

การติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับต้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

ศุภรัตน์ แจ่มแจ้ง พย.ม.* วิรดา อรรถเมธากุล วท.ม.*
กาญจนา ร้อยนาค พย.ม.* ดวงแข พิทักษ์สิน พย.ม.*

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอบรม ผลการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรม และ เปรียบเทียบคะแนนการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรม ของผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ที่ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และประเมินความพึงพอใจของหน่วยงาน ต้นสังกัด ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมภายหลังการอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวน 126 ราย ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 เป็นผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา กลุ่มละ 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ชุด คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น แบบติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจของหน่วยงานต้นสังกัดต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 .79 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง Kruskal-Wallis Test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอบรมในด้านปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร กระบวนการที่ใช้ในการจัดการอบรม และการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ โดย ภาพรวมในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.34, SD = .59$)

2. คะแนนการพัฒนาตนเองของผู้ผ่านการอบรมภายหลังการอบรมซึ่งประเมินโดยผู้ผ่านการอบรมผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.67, SD = .26, \bar{X} = 3.80, SD = .26$ และ $\bar{X} = 3.79, SD = .22$ ตามลำดับ)

3. คะแนนการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรมโดยภาพรวมที่ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรมผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการประเมินจากผู้ร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 61.53 รองลงมา คือการประเมินจากผู้บังคับบัญชา และจากการประเมินโดยผู้ผ่านการอบรมเท่ากับ 58.62 และ 43.35 ตามลำดับ

4. คะแนนความพึงพอใจของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = .41$)

คำสำคัญ : ผลการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรม ผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น

* พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีราชบุรี

An Evaluation of First -Line Public Health Administrators Training Program Boromarajonnani College of Nursing, Ratchaburi

Suparat Jamjang, (M.N.S.)* Wirada Atthamaethakul, (M.S.)*
Kanchana Roinak, (M.N.S.)* Duangkae Pitaksin, (M.N.S.)*

Abstract

This descriptive research were aim to evaluate post training program for first-line public health Administrators . This evaluate was included the opinion of trainees in first-line public health Administrators program, comparing between before and after training development and the post training development compared with supervisors and co-workers of the trainees. The population were 126 cases but 106 Questionnaires were returned and response rate was 84.44 percents. The data composed of 36 samples in each group of the post -training first-line public health Administrators Boromarajonnani College of Nursing, Ratchaburi, supervisors and co-workers. The instrument using for collecting data consisted of opinion about the management of training program and the developing of post training first-line public health Administrators. The content validity was done by experts ,and the reliability analyzed by Cronbach ,s alpha coefficient were .89, .79 and .91 respectively. The statistical were used by percentage, means, standard deviations and Kruskal-Wallis Test. The results of this study were as follows:

1. The mean score of opinion in training for first-line public health Administrators program was in high level ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .59$)
2. The mean score of opinion in post training development that evaluated by themselves, co-workers and supervisors were in the highest level. ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .26$, $\bar{X} = 3.80$, $SD = .26$ and $\bar{X} = 3.79$, $SD = .22$)
3. The comparing among post- training first-line public health Administrators, co-workers and supervisors in the development were significant different at .05 by the mean score rank of opinion about training for first-line public health Administrators program by co-workers was higher than by the supervisors and by themselves at $\bar{X} = 61.53$, $= 58.62$ and $= 43.35$.
4. The mean score of satisfaction in post training first-line public health administrators practices by the original affiliation was high level. ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .41$) As a result of this study we could develop the ultimate goal by suggestion to the trainees should be in refresher course of training for post- training first-line public health Administrators once a year.

Keywords : The evaluation of self development, First -Line Public Health Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี เป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีพันธกิจหลักอย่างหนึ่งคือ พัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดการอบรม หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารสาธารณสุขได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการพัฒนานักบริหารสาธารณสุข พ.ศ. 2547¹ วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข จึงได้กำหนดแนวทางและวิธีการประเมินมาตรฐานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดจน ได้จัดทำคู่มือการประเมินมาตรฐานการพัฒนานักบริหารสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2552 ขึ้นให้สถาบันการศึกษาที่ร่วมดำเนินการจัดการอบรมได้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

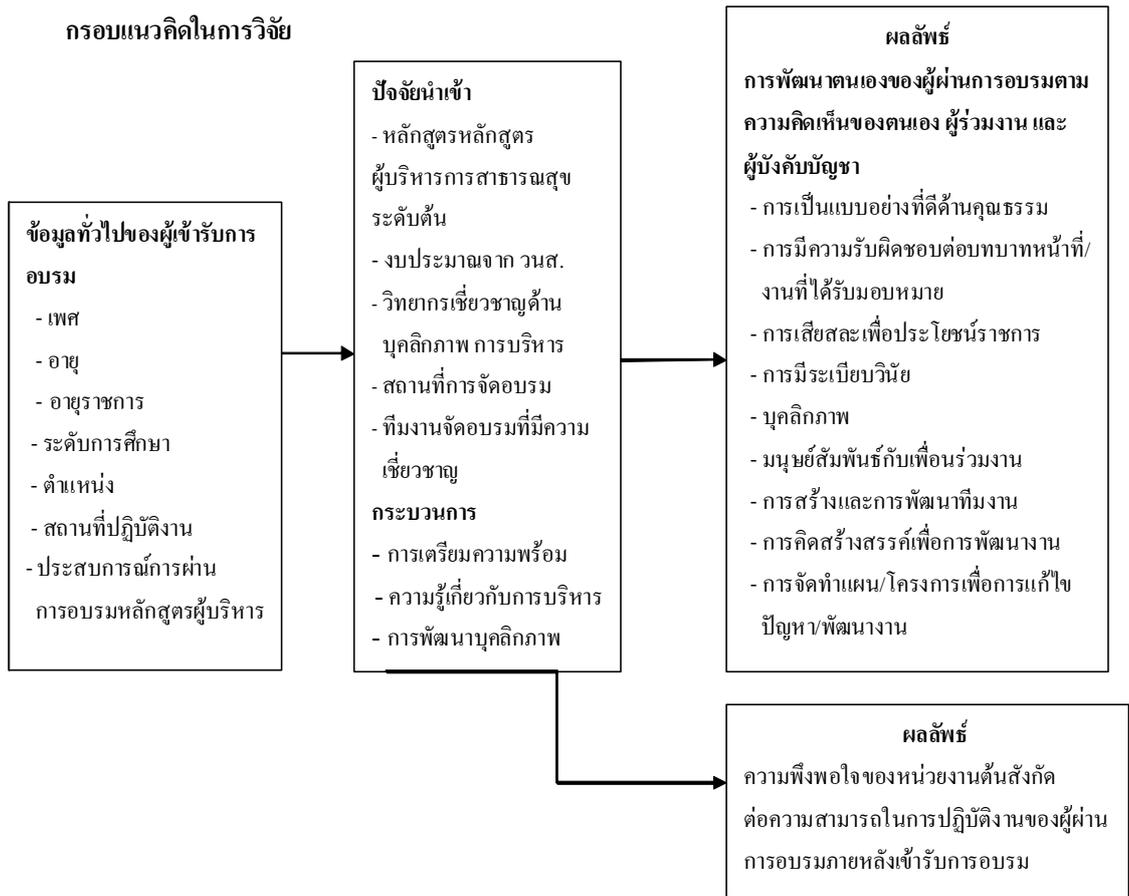
การติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมหรือการติดตามการพัฒนาตนเองของผู้ผ่านการอบรมนั้น เป็นการประเมินผลผลิตวิธีหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพของกระบวนการอบรม ข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการอบรมในรุ่นต่อไป อันเป็นมาตรฐานของการประกันคุณภาพการศึกษาในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และการเป็นศูนย์เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ในมาตรฐานการจัดการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นระบุนี้ได้แก่ การประเมินผู้ผ่านการอบรมโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ของผู้ผ่านการอบรมหลังการสิ้นสุดการอบรมแล้ว 6 เดือน ดังนั้นในการจัดการอบรมวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ได้จัดให้มีการประเมินผลการจัดอบรมทุกครั้ง ในครั้งนี้คณะผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบการจัดการอบรม และการประเมินผลหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น จึงดำเนินการการศึกษาวิจัยติดตามประเมินผล

ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นรุ่นหนึ่งที่เข้ารับการอบรมจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี เพื่อประเมินความพึงพอใจของหน่วยงานต้นสังกัดเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานภายหลังการอบรมของผู้ผ่านการอบรม ตลอดจนติดตามการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรมของผู้ผ่านการอบรมและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมการมีความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย การเสียสละเพื่อประโยชน์ราชการ การมีระเบียบวินัย บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสร้างและการพัฒนาทีมงาน การคิดสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนางาน และการจัดทำแผน/โครงการเพื่อการแก้ไขปัญหา/พัฒนางาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ผ่านการอบรมผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างและเชิงลึก ซึ่งเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และการจัดการอบรมในรุ่นต่อไปให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชนที่รับบริการมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอบรมของผู้ผ่านการอบรมผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับต้น
2. เพื่อติดตามการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับต้นที่ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นที่ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. เพื่อประเมินความพึงพอใจของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมภายหลังเข้ารับ การอบรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ผ่านการอบรมหมายถึงผู้ที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นรุ่นหนึ่งจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี จำนวนทั้งหมด 42 คน ได้รับกลับคืนจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

2. ผู้ร่วมงานหมายถึงผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานร่วมกับผู้ผ่านการอบรมในหน่วยงานเดียวกันกับผู้ผ่านการอบรมจำนวนทั้งหมด 45 คน ได้รับกลับคืนจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71

3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ในฐานะหัวหน้างานที่มีหน้าที่ติดตามควบคุม ดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมโดยตรงในหน่วยงานที่ผู้ผ่านการอบรมสังกัดอยู่ จำนวนทั้งหมด 42 คน ได้รับกลับคืนจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. สํารวจจำนวน รายชื่อ และสถานที่ปฏิบัติงานของ ผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นรุ่นหนึ่งจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

2. ทำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จัดส่งแบบสอบถาม และคำอธิบายการใช้ข้อมูลสำหรับการวิจัย แบบบันทึกยินยอม การเข้าร่วมการวิจัย ไปให้ผู้สำเร็จการอบรม หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นทางไปรษณีย์

3. กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งไปรษณีย์มายังผู้วิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์ พร้อมชื่อที่อยู่ของวิทยาลัยเพื่อความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับ โดยให้ตอบกลับภายในวันที่ 30 ธันวาคม 2552 และถ้าได้ยังไม่ครบตามจำนวน ผู้วิจัยติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์กับผู้ผ่านการอบรมที่ยังไม่ได้ข้อมูลเพื่อให้ได้ครบจำนวน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนไปตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้มาบันทึกเพื่อนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร กระบวนการจัดอบรม การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม ข้อมูลการพัฒนาตนเอง ภายหลังจากอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น และข้อมูลความพึงพอใจของหน่วยงานต้นสังกัดต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมภายหลังเข้ารับการอบรม ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบคะแนนการพัฒนาตนเอง ภายหลังจากอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้นที่ประเมิน โดยผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

โดยตรวจสอบการกระจายของข้อมูลพบว่าไม่เป็นแบบโค้งปกติ จึงวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่าง Kruskal-Wallis Test

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ มี 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการศึกษาโครงสร้างหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร กระบวนการจัดอบรม การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการอบรม ได้แก่ ข้อมูลเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น มีทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการที่ใช้ในการอบรม มีทั้งหมด 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ มีทั้งหมด 20 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น ซึ่งคัดแปลงมาจากแบบประเมินมาตรฐานในการติดตามผู้ผ่านการอบรมภายหลังจากการอบรมหลักสูตรทางการบริหารของวิทยาลัยนักษบริหารสาธารณสุข โดยแบบสอบถามนี้ ผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น มีทั้งหมด 9 ข้อ

ชุดที่ 3 เป็นแบบประเมินความพึงพอใจของหน่วยงานต้นสังกัดผู้เข้ารับบริการวิชาการจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ซึ่งเป็นแบบวัดกลางของวิทยาลัย มีจำนวน 10 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้ง 3 ชุด ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น จำนวน 2 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนด้านภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือทั้ง 3 ฉบับโดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach,s Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .89 .79 และ .91 ตามลำดับ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารังนี้มีจำนวน 126 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 แยกเป็น ผู้ผ่านการอบรมผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 36 คนเท่ากัน ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.56 มีอายุระหว่าง 44-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.11 โดยเฉลี่ย อายุ 42 ปี อายุต่ำสุด 32 ปี สูงสุด 51 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ

ราชการ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.78 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.78 มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ร้อยละ 30.55 รองลงมาคือตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 22.22 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลทั่วไป/ศูนย์ ร้อยละ 36.11 รองลงมาปฏิบัติงานที่สถานีอนามัย ร้อยละ 33.33 และยังไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรด้านการบริหารมาก่อนร้อยละ 83.33 ผู้ร่วมงานของผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เป็นผู้ร่วมงาน 11-15 ปี ร้อยละ 30.56 รองลงมาคือ 5-10 ปี ร้อยละ 22.22 ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีระยะที่เป็นผู้บังคับบัญชา 5-10 ปี ร้อยละ 33.33 รองลงมาคือต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 27.78

ผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นต่อการจัดการอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .59$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมด้านปัจจัยนำเข้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .61$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การต้อนรับและการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.66$, $SD = .47$) อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด และรองลงมาคือหลักสูตรที่ใช้อบรม ($\bar{X} = 4.52$, $SD = .60$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ระยะเวลาของการอบรม ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .69$) ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการที่ใช้ในการจัดการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น ($\bar{X} = 4.29$, $SD = .59$) โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การทำกิจกรรมการบูรณาการความรู้สู่การพัฒนางาน (Portfolio.No.4) ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .58$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก การจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .59$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การทำแผนการพัฒนาด้านความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นไปตามแผนที่กำหนด (Portfolio No. 2) ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .56$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = .58$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = .60$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.58$, $SD = .50$) อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ วิวัฒนาการทางการบริหารและสมรรถนะผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.25$, $SD = .44$) ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษารการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นของผู้ผ่านการอบรมซึ่งประเมินโดยผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าคะแนนที่ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรมเอง โดยรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .26$) ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .23$) อยู่ในระดับดีมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน และการจัดทำแผน/โครงการเพื่อการแก้ไขปัญหา/พัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .50$) อยู่ในระดับมาก ส่วนการประเมินโดยผู้ร่วมงาน โดยรวมเห็นว่ามีพัฒนาตนเองอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .26$) ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ราชการ และการมีระเบียบวินัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .23$) อยู่ในระดับดีมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดทำแผน/โครงการเพื่อการแก้ไขปัญหา/พัฒนางาน ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .49$) อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินโดยผู้บังคับ

บัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .22$) ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .23$) อยู่ในระดับดีมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการสร้างและการพัฒนาทีมงาน ($\bar{X} = 3.58$, $SD = .55$) อยู่ในระดับดีมาก

เมื่อเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนาด้านตนเอง ภายหลังการอบรมฯ พบว่าการประเมินโดยผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการประเมินจากผู้ร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 61.53 รองลงมา คือการประเมินจากผู้บังคับบัญชา และการประเมินโดยผู้ผ่านการอบรมเท่ากับ 58.62 และ 43.35 ตามลำดับ และผลการศึกษาความพึงพอใจ ของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดมีความพึงพอใจใน ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการ อบรมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .41$) และร้อยละ 94.16 ของหน่วยงานต้นสังกัดมีความพึงพอใจต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมในระดับดีและดีมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .54$) อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ภายหลังเข้ารับบริการวิชาการ บุคลากรมีความสามารถในการบริหารจัดการ ความรู้ที่หลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .52$) อยู่ในระดับดี

สรุปและอภิปรายผล

ผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการอบรม ทุกด้านทั้งในปัจจุบันนำเข้าของหลักสูตรกระบวนการ ที่ใช้ในการจัดการอบรม การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในงาน มี

ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีราชบุรี เป็นโครงการที่มีคุณค่า และมีประโยชน์ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนานักบริหารสาธารณสุข ของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข¹ การจัดการอบรมนี้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหลักสูตร ค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านปัจจัยนำเข้าของหลักสูตร ได้แก่ การต้อนรับและการอำนวยความสะดวก วิทยาลัยฯ จัดให้มีการเตรียมความพร้อมก่อนการจัดการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขในวิทยาลัยฯ ในทุกๆ ด้าน เช่น อาคารที่พัก ห้องอบรม ห้องสมุด สถานที่ออกกำลังกาย และสิ่งสนับสนุนการอบรมและการให้บริการต่างๆ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนานักบริหารสาธารณสุข ของวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข¹ และที่สำคัญบุคลากรของวิทยาลัยทุกระดับ มีจิตใจใฝ่บริการตามอัตตลักษณ์ของวิทยาลัยที่มีอยู่ในหัวใจของการทำงานทุกคนอย่างยาวนานที่ว่า "มีความเอื้ออาทร และบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์"⁶ มีความพร้อมและร่วมมือร่วมใจในการให้การต้อนรับและ อำนวยความสะดวกกับผู้มาเยือนในวิทยาลัยเป็นอย่างดี ผู้อบรมเกิดความประทับใจ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ระยะเวลาของการอบรม ซึ่งให้ความเห็นว่าระยะเวลาน้อยเกินไป ผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นว่าการเข้ารับการอบรมหลักสูตร ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น เป็นหลักสูตรที่ดีมากที่จะช่วยพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่ดี เก่งและมีสุขภาพดี ได้รับความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานและการวางแผนกลยุทธ์ เกิดมุมมองใหม่ๆ ในการบริหารงาน ได้รับการพัฒนานุคลิกภาพและความเชื่อมั่น คุณธรรมจริยธรรมได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อบูรณาการความรู้

ไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ เปิดโลกทัศน์ มีการประยุกต์ความรู้จากภาคทฤษฎีไปสู่การ ปฏิบัติโดยการฝึกประสบการณ์ภาคสนามและการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ และเกิดเครือข่ายทางด้านวิชาการมากขึ้น ตลอดจนได้รับการพัฒนาทักษะทางสังคม จึงมีความเห็นว่าระยะเวลาการอบรม ไม่เพียงพอ กับเนื้อหาของหลักสูตรควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมขึ้นอีก

ความคิดเห็นต่อกระบวนการที่ใช้ในการจัดการอบรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวิเคราะห์และการบูรณาการความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานตามภารกิจ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Portfolio No. 4) รองลงมาคือ การจัดการความรู้ อธิบาย ได้ว่ากระบวนการจัดการอบรม เน้นการพัฒนาศักยภาพ โดยให้ผู้อบรมเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และบูรณาการความรู้สู่การพัฒนาตนเองในงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้อบรม โดยเน้นการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้วยการใช้กระบวนการกลุ่ม การทำงานเป็นทีม และการฝึกปฏิบัติ¹ กิจกรรมนี้จัดว่าเป็นหัวใจสำคัญของการอบรม ซึ่งผู้อบรมทุกคนจะต้องจัดทำเอกสารวิเคราะห์งานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองพร้อมทั้งเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม และนำมาส่งในวันแรกของการเข้ารับการอบรม และในระหว่างการอบรมทุกสัปดาห์ของการอบรมจะมีการประชุมกลุ่มบูรณาการความรู้กับกลุ่มเพื่อนผู้อบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่เดียวกันหรือที่ปฏิบัติงานเหมือนกัน ใกล้เคียงกัน

หรือเกื้อกูลกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมบูรณาการความรู้ที่ได้รับจากการอบรมการศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติงาน ภาคสนาม และ Portfolio.No.4 ของสมาชิกได้อย่าง เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง ในการทำงานในหน่วยงานได้ ซึ่งเป็นไปตาม องค์ประกอบพื้นฐาน หลักแห่งการเรียนรู้แท้ หรือการเรียนรู้ที่มีพลังสูง ในการเรียนรู้ผู้เรียนจะ เรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียน มีความหมายต่อตัว เขาเอง⁷ โดยในการประชุมกลุ่มทุกครั้ง จะมี วิทยากรที่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้อำนวย ความสะดวก การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การกระตุ้น การร่วมกิจกรรม และช่วยบริหารความขัดแย้ง และ ในสัปดาห์สุดท้ายผู้อบรมทุกคนต้องพัฒนา และปรับปรุงเอกสารวิชาการวิเคราะห์งานของ ตนเองให้สมบูรณ์และส่งเป็นรายงาน ซึ่งจาก กิจกรรมดังกล่าว ทำให้ผู้อบรมได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งได้แนวทางในการ แก้ปัญหาจริงหรือแนวทางในการพัฒนางานใน หน่วยงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ผลการประเมินกระบวนการรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่การทำแผนการพัฒนา ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และการพัฒนา ศักยภาพตนเองเพื่อเป็นไปตามแผนที่กำหนด (Portfolio No. 2) ในการจัดการอบรมจะมีการจัดส่ง คู่มือและเอกสารที่ใช้ในการอบรมไปให้ผู้อบรม ล่วงหน้า เอกสาร Portfolio No.2 จัดเป็นส่วนหนึ่ง ที่ผู้อบรมต้องจัด ทำล่วงหน้าและนำมาส่งในวัน เข้ารับการอบรม สารของ Portfolio No. 2 จะเป็น แผนการพัฒนาตนเอง โดยให้ผู้อบรมเขียน เป้าหมาย และความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ของตนเอง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำคัญ และความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แผนการพัฒนา ตนเองล่วงหน้า 3 ปี ระบุแนวทางการพัฒนาตนเอง

โดยกำหนดประเด็น เรื่อง วิธีการ และเวลาที่ใช้ ในการพัฒนา และในระหว่างการอบรมมีแผนการ พัฒนาตนเองในประเด็นใดเพิ่มเติมให้ระบุเรื่อง เวลา วิธีการ และตัวชี้วัดที่บ่งบอกความสำเร็จ ตามเป้าหมาย (เรียงลำดับความสำคัญ) ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมจะเขียนเป้าหมาย และความ ก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และแนวทางการ พัฒนาตนเองอย่างกว้างๆ ไม่ชัดเจน ต้องปรับปรุง ในแต่ละประเด็นอย่างมาก วิทยากรที่เลี้ยงต้องให้ คำชี้แนะ หรือข้อเสนอแนะในการเขียน และต้อง ปรับแก้การเขียนหลายครั้งเพื่อให้การวางแผน พัฒนาตนเองมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแนวทาง ปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมจึงทำให้ผู้เข้าอบรมเห็นว่า กิจกรรมนี้มีความเหมาะสมน้อย แต่ภายหลังได้รับ ความรู้จากการฟังบรรยายจากวิทยากร และได้ ข้อเสนอแนะในการเขียนเพื่อการวางแผน ความก้าวหน้าในชีวิตจากวิทยากรที่เลี้ยงแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมต้องนำมาปรับแก้ไขวิธีการเขียน ให้ถูกต้องอีกครั้ง ซึ่งเขียนเป้าหมายได้ชัดเจนดี และมีแนวทางอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ด้านความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานได้อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องการประเมินผลการฝึ กอบรมหลักสูตร นักบริหารการแพทย์และ สาธารณสุขระดับสูง รุ่นที่ 6/2533 ของกอง ฝึ กอบรมสำนักงานปลัดกระทรวง² ที่พบว่า ผู้เข้าอบรมได้นำ ความรู้และประสบการณ์ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากเช่นกันมากที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิวัฒนาการทางการบริหารและสมรรถนะผู้บริหาร ซึ่งผู้ผ่านการอบรมได้มีการพัฒนาตนเองในการ ที่จะเป็นผู้บริหารที่ดี เก่ง และให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข

นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้โดยเฉพาะในเรื่องภาวะผู้นำ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในกระบวนการอบรมเนื้อหาส่วนใหญ่ที่ใช้ในการอบรมเป็นสาระสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาการเป็นผู้บริหารเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์/แผนงานโครงการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ใช้ในการบริหารงาน แก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรได้ดี ซึ่งผู้ผ่านการอบรมเห็นว่านำไปประยุกต์ใช้ในงานได้มาก ส่วนหัวข้อวิวัฒนาการและสมรรถนะผู้บริหาร มีเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของการเป็นผู้บริหาร รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่ดี ซึ่งนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองแก่ผู้อบรมให้เป็นผู้บริหารที่ดีในอนาคตได้

ผลการประเมินการพัฒนาตนเอง ภายหลังจากอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นที่ประเมินโดยตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีกรเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การเสียสละ การมีระเบียบวินัย บุคลิกภาพมนุษยสัมพันธ์ การสร้างและพัฒนาทีมงาน การคิดสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนางาน การจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อการแก้ปัญหาพัฒนางานอยู่ในระดับดีมาก ทุกกลุ่ม กระบวนการจัดการอบรมของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการจัดการเรียนการสอนเน้นการพัฒนาศักยภาพให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-based Learning) เป็นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก มีจุดมุ่งหมายที่จะสอนผู้เรียนให้ฝึกกระบวนการคิดแก้ปัญหา และฝึกทำงานกลุ่ม โดยที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และใช้ปัญหาหรือสถานการณ์ในการ

เรียนรู้และค้นคว้าด้วยตนเอง การเรียนจะอยู่ในรูปของกลุ่มย่อย ผู้เรียนจะเป็นผู้กระทำด้วยตนเอง โดยมีครูที่เลี้ยงชี้แนะ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแก้ปัญหา การชี้นำตนเองในการเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม⁸ โดยให้วิเคราะห์กรณีศึกษาในสถานการณ์ที่ผู้บริหารต้องแก้ปัญหาด้วยการเชื่อมโยงจากความรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และค้นหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการศึกษาค้นคว้า ฟังการบรรยาย อภิปราย ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการบริหารงานมีการบูรณา

การความรู้จากภาคทฤษฎีไปใช้ในการฝึกปฏิบัติภาคสนาม มีการเรียนรู้โดยการใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBL=Community Based Learning) และบูรณาการความรู้สู่การพัฒนาตนเองและงานที่รับผิดชอบ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบูรณาการ ความรู้ที่ได้รับเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรม แต่ละคน⁹ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการเป็นผู้บริหาร โดยการมอบหมายงานเป็นรายบุคคล (สารคดี 5 นาที) การใช้กระบวนการกลุ่มการทำงานเป็นทีม และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่งผลให้ผู้ผ่านการอบรมได้รับความรู้เพิ่มเติมที่มีการพัฒนาทักษะทางการบริหาร และนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในการเป็นผู้บริหารที่ดีในการปฏิบัติงานจริงได้ จนผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชารับรู้ถึงพฤติกรรมนั้น สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา¹⁰ พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้าน การพัฒนาตนเองที่ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรม ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีสมรรถนะอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับ ผลการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการพยาบาล

ครอบครัว สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน⁴ ที่พบว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการอบรมส่วนใหญ่มีระดับความสามารถ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกรายการ โดยข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตาม ความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรม คือ การมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.94, SD = .23$) อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองหลังการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร

สาธารณสุขระดับต้นๆ ของผู้ผ่านการอบรมโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = .22$) อธิบายได้ว่า ภายหลังจากการอบรมผู้ผ่านการอบรม ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะ ทางการบริหารตามบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่ดี ผู้ผ่านการอบรมได้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน จนผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานรับรู้ได้ตรงกัน

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนาตนเองภายหลังการอบรมของผู้ผ่านการอบรม

หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น ที่ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (n=36)

ผู้ประเมิน	Mean Rank	df	p-value
ผู้ผ่านการอบรม	43.35	2	.025
ผู้ร่วมงาน	61.53		
ผู้บังคับบัญชา	58.62		

ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน คือ การเสียสละเพื่อประโยชน์แก่ราชการ และการมีระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.94, SD = .23$) อยู่ในระดับดีมาก ภายหลังจากการอบรมผู้ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางการบริหารเป็นผู้บริหารที่ดี แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลาและทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและเพื่อน ร่วมงานซึ่งพบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เป็นผู้ร่วมงานนานถึง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.56 ซึ่งทำงานใกล้ชิดกับผู้ผ่านการอบรมรับรู้ถึงพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามความคิดเห็นของผู้อบรมคือการคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน และการจัดทำแผน/โครงการเพื่อการแก้ไขปัญหา/พัฒนางาน ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผู้ร่วมงานอธิบายได้ว่าในกระบวนการจัดการอบรม ได้จัดให้มีเรียนรู้ในหัวข้อการจัดทำแผน/โครงการ โดยการฟังบรรยายจากวิทยากร และฝึกการเขียนแผนงาน/โครงการในการฝึกปฏิบัติภาคสนามตามสถานการณ์จริง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบูรณาการความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา/พัฒนางานในหน่วยงานที่รับผิดชอบกับกลุ่มเพื่อนผู้อบรมที่มีตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน หรือที่ปฏิบัติงานเหมือนหรือคล้ายกัน ซึ่งทำให้

ผู้ผ่านการอบรมได้รับความรู้ ประสบการณ์และ เกิดมุมมองใหม่ๆถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนางานที่หลากหลาย สามารถนำมาประยุกต์ ใช้ให้เหมาะสม กับหน่วยงานของตนเองได้ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน อาจต้องใช้ระยะเวลาจึงจะเห็นการพัฒนาหรือการ เปลี่ยนแปลง ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อ การสร้างและการพัฒนาทีมงานอยู่ในระดับดีมาก จากที่ผู้ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมไปพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้บริหารที่ดี มีภาวะผู้นำมีการสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ สามารถแสดง ออกถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทำให้บุคคลรับรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการนำ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเรื่อง ภาวะผู้นำ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์เช่นกัน^{4,6} ผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เป็นผู้บังคับ บัญชาอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33 ซึ่งเป็น ระยะเวลาพอควรในการปฏิบัติงานร่วมกันภายหลัง การอบรมผู้บังคับบัญชาจึงรับรู้ถึงการพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการอบรมได้

ผลการเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนา ตนเองหลังการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุข ระดับต้นของผู้ผ่านการอบรมที่ประเมิน โดย ผู้ผ่านการอบรม ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 (ตาราง 1) โดยผลประเมินจากผู้ร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 61.53 รองลงมา คือ การประเมินจากผู้บังคับบัญชา และจากการ ประเมินโดยผู้ผ่านการอบรมเท่ากับ 58.62 และ 43.35 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่าง ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ผ่านการอบรมและ ผู้ร่วมงาน ทั้งในตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์และ

ทัศนคติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อการรับรู้ ค่านิยม และความคาดหวังของบุคคล⁷ จึงทำให้มี ความคิดเห็นในการประเมินที่แตกต่างกัน และ จากผลการวิจัยพบว่าคะแนนของความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยการประเมินจาก ผู้ร่วมงาน มีลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 61.53 รองลงมา คือการประเมินจากผู้บังคับบัญชา และจากการประเมินโดยผู้ผ่านการอบรมเท่ากับ 58.62 และ 43.35 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งทำงานใกล้ชิดกับ ผู้ผ่านการอบรม ได้เห็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ไปของผู้ผ่านการอบรมซึ่งแสดงถึงการพัฒนา ตนเองในการเป็นผู้บริหาร ในทางที่ดีขึ้นกว่าก่อน การอบรม มีการนำความรู้และประสบการณ์จาก การอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ได้รับการพัฒนาที่สังเกตเห็นได้ง่าย โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาตนเอง ด้านภาวะผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัยและมีบุคลิกภาพ ที่ดี การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ การเป็น แบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมผู้ร่วมงานและผู้บังคับ บัญชาจึงประเมินการพัฒนาด้านตนเองหลังการอบรม ของผู้ผ่านการอบรมสูงกว่าที่ผู้ผ่านการอบรม ประเมินตนเอง หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ผ่าน การอบรมเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.16) มีความ พึงพอใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของ ผู้ผ่านการอบรมอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจ ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการ อบรมในระดับดีและดีมาก บุคลากรมีความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก และ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการเข้ารับการอบรม หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขทำให้ผู้เข้ารับ การอบรม มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีขึ้น มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทีมงาน เป็นผู้บริหารที่ดี เก่ง มีคุณธรรมจริยธรรม สุขภาพ

ร่างกายแข็งแรง เป็นไปตามปรัชญาของหลักสูตร มีการพัฒนากระบวนการคิด เสริมพลังอำนาจ และเติมไฟในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจ ผู้ผ่านการอบรมจึงมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถภายหลังเข้ารับการอบรม ความเห็นต่อความสามารถในการบริหารจัดการ ความรู้ที่หลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่าผู้ผ่านการอบรมได้ใช้องค์ความรู้ที่หลากหลาย นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวตน และองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรียนรู้ก่อให้เกิดคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่องานและหน่วยงาน แต่ผู้ผ่านการอบรมอาจยังไม่เกิดทักษะในการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่ หรือยังไม่สามารถจัดระบบได้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากผู้อบรมมีคะแนนประเมินตนเอง ต่ำกว่าคะแนนประเมินจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาจึงควรมีการศึกษาวิจัยติดตามผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นหลังจากจัดอบรม 1 ปี และ 2 ปี

2. ควรทำการศึกษาวิจัยติดตามผู้ผ่านการอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นที่ผ่านการอบรมแล้วโดยประเมินสมรรถนะของการเป็นผู้บริหารในแต่ละด้าน เช่นด้านการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารด้านการพัฒนาตนเองและด้านอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

1. วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข. มาตรฐาน การพัฒนานักรบริหารสาธารณสุข หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับกลาง และระดับต้นและการประเมินผลการอบรมประจำปี 2552.

วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2552.

2. นงลักษณ์ ัญญะวานิช. การวิจัยประเมินผล. เอกสารอัดสำเนา, 2533.
3. กรุณา แดงสุวรรณและคณะ. คุณลักษณะพยาบาล วิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ที่เน้นชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต). วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง. ตรัง: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2551.
4. ปาณิสรา ส่งวัฒนาอายุทศและคณะ. การติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษารอคเบื้องต้น) รุ่นที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2550.
5. Strauss, G. & Sayles, L.R. *The Human Problem of Management*. Englewood Cliffs: Prentice- Hall, 1966.
6. แผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ปี พ.ศ. 2550-2553.
7. โกวิท ประวาลพุกษ์. การเรียนรู้มาตรฐานคุณภาพและการประเมินแท้. สถาบันพัฒนา คุณภาพวิชาการ(พว.), มปป.
8. ยุวดี ภาษา. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก สำหรับอาจารย์พยาบาล. ปริญญาโท กศ.ด.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.