิชา			
๑. เนื้อหาที่สอนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละรายวิชา	๔.๒๘	๐.๗๓	มากที่สุด
๒. เนื้อหาที่สอนสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	๔.๓๒	๐.๖๒	มากที่สุด
๓. มีการจัดเรียงเนื้อหาในแต่ละชั่วโมงได้อย่างเหมาะสม	๔.๐๐	๐.๕๗	มาก
๔. เนื้อหาที่สอนน่าสนใจและเสนอประเด็นใหม่ ๆ ที่ทันสมัย	๔.๒๐	๐.๖๔	มาก
ความคิดเห็นรวม	**๔.๒๐**	**๐.๕๓**	**มาก**
การจัดการเรียนการสอน			
๑. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอน	๔.๖๐	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. อาจารย์ผู้สอนมาสอนตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. อาจารย์ผู้สอนใช้อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละรายวิชา	๔.๒๔	๐.๖๖	มากที่สุด
๔. อาจารย์ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจในเนื้อหาที่กำลังสอน	๔.๕๒	๐.๕๘	มากที่สุด
๕. อาจารย์ผู้สอนสามารถอธิบายรายละเอียดของเนื้อหาแต่ละรายวิชาได้อย่างชัดเจน	๔.๔๔	๐.๕๘	มากที่สุด
๖. อาจารย์ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นหรือเปิดโอกาสให้ซักถาม เมื่อมีประเด็นข้อสงสัย	๔.๗๖	๐.๔๓	มากที่สุด
๗. อาจารย์ผู้สอนมีการยกตัวอย่างประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม และเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน	๔.๔๔	๐.๕๘	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	**๔.๕๐**	**๐.๔๓**	**มากที่สุด**

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านกระบวนการของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ (ต่อ)

การประเมินด้านกระบวนการ	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
การวัดและประเมินผล			
๑. อาจารย์ผู้สอนมีการชี้แจงเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการอบรมอย่างชัดเจน	๔.๑๖	๐.๘๐	มาก
๒. การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	๔.๑๖	๐.๘๐	มาก
๓. ผู้เรียนมีเวลาเตรียมตัวในการวัดผลอย่างเพียงพอ	๓.๙๖	๐.๗๓	มาก
ความคิดเห็นรวม	**๔.๐๙**	**๐.๔๓**	**มาก**
ความคิดเห็นภาพรวมทั้งหมด	**๔.๒๔**	**๐.๕๒**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความพึงพอใจเกี่ยวกับกระบวนการของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการ สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเตรียมการสอน

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการเตรียมการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการเตรียมการสอน พบว่า อาจารย์ผู้สอนมีการแจ้งให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของการสอนก่อนทำการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๒ อยู่ในระดับมากที่สุด และอาจารย์ผู้สอนมีการบอกรายละเอียดเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชาก่อนสอน กับ อาจารย์ผู้สอนทำการสอนตามแผนการสอนทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๑๒ อยู่ในระดับมาก

เนื้อหาวิชา

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา พบว่า เนื้อหาที่สอนสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๒ อยู่ในระดับมากที่สุด และการจัดเรียงเนื้อหาในแต่ละชั่วโมงได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๐๐ อยู่ในระดับมาก

การจัดการเรียนการสอน

ระดับความพึงพอใจในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พบว่า อาจารย์ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นหรือเปิดโอกาสให้ซักถาม เมื่อมีประเด็นข้อสงสัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๗๖ อยู่ในระดับมากที่สุด และอาจารย์ผู้สอนใช้อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละรายวิชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

การวัดและประเมินผล

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการจัดและประเมินผล พบว่า อาจารย์ผู้สอนมีการชี้แจงเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการอบรมอย่างชัดเจน และการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๑๖ อยู่ในระดับมาก และผู้เรียนมีเวลาเตรียมตัวในการวัดผลอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๙๖ อยู่ในระดับมาก

๔.๑.๔ ผลการศึกษาการประเมินระบบการฝึกอบรมของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ด้านผลผลิต

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านผลผลิตของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

การประเมินด้านผลผลิต	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ความรู้			
๑. ผู้เรียนมีความรู้มากขึ้นเกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ	๔.๒๐	๐.๕๐	มาก
๒. ความรู้ที่ได้มีประโยชน์กับผู้เรียนเป็นอย่างมาก	๔.๔๘	๐.๕๘	มากที่สุด
๓. ความรู้ที่ได้มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่กรมอนามัยเป็นอย่างมาก	๔.๒๘	๐.๖๑	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	**๔.๓๒**	**๐.๔๗**	**มากที่สุด**
ความเข้าใจ			
๑. ผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพที่ถูกต้อง	๔.๑๒	๐.๕๒	มาก
๒. ผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ	๔.๒๔	๐.๕๒	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	**๔.๑๘**	**๐.๔๗**	**มาก**
การนำไปใช้			
๑. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้กับบุคลลอื่นได้	๔.๒๐	๐.๗๐	มาก
๒. ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภาระงานประจำของตนเองได้	๔.๔๐	๐.๕๗	มากที่สุด
ความคิดเห็นรวม	**๔.๓๐**	**๐.๕๗**	**มากที่สุด**
ความคิดเห็นภาพรวมทั้งหมด	**๔.๒๖**	**๐.๔๕**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความพึงพอใจเกี่ยวกับผลผลิตของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับผลผลิต สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความรู้

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้จากการอบรม พบว่า ความรู้ที่ได้มีประโยชน์กับผู้เรียนเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๘ อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้เรียนมีความรู้มากขึ้นเกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๐ อยู่ในระดับมาก

ความเข้าใจ

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๒๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

การนำไปใช้

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ไปใช้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภาระงานประจำของตนเองได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔.๒ การประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

การศึกษาประเมินปฏิกิริยา ประกอบด้วยด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) อาศัยเครื่องมือ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เฉพาะบุคลากรที่สังกัดกรมอนามัย จำนวน ๒๑ คน จากทั้งหมด ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐ สามารถอธิบายผลการศึกษาได้ดังนี้

๔.๒.๑ การประเมินด้านบริบท

ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รุ่นที่ ๔ ร้อยละ ๑๐๐ มองว่า หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ มีความจำเป็นและสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย เนื่องจากกรมอนามัย มีวิสัยทัศน์ ที่ต้องการเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี ภายใต้การบริหารงานภายในเป็นแบบสายงานด้านสิ่งแวดล้อมและด้านส่งเสริมสุขภาพ ทำให้บุคลากรกรมอนามัย จำเป็นต้องมีความรอบรู้ทั้งทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุภาพ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของกรมอนามัยตามที่ได้กำหนดเอาไว้ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ก มองว่า *“...กรมอนามัยเรามุ่งเน้นการปฏิบัติงานในด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ในแต่ละพื้นที่ เราจำเป็นต้องรู้ให้กว้างเกี่ยวกับ*

อนามัยสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ เป็นอย่างไร ถึงแม้ว่า เราทำงานด้านสิ่งแวดล้อมอยู่แล้ว แต่เราก็ต้องรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพควบคู่กันไปด้วย เพราะท้ายที่สุดแล้ว เราก็ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพดี การอบรมนี้จึงเป็นการเปิดกว้าง ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ทั้ง ๒ ส่วน ซึ่งมันเป็นส่วนหนึ่งในภารกิจของกรมอนามัยอยู่แล้ว ดังนั้น พี่เลยมองว่า หลักสูตรนี้สอดคล้องกับกรมอนามัยมาก และถือว่าเป็นหลักสูตรที่กรมอนามัย ควรจะจัดให้มีทุกปี เพราะเป็นหลักสูตรที่ดีมาก...”

นอกจากนี้ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รุ่นที่ ๔ ส่วนใหญ่มองว่า การพัฒนานักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ เป็นภารกิจสำคัญของกรมอนามัย ที่จะพัฒนานักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ให้กลายเป็นผู้นำ เพราะการทำงานภายใต้ภารกิจของกรมอนามัย คือ การลงพื้นที่ชุมชน ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งกรมอนามัยจะต้องลงพื้นที่ไปในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้นำทางด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ จำเป็นอย่างมากที่จะต้องสร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นผู้นำต่อการปฏิบัติของพื้นที่ต่าง ๆ การสร้างภาวะผู้นำทางด้านนี้ หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ มีส่วนเติมเต็มความเป็นผู้นำ และมีความมั่นใจ จนกระทั่งสร้างความน่าเชื่อถือ จากประสบการณ์ของวิทยากรที่มีสอน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นภาพ และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้จริง สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ข มองว่า *“....วิทยากรแต่ละท่านที่มาสอน ท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงมาก ท่านมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในสถานการณ์ที่ท่านต้องเป็นผู้นำทัพในการปฏิบัติงาน พี่เห็นภาพชัดเจน และเมื่อพี่ลองเอากลับมาใช้ในกลุ่มงานของพี่ พี่มองว่า มันปรับใช้ได้จริง พี่เลยมองว่า ณ บริบทของกรมอนามัย หลักสูตรนี้สอดคล้องกับบริบทหรือความต้องการของกรมอนามัยเป็นอย่างมาก พี่ชอบหลักสูตรนี้มาก...”*

นอกจากนี้ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รุ่นที่ ๔ ร้อยละ ๙๐.๐๐ ทราบวัตถุประสงค์ของหลักสูตรก่อนที่เข้ารับการอบรมเบื้องต้น จากการสอบถามเพื่อน หรือรุ่นพี่ที่เคยผ่านการอบรมในหน่วยงานของตนเอง โดยผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รุ่นที่ ๔ เมื่อทราบว่าได้รับคัดเลือกให้อบรมหลักสูตรนี้ จะทำการหาข้อมูลและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับรุ่นพี่ว่า หลักสูตรนี้เรียนอย่างไร เรียนแล้วได้อะไรบ้าง สอดคล้องกับ การสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ค กล่าวว่า *“...พอพี่รู้ว่า พี่ได้รับการคัดเลือก พี่ก็ไปถามรุ่นพี่ที่ศูนย์ว่า การอบรมนี้เป็นอย่างไรบ้าง สนุกไหม น่าเบื่อไหม การบ้านเยอะไหม เพราะที่พี่ถาม พี่จะได้เตรียมตัวว่าจะต้องทำอย่างไรบ้าง พอรุ่นพี่บอกพี่ พี่ก็มีการเตรียมตัวให้พร้อมต่อการเรียนรู้...”* และผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รุ่นที่ ๔ ร้อยละ ๑๐.๐๐ มองว่า ไม่รู้เลยว่าหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ มีวัตถุประสงค์เป็นอย่างไร เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เขารับการอบรมจึงไม่รู้วัตถุประสงค์ของหลักสูตรก่อนที่จะเข้ารับการอบรม รู้แค่ว่า หลักสูตรนี้คงเน้นการเป็นผู้นำด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพเท่านั้น สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ง กล่าวว่า *“... พอพี่รู้ว่า พี่ได้รับการคัดเลือก พี่ก็ดีใจนะว่า พี่จะได้เข้ารับการอบรม พี่อยากพัฒนาตนเองอยู่แล้ว แต่พี่ก็ไม่รู้หลอกว่าหลักสูตรจะเป็นอย่างไร พี่ก็คิดว่า คงไปนั่งฟังอาจารย์สอน บรรยายไป เพราะที่หน่วยงานของพี่ไม่มีคนเคยผ่านการอบรมหลักสูตรนี้มาก่อน พี่ก็เลยไม่รู้จะไปถามเขา พี่เลยไม่รู้ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นอย่างไรนะ แต่รู้ว่าแค่ให้คนที่อยู่ในระดับหัวหน้าไปอบรม...”*

๔.๒.๒ การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รุ่นที่ ๔ ส่วนใหญ่มีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ในวันแรกของการเข้ารับการอบรม เพราะทางคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฐมนิเทศก่อนเข้ารับการอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตรว่าจะต้องทำอะไรบ้างถึงจะผ่านการอบรมในหลักสูตรดังกล่าว สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม จ กล่าวว่า *"...ทางผู้จัด คือ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เขาก็ชี้แจงชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์นะ ว่าเรียนอย่างไร ประเมินอย่างไร แล้วยังเปิดโอกาสให้ซักถาม ในเรื่องที่ไม่เข้าใจ ทางผู้จัดก็อธิบายได้อย่างชัดเจน พี่ก็กังวลเหมือนกันนะว่าจะทำได้ตามที่เขาบอกหรือเปล่า เพราะพี่กลัวงานประจำของพี่อาจจะทำให้พี่อบรมไม่เต็มที่ แต่โดยรวมพี่เข้าใจวัตถุประสงค์ชัดเจนมากขึ้น หลังจากที่มีข้อมูลจากรุ่นพี่มาแล้วในระดับหนึ่ง..."* นอกจากนี้ เมื่อเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนในหลักสูตรแล้ว ผู้ผ่านการอบรม ส่วนใหญ่ มองว่า เนื้อหารายละเอียดของแต่ละหัวข้อ มีความสอดคล้องเป็นไปตามที่ได้แจ้งว่าตั้งแต่แรก เพราะมีการกำหนดเป็นตารางเรียนที่ชัดเจนว่าแต่ละสัปดาห์จะต้องเรียนอะไรบ้าง อาจจะมีการปรับเปลี่ยนบางหัวข้อบ้าง ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แต่เนื้อหารายละเอียดก็ยังคงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

สำหรับวิทยากรของหลักสูตรนี้ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๑๐๐ มองว่า วิทยากรแต่ละท่านเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ และมีประสบการณ์สูง ทำให้รู้ได้ประโยชน์อย่างมาก ต่อการนำเอาสิ่งที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และเกิดความภาคภูมิใจว่า หากไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนี้ อาจจะไม่มีโอกาสได้เรียนรู้ หรือ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับวิทยากรระดับประเทศแบบนี้ สอดคล้องกับ การสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรม ฉ ที่กล่าวว่า *"...พี่ชอบวิทยากรในหลักสูตรมาก แต่ละท่านเป็นวิทยากรดัง ๆ ระดับประเทศ พี่ถือว่าได้โอกาสมากที่จะเข้ามาเรียนรู้ในหลักสูตรนี้ พี่ชื่นชอบ ท่านผู้ว่า ณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร ที่ท่านเป็นผู้นำ กรณีหมูป่าติดถ้ำหลวง ที่จังหวัดเชียงราย ท่านเป็นผู้นำที่มีชื่อเสียง สามารถบริหารจัดการได้ในสถานการณ์ฉุกเฉินขนาดนั้น พี่ได้ฟังมุมมองจากท่านเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ พี่ชอบมาก ถ้าพี่ไม่มีโอกาสมาเรียนหลักสูตรนี้ พี่ก็คงไม่ได้มาเรียนรู้กับท่าน..."*

สำหรับสถานที่อบรม ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๕ มองว่า สถานที่มีความสะดวกสบาย เพราะสถานที่ใช้ในการจัดการอบรมเป็นโรงแรม การจัดทำกิจกรรมระหว่างการอบรม หรือการพักอาศัยภายหลังการสิ้นสุดการอบรมในแต่ละครั้งก็เป็นสถานที่เดียวกัน มีความสะดวกสบาย ไม่ต้องเดินทางไกลมาก และหลังจากสิ้นสุดการอบรมในแต่ละครั้ง ภายในบริเวณรอบ ๆ สถานที่จัดอบรมก็มีสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่รู้สึกไม่สะดวกอะไร สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ช มองว่า *"...พี่ชอบนะ สถานที่จัดอบรมเป็นโรงแรม ทั้งจัดกิจกรรมกับที่พักเป็นสถานที่เดียวกัน ไม่ต้องเดินทางเหนื่อย บางคลาสเลิกเรียนดึก ไหนจะทำงานกลุ่มอีก เวลาเลิก พี่ไม่ต้องเดินทางไกล แค่ขึ้นลิฟท์ไปห้องก็ได้พักผ่อนแล้ว ไม่ต้องเหนื่อยกับการเดินทาง หรือบางวัน พี่เบื่ออาหารที่โรงแรม พี่ก็จะเดินลงไปหาอะไรรับประทานรอบ ๆ โรงแรม ซึ่งพี่ชอบมาก พี่เลยบอกว่า สถานที่จัดอบรมที่เป็นโรงแรมที่ถือว่าดีที่เดียวเลยหละ..."*

นอกจากนี้ เมื่อผู้ผ่านการอบรมประสบปัญหาเกี่ยวกับการอบรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับเอกสาร หรือการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้ผ่านการอบรมจะประสานไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของหลักสูตร และได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี และไม่รู้สึกติดขัดอะไรเวลาที่ได้ประสานขอความช่วยเหลือ เช่น เอกสารการเบิกจ่ายที่เกิดขึ้นภายในหลักสูตรแต่ละครั้ง ทางเจ้าหน้าที่จะให้การช่วยเหลือ และอธิบายได้อย่างชัดเจน หรือแม้กระทั่งการประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ทางคณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะรีบหาแนวทางหรือประสานเพื่ออำนวยความสะดวกทันที สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ซ กล่าวว่า *“...มีครั้งหนึ่ง พี่มีประเด็นเกี่ยวกับเอกสาร การเบิกจ่ายค่าที่พักก่อนเข้ารับการอบรม พอพี่โทรไปประสานกับทางเจ้าหน้าที่ เขาก็หาข้อมูลและประสานไปยังโรงแรมให้พี่ ในการออกใบเสร็จค่าที่พัก ซึ่งเขาประสานได้ดีมาก หรือแม้กระทั่งบางครั้งมีปัญหาเรื่องการดาวน์โหลดเอกสารต่าง ๆ พี่โทรประสานเจ้าหน้าที่ เขาก็รีบจัดหาหรือแก้ไขให้กับพี่ พี่ว่าเจ้าหน้าที่ประสานงานดีมาก ดูแลพวกพี่เป็นอย่างดี...”*

๔.๒.๓ การประเมินด้านกระบวนการ

จากการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รุ่นที่ ๔ เกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอนของหลักสูตร ตลอดทั้งหลักสูตรมีรูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติ การมอบหมายงาน การลงพื้นที่ศึกษาดูงาน เป็นต้น รูปแบบการเรียนการสอนแบบนี้ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๑๐๐ มองว่า เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้ ทั้งนี้ เนื่องจากหลักสูตรนี้เป็นการพัฒนาผู้นำ ผู้ที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้ มีความเป็นผู้ใหญ่ การมีรูปแบบที่หลากหลายในการเรียนการสอน ทำให้ผู้ผ่านการอบรมมีความสนใจที่อยากจะเรียนรู้ และรู้สึกกระตือรือร้นที่อยากจะเรียนรู้ในแต่ละวิชา ทั้งนี้รูปแบบที่ผู้ผ่านการอบรมชื่นชอบมากที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างวิทยากรและผู้ผ่านการอบรม เนื่องจากวิทยากรแต่ละท่านเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ ทำให้ผู้เข้ารับการสนใจอยากเปิดมุมมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากท่านวิทยากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อสิ้นสุดการอบรม ทั้งนี้ส่วนใหญ่ผู้ผ่านการอบรม มีตำแหน่งทางการบริหาร คือ หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน จึงอยากได้เทคนิคที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานของตนเอง ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นรูปแบบวิธีการหนึ่งที่ได้ผลที่ชัดเจน สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ฌ ที่มองว่า *“...การเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างวิทยากร ทำให้พี่มองภาพตามได้ชัดเจน เพราะบางสถานการณ์ที่ท่านวิทยากร ประสบพบเจอ พี่ก็เคยเจอมาเหมือนกัน แต่วิทยากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกับพี่ ทำให้พี่ได้เปิดมุมมองอีกมุมมองหนึ่งที่พี่ยังไม่เคยทำแบบวิทยากร พี่ก็เลยเข้าใจว่าการแก้ไขปัญหาบางเรื่อง มันสามารถทำได้หลากหลายวิธีการ ประสบการณ์มันจะช่วยสอนให้เราเข้าใจเหตุการณ์นั้นๆ มากขึ้น พี่เลยชอบวิธีการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างวิทยากรกับพวกพี่...”*

สำหรับเรื่องของระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๖๐ มองว่า การกำหนดระยะเวลาคือ เรียนวันศุกร์ วันเสาร์ วันอาทิตย์ นั้นมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากว่าผู้ผ่านการอบรมทุกท่านมีภาระงานประจำ หรือหน้าที่ประจำที่ต้องรับผิดชอบ การบริหารจัดการเวลาสามารถทำได้อย่างลงตัว คือ วันจันทร์ – วันพฤหัส ก็ปฏิบัติงานประจำตามปกติ และวันศุกร์ – วันอาทิตย์ ก็เข้ารับการอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด โดยที่สามารถบริหารจัดการได้ทั้งงานประจำและการฝึกอบรม สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ญ ที่กล่าวว่า *“...เรื่องของวัน เวลาที่เข้ารับการอบรม ผมไม่ติดใจประเด็นนี้นะ เพราะผมมองว่ามันมีความลงตัวมาก เพราะผมไม่สามารถทิ้งงานประจำ เนื่องจากงานประจำที่ผมได้รับมอบหมายต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง แต่ผมจะบริหารจัดการว่า ถึงเวลาที่ผมต้องมาอบรม ผมก็จะรีบเคลียร์งานของผมให้ได้มากที่สุด แล้วพอถึงเวลาที่อบรม ผมก็จะมาอบรม และเต็มที่กับการอบรมในทุก ๆ ครั้ง ดังนั้น ผมชอบนะที่สามารถทำทั้ง ๒ อย่างได้พร้อมกัน คือ ทำทั้งงานประจำ และอบรม แต่มันอาจจะเหนื่อยหน่อย แต่ผมว่ามันได้ประโยชน์ทั้งคู่...”* และจากการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ รุ่นที่ ๔ ร้อยละ ๔๐ มองว่า อยากให้มีการจัดการอบรมไปครั้งเดียวให้จบไปเลย เนื่องจากภาระงานประจำมีจำนวนมาก และบาง

ภาระงานมีความต่อเนื่อง จำเป็นต้องให้ความสนใจที่ภาระงานประจำก่อน และให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมภายหลัง ส่งผลให้เกิดการลาฝึกอบรมในบางครั้ง จึงอยากให้มีการจัดการอบรมทีเดียวจบหลักสูตร เพราะจะได้ให้ความสนใจในเรื่องของการอบรมไปอย่างเดียว และจะสามารถจับประเด็น หรือเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการอบรมได้มากกว่านี้ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการอบรม ฎ ที่กล่าวว่า *“...พี่ว่า เรื่องของระยะเวลาอบรม พี่อยากให้จัดทีเดียวแล้วจบ เราจะได้โฟกัสเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปเลย เพราะ ศุกร์ เสาร์ อาทิตย์ อบรมแล้วมีการบ้านต้องทำส่ง พอพี่มาทำงานวันธรรมดา พี่ไม่โฟกัสการบ้านเลย พี่สนใจที่ต้องทำงานประจำให้เสร็จก่อน เพราะผู้บริหารงานของพี่ รองานของพี่อยู่ งานบางอย่างมันต้องใช้ระยะเวลาในการทำ อาจจะต้องใช้เวลา ทำให้ไม่มีเวลาโฟกัสที่งานหรือการบ้านที่ฝึกอบรมเลย พี่มองว่ามันไม่ได้อะไรเลยจากการอบรม ถ้าแบ่งแยกวันธรรมดาทำงานวันหยุดไปอบรม...”*

๔.๒.๔ การประเมินด้านผลผลิต

จากการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรม เกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้ ร้อยละ ๙๐ ได้เรียนรู้เกี่ยวภาวะผู้นำ จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็น กระบวนการคิด กระบวนการบริหารจัดการ โดยกระบวนการดังกล่าวเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้ผ่านการอบรม มีความประทับใจ และตกผลึกกระบวนการคิดจากวิทยากรในแต่ละท่าน และสามารถนำมาปรับใช้ได้ในหน้างานของตนเอง เช่น การวางตัว การมองลูกน้อง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการเป็นผู้นำ ทั้งหมดนี้ ล้วนแล้วแต่ได้มาจากวิทยากรจากหลักสูตรนี้ทั้งสิ้น สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรม ฎ ที่มองว่า *“...สิ่งที่พี่ได้จากการอบรมครั้งนี้ คือ พี่ได้เห็นมุมมองของการเป็นผู้นำ จากทีมวิทยากรที่มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ แล้วพี่ก็เอามาปรับใช้ที่กลุ่มงานพี่ ในการบริหารงานภายในกลุ่มงานของพี่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำของพี่ หรือแม้กระทั่งบุคลิกการเป็นผู้นำ พี่ก็เอามาลองปรับใช้ด้วยนะ...”* นอกจากนี้ การนำเอาสิ่งที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานก็มีข้อจำกัดที่เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น หน้างานประจำ บางหน้างานไม่เอื้อให้สามารถนำสิ่งที่ได้จากการอบรมมาใช้ในหน้างานได้ จึงไม่สามารถจะหาโอกาสในการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการอบรมอย่างไร

สำหรับเนื้อหาสาระเชิงวิชาการทั้งด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ ๗๐ มองว่า ไม่ค่อยได้รับความรู้เพิ่มเติม เนื่องจากส่วนมากผู้ผ่านการอบรม รับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพอยู่แล้ว เมื่อมีการเรียนการสอนในหัวข้อดังกล่าว ก็จะเป็นการเติมเต็มส่วนที่ขาดหาย หรือส่วนที่เป็นข้อมูลใหม่ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้แบบต่อยอด สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรม ฐ ที่มองว่า *“...เนื้อหาเชิงวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมกับส่งเสริมสุขภาพ พี่ไม่ค่อยได้อะไร พี่มองว่า เรื่องนี้ มันเกิดจากการเรียนรู้ตามตำรา ที่พี่เคยเรียนมาตั้งแต่ปริญญาตรี ปริญญาโท แล้ว เพียงแต่ว่า มาต่อยอดและอัปเดตเพิ่มเติมในสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่พี่ได้จริง ๆ กลับเป็นแนวคิดในการบริหารงานหรือแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำมากกว่า...”*

๔.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.)

จากการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายประเด็นที่น่าสนใจ สามารถอธิบายได้ดังนี้

๔.๓.๑ ระยะเวลาในการอบรม

- ควรจะปรับช่วงเวลาที่ใช้ในการอบรม ไม่ควรจะเลิกดึกจนเกินไป หรือ ไม่ควรเกินวันละ ๘ ชั่วโมง เพราะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการอบรม

๔.๓.๒ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

- ควรมีการปรับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม โดยเป็นข้าราชการระดับชำนาญการขึ้นไป เพื่อเป็นการวางรากฐานในการสร้างกำลังคนรุ่นใหม่ให้ทันต่อการทำงานในยุคปัจจุบันและอนาคต

- ผู้เข้ารับการอบรมควรปฏิบัติหน้าที่ประจำที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยตรง เพราะหลักสูตรดังกล่าว สามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

- ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละรุ่นควรมีสัดส่วนระหว่างคนกรมอนามัยและคนนอกกรมอนามัย อัตราส่วน ๖๐ : ๔๐

- กำหนดช่วงอายุของผู้เข้ารับการอบรม ไม่เกิน ๕๕ ปี เนื่องจากกรมอนามัยจะได้ใช้ประโยชน์จากผู้ที่ผ่านการอบรมในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในปฏิบัติงานได้จริง และมีเวลามากเพียงพอต่อการใช้ประโยชน์จากความรู้ดังกล่าว ถือว่าเป็นการต่อยอดการพัฒนากรมอนามัยทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ

๔.๓.๓ เนื้อหาวิชาและวิทยากร

- ควรมีการปรับเพิ่มวิทยากร นักบริหารในระดับท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ในพื้นที่ โดยเฉพาะในเรื่องของการบูรณาการภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเครือข่าย

- ควรมีการปรับเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการสื่อสารหรือการจัดการสร้างความรอบรู้ ตลอดจนการสอนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

บทที่ ๕
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งเพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ สังกัดกรมอนามัย จำนวน ๓๐ คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ทั้งนี้ การวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป การทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

สำหรับการศึกษา เรื่อง การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือการเป็นข้อมูลแบบผสมผสาน (Multi Methodological Methods) ได้แก่ ๑) แบบสอบถาม (Questionnaire) ๒) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep-Interview) ผู้วิจัยทำการสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

๕.๑.๑ เพื่อประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

การประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เป็นการประเมินผลการอบรมตามกรอบแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ สังกัดกรมอนามัย จำนวน ๒๕ คน จากทั้งหมด ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

๕.๑.๑.๑ การประเมินผลการอบรมด้านบริบท

ภาพรวมของการประเมินด้านบริบท พบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ มีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย คือ ๔.๒๖ และหลักสูตรนี้สอดคล้องกับการส่งเสริมให้ดูภาพรวมเกี่ยวกับระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖

๕.๑.๑.๒ การประเมินผลการอบรมด้านปัจจัยนำเข้า

ภาพรวมของการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของปัจจัยนำเข้า พบว่า ๑) ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ ๒) ความพึงพอใจเกี่ยวกับเนื้อหารายวิชาของหลักสูตรในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ๓) ความพึงพอใจเกี่ยวกับอาจารย์ผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ ๔) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙

๕.๑.๑.๓ การประเมินผลการอบรมด้านกระบวนการ

ภาพรวมของการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ความพึงพอใจด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นของกระบวนการ พบว่า ๑) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการเตรียมการสอนของวิทยากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ๒) ความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านเนื้อหา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ ๓) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ ๔) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙

๔.๑.๑.๔ การประเมินผลการอบรมด้านผลผลิต

ภาพรวมของการประเมินด้านผลผลิต พบว่า ความพึงพอใจด้านผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ๑) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ ๒) ความพึงพอใจเกี่ยวกับความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ ๓) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือถ่ายทอดต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐

๕.๑.๒ เพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

การประเมินประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เป็นการประเมินผลการอบรมตามกรอบแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม ร่วมกับการประเมินระดับปฏิกิริยา ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค โดยเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้เครื่องมือ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ สังกัดกรมอนามัย จำนวน ๒๑ คน จากทั้งหมด ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ การประเมินด้านบริบท จากการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรม พบว่า ร้อยละ ๑๐๐ มองว่าหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) มีความจำเป็นและสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย

๕.๑.๒.๒ การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า หลักสูตรวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีการชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตรตั้งแต่วันแรกที่เข้ารับการอบรม และวิทยากรแต่ละท่านที่เข้ามาให้ความรู้ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ และประสบการณ์สูง รวมทั้งสถานที่ที่ใช้ในการจัดอบรมมีความสะดวกสบายตลอดจนการประสานงานกับทางเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

๕.๑.๒.๓ การประเมินด้านกระบวนการ วิธีการเรียนการสอนของหลักสูตร มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับกลุ่มวัยของผู้ที่เข้ารับการอบรม รวมทั้งเรื่องของระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม มองว่า มีความเหมาะสม ถึงร้อยละ ๖๐.๐๐

๕.๑.๒.๔ การประเมินด้านผลผลิต การสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรม ร้อยละ ๙๐ มองว่าได้เรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งกระบวนการคิด การบริหารจัดการ และสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง แต่ในทางเนื้อหาสาระวิชาการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพที่ได้รับจากการอบรม และร้อยละ ๗๐ มองว่าไม่ค่อยได้รับความรู้เพิ่มเติมในเชิงวิชาการ เนื่องจากผู้ผ่านการอบรมมีต้นทุนทางด้านนี้อยู่แล้ว แต่จะได้รับความรู้เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

๕.๒.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.)

จากการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๒๑ คน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) สามารถสรุปได้ดังนี้

๕.๒.๓.๑ ระยะเวลาในการอบรม ในแต่ละครั้งไม่ควรเกินวันละ ๘ ชั่วโมง เพราะหากเกิน ๘ ชั่วโมง จะทำให้เกิดอาการเมื่อยล้า ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการอบรม

๕.๒.๓.๒ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม ควรกำหนดให้เป็นข้าราชการในระดับชำนาญการขึ้นไป มีอายุตัวไม่เกิน ๕๕ ปี และปฏิบัติงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ

๕.๒.๓.๓ ควรมีการเพิ่มวิทยากรในระดับท้องถิ่นที่มีประสบการณ์ และเพิ่มรายละเอียดของเนื้อหาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา

การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งเพื่อประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ดังนั้น การอภิปรายผลการศึกษา จึงนำเสนอประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

๕.๒.๑ การประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ตามกรอบแนวคิด CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม โดยการให้ผู้ผ่านการอบรมสังกัดกรมอนามัย จำนวน ๓๐ คน ตอบแบบสอบถาม จากการประเมินตามกรอบแนวคิดดังกล่าว ภาพรวมการจัดหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ที่เป็นการจัดหลักสูตรภายใต้ความร่วมมือระหว่างคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้ผ่านการอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต รวมทั้งมองว่า หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย หากพิจารณาตามภารกิจของกรมอนามัยตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน (ระบุไว้ในกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๙๘ ก หน้า ๙๕ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ ให้กรมอนามัย

กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า ดังนั้น กรมอนามัยจึงกำหนดเป้าหมายอันสูงสุดของกรมอนามัย ไว้ว่า “กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี” โดยที่กรมอนามัยมีหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน ดังนั้นรายละเอียดของหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ จึงออกแบบรายละเอียดของเนื้อหามีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย เช่น module ๒ การวิเคราะห์สมรรถนะของตนเองเพื่อปรับพื้นฐาน เป็นการเริ่มต้นในการเข้าใจตนเอง ตั้งแต่กระบวนการคิด ไปจนถึงการคิดเชิงวิพากษ์ แล้วมองเป้าหมายร่วมกันในการเรียนรู้ภายในหลักสูตรนี้ หรือแม้กระทั่ง module ๓ และ ๔ ที่เริ่มมีการสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการเสริมทักษะการบริหารจัดการภายใต้ระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ โดยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม เพื่อปรับมุมมองทางวิชาการ ดังนั้น จุดเด่นของการอบรมหลักสูตรนี้ คือ การอบรมในรูปแบบของ Active Learning โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมนั้น นำองค์ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพและเกิดแนวคิดในการนำไปประยุกต์ใช้ และสำหรับจุดด้อยที่ค้นพบสำหรับหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) คือ ผู้เข้ารับการอบรม ไม่มีความหลากหลาย และไม่ครอบคลุมภาคีเขื่อข่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพราะองค์กรส่วนท้องถิ่นเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการลงพื้นที่ชุมชน ในการนำเอานโยบายทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ จึงสามารถเปรียบได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้น กลุ่มคนเหล่านี้จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่านี้ อาจจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบของผู้เข้ารับการอบรม หรือทีมวิทยากรต่าง ๆ ย่อมทำได้ แต่ในทางปฏิบัตินั้นหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) เป็นการทำข้อตกลงร่วมกับคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กับกรมอนามัย การออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาวิชา เกิดจากความร่วมมือกันของทั้งสองฝ่าย ดังนั้น กรมอนามัยและคณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต้องตระหนักถึงความสำคัญของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มากขึ้น และบริหารจัดการให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมกับหลักสูตรมากที่สุด เพื่อให้การดำเนินการหรือการขับเคลื่อนงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัยนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดจนกลายเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี ต่อไป

๕.๒.๒ การประเมินปฏิกิริยาด้านผลผลิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบว่า ผู้ผ่านการอบรมได้รับความรู้มากน้อยเพียงใด จากการอบรมครั้งนี้ และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด จากการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย จำนวน ๒๑ คน พบว่า การเข้ารับการอบรมครั้งนี้ ความรู้ที่ได้ มุ่งเน้นไปในเรื่องของภาวะผู้นำ ทั้งกระบวนการคิด กระบวนการบริหารจัดการ จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันและกัน ทั้งนี้ หากพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละวิชาของหลักสูตรมุ่งสร้างผู้บริหารระดับกลาง ที่จะต้องมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำ ที่สามารถรับผิดชอบได้ทั้งเชิงบริหารและเชิงวิชาการ แต่หลักสูตรไม่ได้เน้นเนื้อหาเชิงวิชาการทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้น การเรียนรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรนี้ จะเป็นกรอบแนวคิด วิธีการทำงาน วิธีการบริหารงาน และสมรรถนะทางการบริหารเป็นสำคัญ หากเมื่อทบทวนคุณสมบัติของผู้ที่เข้ารับการอบรมตามที่กำหนดไว้ ต้องเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ โดยเปิดกว้างทุกตำแหน่งงาน แต่เนื้อหารายวิชาส่วนใหญ่เน้นในเรื่องของอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ จึงสะท้อนให้เห็นว่า หากผู้เข้ารับการอบรม ถึงแม้จะเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ แต่ภาระงานประจำไม่ได้รับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ การนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ก็จะไม่เกิดความต่อเนื่อง และไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ อย่างไรก็ตาม หากต้องการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ภายหลังจากที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ จึงจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมให้ชัดเจน เฉพาะทางมากกว่านี้ เช่น นอกจากระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษแล้ว อาจจะต้องระบุคุณสมบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับต้องรับผิดชอบงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพด้วย เพื่อให้หลักสูตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เมื่อผู้ผ่านการอบรมกลับไปปฏิบัติงาน และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนพงศ์ จันทชุม (๒๕๕๒) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนวิชาโครงการ เมื่อทำการประเมินผลด้านผลผลิต จึงเป็นการติดตามผลการสอนของครูผู้สอนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจการสอนของครูผู้สอนวิชาโครงการ อยู่ในระดับดี ซึ่งการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า การเลือกกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับการอบรม ย่อมทำให้วิเคราะห์ผลผลิตที่ได้จากการอบรมมีความชัดเจน และสามารถตอบโจทย์วัตถุประสงค์ หรือสมมติฐานที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรกได้เป็นอย่างดี

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับ การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ มีรายละเอียด ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมอนามัยควรกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือมีหน้าที่รับผิดชอบด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัยทุกคน ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ เพื่อเป็นการปูพื้นฐานของการปฏิบัติงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ กรมอนามัยควรมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคีเครือข่ายอื่นที่ปฏิบัติงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานในด้านดังกล่าว เพื่อให้สอดรับกับบริบทของพื้นที่ และก่อให้เกิดการ

ทำงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างกรมอนามัยและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมอนามัยต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมที่กำหนดเพียงเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ทุกตำแหน่งงาน เมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจึงมีความหลากหลายในตำแหน่งงาน รวมทั้งมีความหลากหลายหน้าที่ความรับผิดชอบ บางคนรับผิดชอบงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือด้านส่งเสริมสุขภาพ แต่บางคนไม่ได้รับผิดชอบงานทางด้านดังกล่าว เมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้ว จึงนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ดังนั้น หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ จำเป็นต้องมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับหลักสูตร เช่น ต้องปฏิบัติงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือ ด้านส่งเสริมสุขภาพ หรือมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้งานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการพัฒนาประสิทธิภาพของหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕.๓.๓. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

๑) ควรมีการเผยแพร่ผลการศึกษาสำหรับงานวิจัยนี้ เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษา สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอบรมของกรมอนามัย ซึ่งเป็นการสะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการอบรมในแต่ละหลักสูตรเชิงคุณภาพ

๒) ข้อจำกัดของการศึกษา การนำผลการศึกษา เรื่อง การประเมินผลการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ จำเป็นต้องศึกษาข้อจำกัดของงานวิจัยอย่างถ่องแท้ เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการศึกษา ดังนี้

๒.๑) การเก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ สังกัดกรมอนามัย จำนวน ๓๐ คน แต่สามารถเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน และจากการสัมภาษณ์ จำนวน ๒๑ คน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าว มีงานประจำที่ค่อนข้างเยอะ และไม่สะดวกให้ข้อมูล หรือ ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ครบทั้งการตอบบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ บางคนสามารถให้ข้อมูลได้เพียงรูปแบบเดียว จึงไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามที่กำหนด

๒.๒) การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรกรมอนามัย หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ที่กำหนดจัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่กองการเจ้าหน้าที่ ทำการติดตามผลการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทำให้ผู้ผ่านการอบรมบางคนไม่สามารถจำรายละเอียดของเนื้อบางส่วนของหลักสูตรได้ จึงจะได้ข้อมูลบางส่วนไม่ครบถ้วน

๒.๓) การศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นการประเมินผลการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เท่านั้น ซึ่งหลักสูตรอาจจะมีการพัฒนาหรือปรับปรุงมาแล้วจากรุ่นที่ ๑ – รุ่นที่ ๓ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นประเมินกระบวนการอบรมสำหรับหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เท่านั้น

๕.๓.๔ ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า

๑) ช่วงระยะเวลาสำหรับการติดตามผล เนื่องจากว่า การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ เป็นการติดตามผลหลังสิ้นสุดการอบรม ที่กำหนดช่วงระยะเวลาการติดตามนานเกินไป หลังสิ้นสุดการอบรม ส่งผลให้การเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก ดังนั้น จึงควรเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม ไม่เร็วหรือช้าเกินไป ในการเก็บข้อมูลหรือติดตามผลดังกล่าว โดยที่ระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการกำกับติดตามอยู่ที่ประมาณหลัง ๖ เดือนแรกที่กลับไปปฏิบัติงานภายหลังการสิ้นสุดการอบรม

๒) ประเด็นสำหรับการศึกษา สำหรับประเด็นที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เน้นการกำกับติดตามผู้ผ่านการอบรมภายหลังการสิ้นสุดการอบรม เกี่ยวกับความพึงพอใจจากการอบรมในครั้งนี้ รวมทั้งการติดตามผลการนำเอาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานเท่านั้น จึงไม่ได้มีการศึกษาในประเด็นอื่น ๆ เช่น ความคุ้มค่า หรือระดับความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า เรื่องนี้ อาจจะศึกษาในเรื่องของความคุ้มค่า ของหลักสูตรเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของหลักสูตร หรือศึกษาระดับความรู้ เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากผู้ผ่านการอบรม เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการอบรม

บรรณานุกรม

กรมอนามัย (๒๕๖๒). **วิสัยทัศน์ พันธกิจ.** ค้นเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.anamai.moph.go.th/main.php?filename=mission_๒๐๑๖.

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย. (๒๕๖๒). **หลักสูตรสำหรับบุคลากรกรมอนามัย.** ค้นเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒.[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://person.anamai.moph.go.th/article_attach/%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๘%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%A๐%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙E%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%AB%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%B๙%E๐%B๘%๙๕%E๐%B๘%A๓%๒๐%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%AA..pdf.

กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ. (๒๕๕๘). **ข้อมูลสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ.** ค้นหาเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://hia.anamai.moph.go.th/download/hia/program/prototype_of_environmental_health_database_update/๓.๑%๒๐his.pdf.

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (๒๕๖๒). **หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ.** ค้นหาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://sasuk.fph.tu.ac.th/news/courses/๒๐๑๙_Env-Health%๒๐Administration%๒๐and%๒๐Health-Promotion.php.

ชูชัย สมิทธิไกร. (๒๕๔๔). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชาว์ อินใย. (๒๕๕๕). **การประเมินโครงการ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนพงศ์ จันทชุม. (๒๕๕๒). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนวิชาโครงการ .** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา. (๒๕๕๖). **การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิษณุ ฟองศรี. (๒๕๕๓). **การประเมินโครงการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: บริษัท ด่านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

พัชนี สมพงษ์. (๒๕๕๕). **การประเมินโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาพยายาบาลเบื้องต้น)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพลิตา พรหมบัวศรีและคณะ. (๒๕๕๖). **การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนากระบวนทัศน์ในการบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์.** วารสารวิทยาลัยพระปกเกล้าจันทบุรี, ๒๕(๑).

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (๒๕๕๕). **การประเมินผลนโยบายสาธารณะ.** กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

วิจิตร อาวะกุล. (๒๕๔๐). **การฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงการณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณภา ศรีพุธสมบูรณ์. (๒๕๕๗). **การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔.** สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีกำรประมง กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ค้นหาเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒. [ระบบออนไลน์]. http://elib.fisheries.go.th/LIBCAB/DRAWERS/ABS/DATA๐๐๐๑/๐๐๐๐๑๔๑๑.PDF.

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (๒๕๔๖). **การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด พรมจุ้ย. (๒๕๔๔). **เทคนิคการประเมินโครงการ.** นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์.(๒๕๔๖). **การวิจัยทางการศึกษา.** ลพบุรี. ฝ่ายเอกสารการพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สำนักบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัย. (๒๕๕๙). **“รวมพลัง”เปลี่ยนกรมอนามัย : DOH Change.** นนทบุรี: กรมอนามัย.

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

Daniel L. Stufflebeam. (๒๐๐๗). **Evaluation theory, models and applications.** California: Jossey-Bass Publishers.

Karatas Hakan and Fer Sevalb. (๒๐๑๑). **CIPP evaluation model scale: development, reliability and validity.** Procedia Social and Behavioral Sciences ๑๕ (๒๐๑๑) ๕๙๒–๕๙๙.

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

ภาคผนวก

เครื่องมือสำหรับการศึกษา

แบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยเรื่อง
การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ
กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

<u>คำชี้แจง</u>

๑. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

๒. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินระบบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔ ระดับปฏิกิริยา ตามกรอบแนวคิดของเคิร์กแพทริค ภายใต้บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

๔. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ การประเมินด้านบริบท

ส่วนที่ ๓ การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

ส่วนที่ ๔ การประเมินด้านกระบวนการ

ส่วนที่ ๕ การประเมินด้านผลผลิต

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. ระดับตำแหน่งงาน	[ ] ระดับชำนาญการ	[ ] ระดับชำนาญการพิเศษ
	[ ] ระดับเชี่ยวชาญ	

ส่วนที่ ๒ การประเมินด้านบริบท

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้ว พิจารณาตอบให้ตรงตามคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

การประเมินบริบท	**ระดับการประเมินความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย**				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
๑. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรนี้ตอบสนองต่อความต้องการของกรมอนามัย					
๒. หลักสูตรนี้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอนามัย					
๓. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้สังเคราะห์ใช้ความรู้เกี่ยวกับระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม					
๔. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้ดูภาพรวมเกี่ยวกับระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม					
๕. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม					
๖. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้ออกแบบระบบและกระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม					
๗. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือทางด้านการส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม					
๘. หลักสูตรนี้ส่งเสริมให้เกิดการกำกับ ดูแล เพื่อให้เกิดการดำเนินการทางด้านการส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม					
๙. หลักสูตรนี้สามารถผลิตนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพให้มีความรู้ เหมาะสมกับทิศทางของกรมอนามัย					

ส่วนที่ ๓ การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ปัจจัยนำเข้า	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
หลักสูตร					
๑๐. กระบวนวิชาในหลักสูตร นบอส. มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
๑๑. กระบวนการวิชาในหลักสูตร นบอส. มีความเหมาะสมกับความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม					
๑๒. กระบวนการวิชาในหลักสูตร นบอส. มีประโยชน์ต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงาน					
เนื้อหารายวิชาของหลักสูตร					
๑๓. หน่วยการเรียนที่ ๑ การแนะนำหลักสูตรและวิเคราะห์สมรรถนะ					
๑๔. หน่วยการเรียนที่ ๒ ศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ					
๑๕. หน่วยการเรียนที่ ๓ การพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ					
๑๖. หน่วยการเรียนที่ ๔ การเสริมสมรรถนะด้านการจัดการ					
๑๗. หน่วยการเรียนที่ ๕ ผู้นำในงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพกับการอำนวยความยุติธรรม					
๑๘. หน่วยการเรียนที่ ๖ กำหนดนโยบายและการนำสู่การปฏิบัติ					
อาจารย์ผู้สอน					
๑๙. อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่าน มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการสอนแต่ละวิชา					
๒๐. อาจารย์ผู้สอนทำการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในแต่ละวิชา					
๒๑. อาจารย์ผู้สอนมีการประยุกต์เนื้อหาวิชาให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้					
๒๒. อาจารย์ผู้สอนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน					
๒๓. จำนวนอาจารย์ผู้สอนมีความเหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละรายวิชา					

ส่วนที่ ๓ **การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า** (ต่อ)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ปัจจัยนำเข้า	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสนับสนุนด้านต่าง ๆ					
๒๔. มีการใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา					
๒๕. สื่อ หรือ โสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ มีคุณภาพ					
๒๖. ห้องเรียน มีโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน					
๒๗. ตำรา หรือเอกสารประกอบการเรียนมีความทันสมัยและสอดคล้องกับเนื้อหา					
๒๘. การให้บริการของเจ้าหน้าที่หลักสูตร มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
๒๙. วัน เวลา ที่ใช้ในการเรียนการสอนมีความเหมาะสม					

ส่วนที่ ๔ **การประเมินด้านกระบวนการ**

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

กระบวนการ	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเตรียมการสอน					
๓๐. อาจารย์ผู้สอนมีการชี้แจงแผนการสอนก่อนสอนทุกครั้ง					
๓๑. อาจารย์ผู้สอนมีการแจ้งให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของการสอนก่อนทำการสอน					
๓๒. อาจารย์ผู้สอนมีการบอกรายละเอียดเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชาก่อนสอน					
๓๓. อาจารย์ผู้สอนทำการสอนตามแผนการสอนทุกครั้ง					

ส่วนที่ ๔ **การประเมินด้านกระบวนการ** (ต่อ)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้ว พิจารณาตอบให้ตรงตามคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

กระบวนการ	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เนื้อหาวิชา					
๓๔. เนื้อหาที่สอนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละรายวิชา					
๓๕. เนื้อหาที่สอนสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
๓๖. มีการจัดเรียงเนื้อหาในแต่ละชั่วโมงได้อย่างเหมาะสม					
๓๗. เนื้อหาที่สอนน่าสนใจและเสนอประเด็นใหม่ ๆ ที่ทันสมัย					
การจัดการเรียนการสอน					
๓๘. อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอน					
๓๙. อาจารย์ผู้สอนมาสอนตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ					
๔๐. อาจารย์ผู้สอนใช้อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละรายวิชา					
๔๑. อาจารย์ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจในเนื้อหาที่กำลังสอน					
๔๒. อาจารย์ผู้สอนสามารถอธิบายรายละเอียดของเนื้อหาแต่ละรายวิชาได้อย่างชัดเจน					
๔๓. อาจารย์ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นหรือเปิดโอกาสให้ซักถาม เมื่อมีประเด็นข้อสงสัย					
๔๔. อาจารย์ผู้สอนมีการยกตัวอย่างประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม และเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน					
การวัดและประเมินผล					
๔๕. อาจารย์ผู้สอนมีการชี้แจงเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการอบรมอย่างชัดเจน					
๔๖. การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
๔๗. ผู้เรียนมีเวลาเตรียมตัวในการวัดผลอย่างเพียงพอ					

ส่วนที่ ๕ การประเมินด้านผลผลิต

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามคิดเห็นของท่านมากที่สุด

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

ผลผลิต	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้					
๔๘. ผู้เรียนมีความรู้มากขึ้นเกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ					
๔๙. ความรู้ที่ได้มีประโยชน์กับผู้เรียนเป็นอย่างมาก					
๕๐. ความรู้ที่ได้มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่กรมอนามัยเป็นอย่างมาก					
ความเข้าใจ					
๕๑. ผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพที่ถูกต้อง					
๕๒. ผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ					
การนำไปใช้					
๕๓. ผู้เรียนสามารนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้กับบุคลลอื่นได้					
๕๔. ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภาระงานประจำของตนเองได้					

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

แนวทางการสัมภาษณ์
การศึกษาวิจัยเรื่อง
การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ
กรณีศึกษา หลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ ๔

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

๑.๑ แนะนำตัวเอง

๒. ข้อคำถามเกี่ยวกับบริบทของหลักสูตร

๒.๑ หลักสูตร นบอส. มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดต่อบริบทของกรมอนามัย เพราะอะไร

๒.๒ หลักสูตร นบอส. มีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย อย่างไร

๒.๓ ท่านทราบวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นบอส. หรือไม่

๓. ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า

๓.๑ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์หลักสูตร นบอส.

๓.๒ ความสอดคล้องของหลักสูตร นบอส. กับวัตถุประสงค์ มีความสอดคล้องหรือไม่ อย่างไร

๓.๓ สถานที่อบรมมีความเหมาะสมหรือไม่

๓.๔ การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ประสานงานของหลักสูตร

๔. ข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการ

๔.๑ วิธีการเรียนการสอนเป็นอย่างไร

๔.๒ การทดสอบความรู้ หรือ การประเมินเป็นอย่างไร

๔.๓ ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่

๕. ข้อคำถามเกี่ยวกับผลผลิต

๕.๑ เป้าหมายของการเข้ารับการอบรมหลักสูตร นบอส. คืออะไร

๕.๒ มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่

๕.๓ มีการนำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงานหรือไม่ อย่างไร

๖. ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๖.๑ รู้สึกอย่างไร ต่อหลักสูตร นบอส.

๖.๒ หากหลักสูตร นบอส. ยังคงมีในปีงบประมาณหน้า หลักสูตรมีมีการปรับปรุงอะไรบ้าง

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

<u>ประวัติการศึกษา</u>

ระดับปริญญาตรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ระดับปริญญาโท : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์
สาขาบริหารรัฐกิจ

ระดับปริญญาเอก : กำลังศึกษา ณ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ