



การประเมินโครงการการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา
ทางสาธารณสุขสำหรับอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยง
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข: ความร่วมมือกับ Temasek
Foundation และ Nanyang Polytechnic International
สาธารณรัฐสิงคโปร์

The Evaluation of the Expertise Development
for Public Health Education Project of Faculty
Members and Public Health Mentors: the
Cooperation of Ministry of Public Health Thailand,
Temasek Foundation and Nanyang Polytechnic
International Republic of Singapore

ปฐยาวัชร ปรากฏผล* พรเลิศ ชุ่มชัย** ทวีศักดิ์ เสมอใหญ่** อติภัทร พรหมสมบัติ** พัทธราภรณ์ คำภูมิ**
Padthayawad Pragodpol,* Pornlert Chumchai,** Taweesak Semayai,** Atiphath Phromsombat,**
Patcharaporn Khumphomee**

*,** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พระพุทธบาท จ.สระบุรี

*,** Borommarajonnani College of Nursing, Phraputthabat, Saraburi Province

* Corresponding Author: saprabat@yahoo.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงมีความสำคัญและท้าทายเนื่องจากเป็น
การพัฒนาบุคลากรเพื่อทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางด้านสาธารณสุข ซึ่งได้แก่ พยาบาล
และบุคลากรทีมสาธารณสุขที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลสุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อระบบบริการสุขภาพใน
ทุกระดับของประเทศไทย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การวิจัยประเมินผลนี้ใช้รูปแบบการวิจัย
แบบสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาด้านสาธารณสุข
สำหรับอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้รูปแบบ CIPPI โมเดล กลุ่มตัวอย่าง คือ
อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 132 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบประเมินโครงการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามรูปแบบ

Received: May 9, 2020; Revised: September 17, 2020; Accepted: September 21, 2020



CIPPI โมเดล ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.75 และค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า ผลการประเมินผลโครงการโดยรวมและทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ อยู่ในระดับดีมาก (มากกว่าร้อยละ 80) โดยมีร้อยละของการประเมินผลโครงการฯ โดยรวม 85.92 ร้อยละของคะแนนสูงสุดที่สุด คือ ด้านบริบท 88.86 ส่วนร้อยละของคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการ 83.15 รูปแบบของโครงการที่ประกอบด้วย ระยะเตรียมความพร้อม ระยะการฝึกอบรม ระยะประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ และระยะการประเมินผล สามารถทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของผู้เข้าร่วมโครงการที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์จริงได้

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ การพัฒนาความเชี่ยวชาญ การศึกษาทางสาธารณสุข

Abstract

The development of faculty members and mentors' expertise is important and challenging as it develops personnel to improve human resources in organization, including nurses and public health personnel who provide health care services to public health organization in response to the health service system at all levels of Thailand and keep up with the changes of the world society. This evaluation research used a survey research method. The aim of this study was to evaluate the development of public health education expertise for faculty members and mentors in the Ministry of Public Health using CIPPI model. Purposive sampling recruited 132 faculty members and mentors. The research questionnaire was developed by researchers according to the CIPPI model which was divided into two parts: 1) General Information, and 2) Project evaluation based on CIPPI model. The content validity index was proved at 0.75 through 3 expert inspections. The Cronbach's alpha coefficient was used to test the reliability at 0.94. Data were analyzed using descriptive statistics.

The results showed that the overall and all five domains which composed of context, input, process, product, and impact were at very good level (more than 80 percent). The average score of the overall project evaluation was 85.92. The context domain was the highest score at 88.86. On the other hand, the process domain was the lowest score at 83.15. The training project which composed of preparation, training, implementation, and evaluation was effective to promote the proficiency of the participants. Moreover, this pattern of training can be used to perform and develop their duties in the real life situation.

Keywords: project evaluation, expertise development, public health education

ความเป็นมาและความสำคัญ ของปัญหา

สถาบันพระบรมราชชนก มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศไทย โดยปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ คือ ความเชี่ยวชาญของอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการจัดการศึกษาทางการพยาบาลและการสาธารณสุข ที่ดำเนินการผ่านความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรทางสุขภาพกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ที่มีคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับระดับชาติและนานาชาติ สอดรับกับยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งถือเป็น 1 ใน 10 ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ที่สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)¹ ได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0

การพัฒนาความเชี่ยวชาญของอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อไปทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องทำหน้าที่ดูแลสุขภาพและเกี่ยวข้องกับความเป็นหรือความตายของชีวิตมนุษย์ ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างมาก จำเป็นต้องทำอย่างมีหลักการและมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมได้ โดยเฉพาะในยุคที่โลกและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้ง่ายในยุคศตวรรษที่ 21 เช่นขณะนี้ เพราะมนุษย์ คือ บุคลากรสำคัญในการ

ขับเคลื่อนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่ควรจัดกระทำโดยมีกรอบแนวคิดและกระบวนการในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาให้บัณฑิตทางการพยาบาลและการสาธารณสุขมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาก่อนเพื่อที่จะสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนยุทธศาสตร์ของประเทศไทยได้² ทั้งนี้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 หมายถึง กลุ่มความรู้ทักษะ และนิสัยการทำงานที่เชื่อว่ามีสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่พัฒนาชีวิตของผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเพื่อการดำรงชีวิตในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นเป้าประสงค์พลเมืองโลกของการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่ช่วยชี้แนะวิธีการสร้างกระบวนการเรียนรู้³ โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้⁴ 3Rs x 7Cs โดย 3Rs ประกอบด้วยทักษะการรู้หนังสือ ได้แก่ Reading (ทักษะการอ่าน) Writing (ทักษะการเขียน) และ Arithmetic (ทักษะเลขคณิต) ส่วน 7Cs ประกอบด้วย ทักษะ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) 2) ด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information, media literacy) 3) ด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork and leadership) 4) ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation) 5) ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT literacy) 6) ด้านการทำงาน การเรียนรู้



และการพึ่งตนเอง (Career and learning self-reliance) 7) ด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่าง กระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding)

การที่จะผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาล และการสาธารณสุขให้มีทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ได้นั้น ครูต้องเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การ สร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การ สร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต⁵ ดังนั้นอาจารย์ และอาจารย์พี่เลี้ยงจึงจำเป็นต้องปรับบทบาท คือ ไม่สอนแต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการเรียนแบบ ลงมือทำแล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและ สมองของผู้เรียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้อง พัฒนาครูที่เป็นอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงของ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้เป็น ผู้ที่มีความพร้อมทั้งในด้านเนื้อหาวิชาที่เป็น ปัจจุบันทันสมัย และมีความพร้อมในกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้มีทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

โครงการการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้าน การศึกษาทางสาธารณสุขสำหรับอาจารย์และ อาจารย์พี่เลี้ยงในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดย ความร่วมมือกับ Temasek Foundation และ Nanyang Polytechnic International จึง ถูก พัฒนาขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ข้างต้น โดยส่วนใหญ่แล้วอาจารย์ของวิทยาลัยฯ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทำหน้าที่จัดการ เรียนการสอนภาคทฤษฎี และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ เป็นพยาบาลและบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานสาธารณสุข และสถานบริการสุขภาพ ในระดับต่างๆ ทำหน้าที่ช่วยในจัดการเรียนการ สอนภาคปฏิบัติเพื่อให้บัณฑิตทางการพยาบาล

และการสาธารณสุขมีความรู้ความสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ของรายวิชาต่างๆ บรรลุ เป้าประสงค์ของหลักสูตร และมีคุณสมบัติตาม มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ มูลนิธิ Temasek Foundation เป็นมูลนิธิที่ดำเนิน กิจกรรมด้านการกุศลของสาธารณรัฐสิงคโปร์ มี จุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ ภารกิจสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข คือ การ ดูแลระบบสุขภาพและส่งเสริมความเจริญแบบ ยั่งยืนของภูมิภาคอาเซียน โดยเน้นที่การพัฒนา สังคมและทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการผ่านความ ร่วมมือกับสถาบันวิชาการที่มีมาตรฐานในสาธารณรัฐ สิงคโปร์ คือ Nanyang Polytechnic International ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร สาธารณสุขที่สำคัญของอาจารย์และอาจารย์พี่ เลี้ยงของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 8 หลักสูตร ได้แก่ ภาวะผู้นำในการ จัดการด้านสาธารณสุข การบริหารจัดการ หลักสูตรด้านการสาธารณสุข การจัดการด้าน อาหารและโภชนาการ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง การจัดการภาวะ สุขภาพสตรี การจัดการภาวะสุขภาพเด็กและ วัยรุ่น และการจัดการด้านสุขภาพจิต โดยการ ฝึกอบรมทั้ง 8 หลักสูตรนี้ เน้นให้อาจารย์และ อาจารย์พี่เลี้ยงได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง มี กิจกรรมการเรียนรู้ที่ฝึกให้มีทักษะต่างๆ ใน ศตวรรษที่ 21 ยกตัวอย่างเช่น การคิดอย่างมี วิจัยรณญาณในการแก้ปัญหาสุขภาพใน สถานการณ์ต่างๆ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียน การสอนและการแก้ปัญหาสุขภาพตามประเด็น สารหลักของแต่ละหลักสูตร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาทาง สาธารณสุข และเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านวิชาการที่เข้มแข็งระหว่างสถาบันการศึกษาใน

สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทย Temasek Foundation และ Nanyang Polytechnic International สาธารณรัฐสิงคโปร์

การดำเนินโครงการฯ ถูกออกแบบตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมแล้วแต่ยังขาดการติดตามประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังนั้นโครงการนี้จึงมีการออกแบบเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กิจกรรมประกอบด้วย 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะการเตรียมความพร้อม เพื่อให้อาจารย์และอาจารย์ที่เลี้ยงได้มีการวางแผนเตรียมตัวในการเข้าร่วมโครงการฯ ใช้รูปแบบการประชุมชี้แจง และการส่งเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้ศึกษา 2) ระยะการฝึกอบรม ใช้เวลา 1 - 2 สัปดาห์ ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยทำการอบรมที่ Nanyang Polytechnic International สาธารณรัฐสิงคโปร์ กิจกรรมการอบรม ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้ในสถานการณ์จริง การทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย การฝึกปฏิบัติ การบรรยาย การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากวิทยากรผู้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับต้นๆ ของสาธารณรัฐสิงคโปร์และระดับโลก ทั้งนี้ในทุกหลักสูตรได้ศึกษาเรียนรู้เรื่องระบบการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลและการสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพของสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่ถือได้ว่าเป็นผู้นำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พร้อมกันนี้ยังได้ศึกษาดูงานระบบบริการสุขภาพอย่างน้อย 1 - 3 แห่งในทุกหลักสูตร 3) ระยะประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ เป็นการประยุกต์ผลการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาทางสาธารณสุข ภายหลังจากการฝึกอบรมอาจารย์และอาจารย์ที่เลี้ยงทุกคนต้องจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ได้จากการ

อบรมมาถ่ายทอดหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นอย่างน้อย 5 คน จำนวน 1 ครั้ง (1 sharing) และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำเป็นกิจกรรม/โครงการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการศึกษาทางสาธารณสุขตามประเด็นที่ได้ฝึกอบรมอย่างน้อย 2 ประเด็น (2 change) นอกจากนี้ในโครงการฯ ยังได้กำหนดให้มีกิจกรรมการตรวจเยี่ยม ชื่นชม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้รับผิดชอบโครงการฯ อีก 1 ครั้ง โดยจัดให้มีการประชุมนำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงานในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปให้บุคคลอื่น และการจัดทำกิจกรรม/โครงการเพื่อการพัฒนาหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นอาจารย์และอาจารย์ที่เลี้ยงของแต่ละสถาบันการศึกษารวมกันเป็นรายจังหวัด เพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และผลการดำเนินงานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในครั้งนี้ และ 4) ระยะการประเมินผลเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจากทุกหลักสูตร จำนวน 182 คน ได้นำมาเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายหลังการฝึกอบรมแล้ว โดยมีการเชิญผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข Temasek Foundation และ Nanyang Polytechnic International มาร่วมรับฟังและให้ข้อเสนอแนะด้วย

ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลสำคัญที่ทำให้ทราบถึงประโยชน์ข้อดีข้อเสียของโครงการฯ นำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการในการพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาทางสาธารณสุขของอาจารย์และอาจารย์ที่เลี้ยงของสถาบันพระบรมราชชนกที่มีพันธกิจหลักในการผลิตและ

พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อตอบสนองนโยบาย การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาระบบสุขภาพตั้งแต่ระดับ ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ จนถึงศูนย์ความเป็นเลิศ ด้านสุขภาพที่มีคุณภาพสูง ครอบคลุมทุกพื้นที่ อย่างเป็นระบบของประเทศโดยมุ่งให้ประชาชนมี สุขภาพแข็งแรง สามารถเป็นหนึ่งในรูปแบบการ พัฒนาศักยภาพของอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อให้สามารถร่วมกันผลิตและพัฒนาบุคลากร สาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาด้านสาธารณสุข ตอบสนองต่อการแก้ปัญหาของระบบสาธารณสุข ของประเทศไทยให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสูง เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติต่อไป

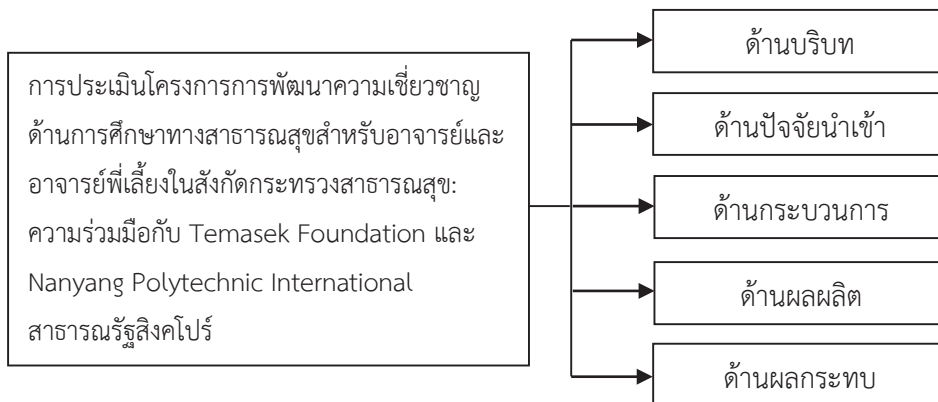
==== วัตถุประสงค์การวิจัย =====

เพื่อประเมินความเหมาะสมด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ ของโครงการการพัฒนาความ เชี่ยวชาญด้านการศึกษาทางสาธารณสุขสำหรับ อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ความร่วมมือกับ Temasek Foundation และ Nanyang Polytechnic International สาธารณรัฐสิงคโปร์

==== กรอบแนวคิดการวิจัย =====

ผู้วิจัยใช้การประเมินผลโครงการตาม รูปแบบ CIPPI โมเดล (Context-Input-Process-Product-Impact)⁶ ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิด การประเมินโครงการของ Stufflebeam's CIPP Model^{7,8} ที่นับได้ว่า เป็นรูปแบบที่น่าสนใจและ ถูกนำมาใช้ในการประเมินโครงการอย่างแพร่หลาย เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่ มีการดำเนินงานมาแล้วในช่วงเวลาหนึ่งแล้ว ประเมินในครั้งเดียวกัน และประเมินผลที่เกิดขึ้น

สืบเนื่องหลังสิ้นสุดโครงการไปแล้วระยะหนึ่ง ประกอบด้วยการประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การ ประเมินบริบท (Context evaluation) เป็นการ ประเมินผลบริบทหรือสภาวะแวดล้อมของโครงการ 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) เป็นการประเมินความพร้อมทั้งด้านความเพียงพอ (ปริมาณ) และความเหมาะสม (คุณภาพ) ของ ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินโครงการ 3) การ ประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการ (Process evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับการ จัดกิจกรรมของโครงการเพื่อดูความเหมาะสม เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผน ความก้าวหน้า ของการดำเนินงาน จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน 4) การประเมินผลผลิต (Product evaluation) เป็นการประเมินผลผลิต ของโครงการว่าโครงการประสบความสำเร็จตาม แผนที่วางไว้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ของโครงการหรือไม่ ต่อมา วิโรจน์ สารรัตนะ ได้ เพิ่มเติมต่อยอดการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้น จากโครงการนับเป็นองค์ประกอบที่ 5) คือ การ ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการ (Impact evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง จากผลผลิตของโครงการที่ไม่ได้กำหนดไว้ใน วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการ ถือเป็น รูปแบบของการประเมินเชิงระบบที่เรียกว่า CIPPI โมเดล (Context-Input-Process-Product-Impact) ที่มีความเหมาะสมกับการประเมินโครงการสะท้อน ถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ สามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริง แนวคิด CIPPI โมเดล จึงถูกนำไปใช้ในการประเมินผลโครงการ อย่างมากมาย ยกตัวอย่างเช่น การประเมินเชิงระบบ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล⁹ และการประเมิน โครงการศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านสุขภาพของ วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก¹⁰ เป็นต้น



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธิดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยประเมินโครงการ (Evaluation research) ตามรูปแบบ CIPPI โมเดล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) โดยศึกษาประเมินผลโครงการฯ ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ นักศึกษาสาธารณสุขศาสตร์ ของวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุข ภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับทุนสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการประจำปีงบประมาณ 2561 - 2562 จากทั้งหมด 19 สถาบัน รวมทั้งสิ้น 182 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) คือ อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมในโครงการการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาทางสาธารณสุขสำหรับอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงในสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข ความร่วมมือกับ Temasek Foundation และ Nanyang Polytechnic International (NYPI) และยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย สำหรับเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) คือ แบบสอบถามที่ตอบกลับมาไม่สมบูรณ์ครบถ้วนแค่เพียง 1 ข้อ จะไม่ถูกนับมาวิเคราะห์ในการศึกษานี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมโดยผู้วิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ และส่วนที่ 2 คือ การประเมินโครงการตามรูปแบบ CIPPI โมเดล ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 98 ข้อ เป็นการประเมินผลด้านบริบท 13 ข้อ ด้านปัจจัยนำเข้า 20 ข้อ ด้านกระบวนการ 25 ข้อ ด้านผลผลิต 17 ข้อ และด้านผลกระทบ 23 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล มีค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เท่ากับ 0.75 และแบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปทดลองใช้กับอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงที่เคยได้รับการพัฒนาศักยภาพในโครงการที่มีลักษณะกิจกรรมและการดำเนินการเหมือนกับโครงการนี้ที่สาธารณรัฐสิงคโปร์ ภายใต้ความร่วมมือของ Temasek Foundation และ Nanyang Polytechnic International ที่ได้ดำเนินการมาแล้ว ในปี พ.ศ. 2558 - 2559 จำนวน 30 คน มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับที่คำนวณโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนดไว้ข้างต้น โดยผู้วิจัยและคณะได้พบกับประชากรในการประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงานในทุกจังหวัด มีการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม - ตุลาคม 2562 รวมระยะเวลา 4 เดือน โดยขั้นตอนการเก็บข้อมูลคือ ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย ประชากรเลือกทำแบบสอบถามในรูปแบบที่ตนเองสะดวก โดยแบบสอบถามการวิจัยนี้ถูกทำขึ้นเป็น 2 แบบที่มีลักษณะและจำนวนข้อคำถามเหมือนกันทุกประการ คือ 1) แบบเอกสาร และ 2) แบบ Google form สำหรับแบบสอบถามที่จัดทำในรูปแบบของ Google form ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลส่งให้กับประชากรผ่านทางช่องทางไลน์กลุ่ม คิวอาร์โค้ด และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ กรณีประชากรตอบแบบสอบถามไม่ครบ แม้เพียงข้อใดข้อหนึ่ง จะไม่สามารถนำส่งแบบสอบถามได้ สำหรับประชากรที่ไม่สะดวกในการใช้ Google form ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามที่เป็นเอกสารให้ เมื่อประชากรนำ

แบบสอบถามมาส่งคืน ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจะตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ถ้าไม่ครบถ้วนจะมีการแจ้งผู้ตอบให้พิจารณาตอบให้ครบถ้วนก่อนส่งอีกครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 132 คน จากประชากรทั้งหมด 182 คน คิดเป็นร้อยละ 72.53

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพทุพบาท เลขที่ EC015/60 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2562 เอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัยในครั้งนี้มีระยะเวลาการรับรอง 1 ปี ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และข้อมูลอื่นๆ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารการให้ข้อมูล (Information sheet) พร้อมกับชี้แจงกลุ่มตัวอย่างว่า สามารถตอบรับหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลในการวิจัยได้โดยไม่ต้องให้เหตุผลหรืออธิบายใดๆ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ข้อมูลวิจัยที่ได้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และนำมาใช้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เท่านั้น การนำเสนอข้อมูลจะกระทำในภาพรวม เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย (Consent form) ก่อนที่จะตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 มีอายุเฉลี่ย 48.29 (SD = 8.16) อายุมากที่สุด 60 ปี อายุน้อย

ที่สุด 26 ปี เป็นพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ร้อยละ 59.09 รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งวิทยากร ร้อยละ 13.64 และตำแหน่งอื่นๆ ร้อยละ 10.61 มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานบริการสุขภาพ และผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 9.09 และ 3.79 ตามลำดับ ระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด

ร้อยละ 56.82 รองลงมา คือ ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 25.76 สถานที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ วิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 40.91 รองลงมา คือ สถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ/ตติยภูมิ ร้อยละ 21.21 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 132 คน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	19.70
หญิง	106	80.30
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	5	3.79
ผู้บริหารสถานบริการสุขภาพ	12	9.09
พยาบาลวิชาชีพ	78	59.09
นักวิชาการสาธารณสุข	5	3.79
วิทยากร	18	13.64
อื่นๆ	14	10.61
การศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	23	17.42
ปริญญาโท	75	56.82
ปริญญาเอก	34	25.76
สถานที่ปฏิบัติงาน		
วิทยาลัยพยาบาล	54	40.91
วิทยาลัยการสาธารณสุข	19	14.39
สถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ/ตติยภูมิ	28	21.21
สถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (รพ.สต./PCC/PCU)	22	16.67
สสจ./สสอ.	5	3.79
เทศบาล/สพข.	4	3.03
หลักสูตรที่เข้าอบรม		
1. ภาวะผู้นำในการจัดการด้านสาธารณสุข	24	18.18
2. การบริหารจัดการหลักสูตรด้านการสาธารณสุข	14	10.61
3. การจัดการด้านอาหารและโภชนาการ	15	11.36



ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 132 คน) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	15	11.36
5. การจัดการโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง	13	9.85
6. การจัดการภาวะสุขภาพสตรี	16	12.12
7. การจัดการภาวะสุขภาพเด็กและวัยรุ่น	17	12.88
8. การจัดการด้านสุขภาพจิต	18	13.64

อายุ

ค่าเฉลี่ย 48.29 ปี (SD = 8.16) มากที่สุด 60 ปี น้อยที่สุด 26 ปี

ประสบการณ์ในการเป็นพยาบาล/บุคลากรด้านสาธารณสุข

ค่าเฉลี่ย 25.86 ปี (SD = 8.67) มากที่สุด 39 ปี น้อยที่สุด 4 ปี

ประสบการณ์ในการสอน/นิเทศน์ศึกษา

ค่าเฉลี่ย 16.79 ปี (SD = 9.64) มากที่สุด 39 ปี น้อยที่สุด 1 ปี

จากข้อมูลผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินโครงการฯ โดยรวมและทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับดีมากทั้ง 5 ด้าน โดยมีร้อยละของการประเมินผลโครงการฯ โดยรวม คือ 85.92 องค์ประกอบด้านบริบทมีร้อยละของคะแนนสูงสุด คือ 88.86 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านผลกระทบ ร้อยละ 87.12 ส่วนองค์ประกอบด้านกระบวนการมีร้อยละของคะแนนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 83.15 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของการประเมินโครงการฯ จำแนกรายด้านและโดยรวม

องค์ประกอบ (ช่วงคะแนน)	Minimum	Maximum	Mean	SD	Percentage
ด้านบริบท (13 - 65)	13	65	57.76	7.47	88.86
ด้านปัจจัยนำเข้า (20 - 100)	20	100	86.58	13.17	86.58
ด้านกระบวนการ (25 - 125)	25	125	103.94	16.72	83.15
ด้านผลผลิต (17 - 85)	17	85	73.73	10.66	86.74
ด้านผลกระทบ (23 - 115)	23	115	100.19	15.39	87.12
โดยรวม (98 - 490)	298	490	421.78	55.99	85.92

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการประเมินโครงการฯ พบว่า คะแนนการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก คือ มากกว่าร้อยละ 80 ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงที่เข้าร่วมโครงการฯ มีการประเมินว่า ตนเองมีการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาความเชี่ยวชาญในเนื้อหาตามหลักสูตรที่เข้าร่วมอบรม และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21¹¹ อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาและสถานบริการจากสาธารณสุขสิงคโปร์ อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในองค์กร และจัดทำกิจกรรม/โครงการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการศึกษาทางสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวน 264 กิจกรรม/โครงการ สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบ (Impact) ต่อบุคลากร องค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษาและสถานบริการสุขภาพของประเทศไทย รวมถึงผู้รับบริการที่เป็นนักศึกษาพยาบาล นักศึกษาสาธารณสุข ผู้รับบริการจากสถานบริการในระบบปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย และแนวคิดของ Nadler¹² ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานด้วยวิธีการ 3 ประการ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ทั้งนี้โครงการนี้ส่งเสริมให้อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

ประสบการณ์และแนวคิดในการพัฒนาตนเอง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน¹³ นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์การประเมินโครงการรายด้านตามแนวคิด CIPPI โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านบริบท พบว่า มีคะแนนร้อยละของผลการประเมินสูงที่สุดและสูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ ทั้งนี้จากผลการประเมิน พบว่าโครงการฯ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายไว้ชัดเจน ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนทราบว่า เมื่อกลับมาแล้วต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ได้จากการอบรมมาให้กับบุคคลอื่นอย่างน้อย 5 คน จำนวน 1 ครั้ง (1 sharing) และนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาทางสาธารณสุขตามประเด็นที่ได้ฝึกอบรมมาอย่างน้อย 2 ประเด็น (2 change) และจากผลการประเมินพบว่า โครงการฯ นี้มีประโยชน์ในแง่ของการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่วนข้อจำกัดหรือผลการประเมินของโครงการฯ ด้านบริบทที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ โครงการฯ นี้มีนโยบายสนับสนุน/เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้าร่วมโครงการฯ และมีการสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเครือข่ายด้านวิชาการพยาบาลและการสาธารณสุขต่างประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ไม่สามารถสนับสนุนให้อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงของวิทยาลัยฯ เข้าร่วมโครงการได้ทุกคนจาก 19 วิทยาลัยฯ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านการพยาบาลและการสาธารณสุขนั้นจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานานพอสมควรในการสร้างความร่วมมือ ทั้งนี้การอบรมในแต่ละหลักสูตรทั้ง 8 หลักสูตร มีระยะเวลาเพียง 1 - 2 สัปดาห์เท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะทั่วไป

ของกลุ่มตัวอย่างที่ว่า ควรจัดให้มีโครงการฯ อย่างต่อเนื่องทุกๆ ปี เพื่อเปิดโอกาสให้คนอื่นๆ ในองค์กรมีส่วนร่วมในโครงการให้เพิ่มมากขึ้น

ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า งบประมาณจากสถานศึกษาสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการสนับสนุนค่าเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงในการอบรมเพียงพอ ความเหมาะสมของสถานที่ในการอบรมและสถานที่ในการศึกษาดูงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดนั้นเนื่องจากงบประมาณที่สนับสนุนการฝึกอบรมเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานข้าราชการพลเรือนที่ผ่านการวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญแล้วว่าเพียงพอต่อการดำรงชีพในสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่เป็นประเทศที่มีค่าใช้จ่ายสูงที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนี้แล้ว Nanyang Polytechnic International ถือเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำในสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่มีความเชี่ยวชาญและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ที่สามารถผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศและของโลก โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข อีกทั้งรูปแบบการฝึกอบรมมีความหลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเรียนรู้ในสถานที่จริง¹⁴ ที่เป็นสถานบริการด้านสุขภาพหรือหน่วยงานที่มีชื่อเสียงในอันดับต้นๆ ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างมีการประเมินผลว่า งบประมาณจากหน่วยงานในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการดำเนินโครงการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2 กิจกรรม/โครงการนั้นไม่เพียงพอ เพราะการดำเนินโครงการฯ จำเป็นต้องมีงบประมาณสนับสนุนที่มากพอ จึงจะสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์การดำเนินโครงการที่สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างได้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมในการ

เข้ารับการอบรมค่อนข้างน้อย เพราะทุกคนมีภารกิจหรือความรับผิดชอบหลักที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเสนอแนะให้มีการสนับสนุนจำนวนทุนในการฝึกอบรมให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้คนในองค์กรมีโอกาสได้เข้าร่วมโครงการฯ นี้ซึ่งนับว่าเป็นโครงการฯ ที่ดี

ด้านกระบวนการ พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งระหว่างผู้จัดการอบรมกับผู้อบรม และระหว่างผู้อบรมด้วยกัน¹⁵ เพราะที่ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีความรู้และประสบการณ์ การฝึกอบรมในครั้งนี้จึงยึดหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning)¹⁶ ตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองและกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่า ภายหลังการฝึกอบรมที่สาธารณรัฐสิงคโปร์แล้ว โครงการนี้ยังได้มีการจัดกิจกรรมการเยี่ยมชื่นชม (Appreciated evaluation) และประเมินผลการประยุกต์องค์ความรู้สู่การพัฒนางานในพื้นที่จริงมีความเหมาะสมดีก่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะของการชื่นชมให้กำลังใจในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องสำหรับข้อจำกัดที่ทำให้การประเมินโครงการด้านกระบวนการมีคะแนนน้อยที่สุดกว่าด้านอื่นๆ คือ ประเด็นการเตรียมความพร้อมด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษของผู้เข้ารับการอบรม อาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ผลการประเมินยังพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นในการเรียนรู้ค่อนข้างน้อย

ด้านผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามที่ระบุไว้ อีกทั้งโครงการนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างอาจารย์จากวิทยาลัยฯ และอาจารย์ที่เลี้ยงในแหล่งฝึก ความรู้และประสบการณ์ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับจากหลักสูตรฯ สามารถนำมา

ประยุกต์ใช้ในการทำงานในสถานการณ์จริงได้ ส่วนข้อจำกัดของการประเมินผลด้านผลผลิตนั้น พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้และประสบการณ์ที่สำคัญตามที่หลักสูตร กำหนด และผู้เข้ารับการอบรมสามารถดำเนิน กิจกรรม/โครงการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างน้อย 2 กิจกรรม/โครงการ มีความเหมาะสม น้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะเวลาใน การอบรมที่ค่อนข้างสั้นเพียง 1 - 2 สัปดาห์/หลักสูตร เท่านั้น และการดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นต้องใช้ ระยะเวลา ทั้งนี้บางกิจกรรม/โครงการต้องอาศัย ระยะเวลาที่ต่อเนื่อง ซึ่งการติดตามประเมิน โครงการนี้มีความกระชั้นชิดในบางหลักสูตร เช่น หลักสูตรการจัดการด้านสุขภาพจิตที่กลับมาจาก การฝึกอบรมไม่นาน แต่ต้องมีการติดตามประเมินผล โครงการซึ่งยังไม่สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นได้ในบางกิจกรรม/โครงการ นอกจากนี้ยัง พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประยุกต์หลักฐาน เชิงประจักษ์ไปใช้ในการดูแลนักศึกษาได้น้อยนั้น ด้วยเหตุผลเดียวกัน คือ ข้อจำกัดด้านเวลา

ด้านผลกระทบ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ประเมินผลว่าโครงการฯ นี้ทำให้เกิดเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษา และองค์กรด้านการพยาบาลและการสาธารณสุข โครงการนี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและ พัฒนาองค์กร โดยเฉพาะกิจกรรม/โครงการที่ผู้ อบรมทุกคนต้องดำเนินการอย่างน้อย 2 กิจกรรม/ โครงการนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างมากไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน การผลิตผลงานวิจัย วิชาการ นวัตกรรม ระบบการ ทำงาน การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่สามารถ มองเห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามผู้เข้ารับการอบรมมีมุมมองว่า ผลกระทบที่ เกิดขึ้นจากโครงการนี้ควรให้นักศึกษาได้มีโอกาส

ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และกิจกรรม/โครงการที่ก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงของผู้อบรม หรือผู้อบรมควรมุ่งเน้น การจัดกิจกรรม/โครงการโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ที่นักศึกษาโดยตรงเพื่อนักศึกษาได้รับการจัด การศึกษาทางด้านการพยาบาลหรือการสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้าน การศึกษาทางสาธารณสุขสำหรับอาจารย์และ อาจารย์พี่เลี้ยงในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มี จุดเด่นที่สำคัญ คือ เป็นการพัฒนาศักยภาพของ ตนเองเพื่อไปทำหน้าที่ในการผลิตและพัฒนา บัณฑิตและบุคลากรด้านการพยาบาลและการ สาธารณสุขให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบบริการ สุขภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ ปัจจุบัน ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้ อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงตระหนักในคุณค่าของ ตนเองก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้มี วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย¹⁷ จึงจำเป็นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรและ บุคคล เพื่อทำให้อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงได้ เรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นในงาน ปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การจัด โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญนี้ ประกอบด้วย กิจกรรมหลักที่สำคัญ คือ การเตรียมความพร้อม การฝึกอบรม การประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับ รวมถึงการติดตามวัดและ ประเมินผลที่เป็นรูปธรรม ถือเป็นชุดของกิจกรรม ในโครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญที่สามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญของ อาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงให้สามารถปฏิบัติงาน ในการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติให้กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์และ นักศึกษาสาธารณสุขศาสตร์ได้ดีขึ้น โดยเฉพาะการ



ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพความเชี่ยวชาญตามวัตถุประสงค์โครงการ และก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่จะส่งผลดีต่อระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การจัดโครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญควรให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบในการดำเนินงานทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ โดยเฉพาะจัดให้มีการดำเนินการในลักษณะรูปแบบที่สะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นว่า ผู้ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ การพัฒนาที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาบทบาทหน้าที่งานในความรับผิดชอบ ที่เป็น

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ และการที่ผู้เข้าร่วมอบรมได้จัดทำโครงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษา การพัฒนาองค์กรให้เห็นได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ทำให้นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน สถานที่ฝึกปฏิบัติงาน และวิทยาลัยฯ ได้รับประโยชน์จากโครงการที่ผู้อบรมได้พัฒนาขึ้น เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการอย่างชัดเจน จากผลการวิจัยสามารถขยายผลโดยนำรูปแบบและลักษณะของการจัดทำโครงการที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบ ไปใช้ในการจัดทำโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้มีข้อจำกัด คือ การติดตามประเมินผลการประยุกต์ใช้ความรู้ยังเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ เพื่อประโยชน์จึงควรมีการติดตามประเมินผลในระยะยาวอย่างน้อย 1 ปีด้วย

เอกสารอ้างอิง

1. The Office of National Economic and Social Development Council. National economic and social development plan No. 12. [Internet]. [cited 2019 January 16]. Available from: https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422. (in Thai).
2. Saratana W. New education paradigm: case of perspective 21st century education. Bangkok: Tipvisuth; 2013. (in Thai).
3. The Office Promotes the Society of Learning and Quality of Youth. The 21st century of learning ways for disciplines. [Internet]. [cited 2019 January 16]. Available from: http://www.youtube.com/watch?v=Pr_bG72nBpk. (in Thai).
4. Trilling B, Fadel C. 21st century skills: learning for life in our times. [Internet]. [cited 2019 January 21]. Available from: <https://epdf.pub/21st-century-skills-learning-for-life-in-our-times.html>.
5. National Education Act B.E. 2550. National education act. [Internet]. [cited 2019 January 22]. Available from: <http://kormor.obec.go.th/act/act081.pdf>. (in Thai).



6. Sararatana W. Research executive education: concepts and case studies. 2nd ed. Bangkok: Aksarapipat; 2011. (in Thai).
7. Stufflebeam DL. Foundational models for 21st century program evaluation. In: Stufflebeam DL, Madaus GF, Kellaghan T, editors. Evaluation models. 2nd ed. Netherlands: Springer; 2001.
8. Stufflebeam DL. The CIPP model for evaluation. In: International seminar on new directions in educational research, measurement and evaluation: the 16th Thailand education research, measurement and evaluation get-together, 17-18 January, 2008. Phitsanulok: Naresuan University; 2008. p. 9-23.
9. Sereewatana W. A systemic evaluation of world class standard school project. [Doctoral Dissertation, Faculty of Education]. Khon Kean University. 2012. (in Thai).
10. Amatayakul A, Phothong C, Chamnansua P, Pragodpol P, Sukosit T, Hanbenjapong C, et al. The evaluation of the project on development of excellent center in health technology of colleges under the jurisdiction of Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development. Journal of Health Science 2017;26(2):610-20. (in Thai).
11. Siripatthanagulkajorn S. The 21st century learning. The NAS Magazine King Mongkut's University of Technology Thonburi 2012;2(1):18-20. (in Thai).
12. Nadler L. Corporate human resources development. New York: American training and Development; 1980.
13. Sriviboon C. The principle of human resource development. Bangkok: Dr. Petch Publisher; 2014. (in Thai).
14. Inyai C. Project evaluation. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House; 2010. (in Thai).
15. Viboonsri YR. Project evaluation: concepts and practices. 6th ed. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House; 2010. (in Thai).
16. Sakcharoen P. Adult learning theory and self-directed learning concept: learning process for promoting lifelong learning. Journal of the Royal Thai Army Nurses 2015;16(1):8-13. (in Thai).
17. Wongthongdee S. Human development. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House; 2013. (in Thai).