

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
(FAST Model) สถาบันราชกุมารรักษ กรมการแพทย กระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์
ของ
จรรักษ์ ยี่งู

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2551

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
(FAST Model) สถาบันราชกุมารรักษ กรมการแพทย กระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์
ของ
จรุณรักษ์ ยี่ภู

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ
ของ
จรรยา ธิษฐาน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ตุลาคม 2551

จรุณรักษ์ ยี่ภู่. (2551). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านปฏิริยาสะท้อนกลับ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จาก 10 หน่วยงานจำนวน 50 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จาก 10 หน่วยงาน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบทดสอบความรู้ แบบตรวจสอบรายการ แบบสังเกต และ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป และการวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t -test และการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมผลการประเมิน พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.922$)

2. การประเมินการเรียนรู้ การประเมินความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ผลการประเมินความรู้อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = .800$) การประเมินทักษะการปฏิบัติผลการประเมินพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 1.528$) การประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่าเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.520$)

3. การประเมินพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงาน พบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลจากการสัมภาษณ์หัวหน้างาน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับดี

4. การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัด พบว่ามีประโยชน์ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.870$) และผลจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ทั้ง 10 หน่วยงาน สรุปได้ว่าโครงการฝึกอบรมนี้มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงาน

THE EVALUATION OF FAST Model TRAINING PROGRAME OF THANYARAK
INSTITUTE OF MEDICAL DEPARTMENT IN PUBLIC HEALTH MINISTRY

AN ABSTRACT
BY
CHARUNRAK YEEPOO

Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University

October 2008

Charunrak Yeepoo. (2008). *The Evaluation of FAST Model Training Programme of Thanyarak Institute of Medical Department in Public Health Ministry.*

Master thesis, (Educational Research and Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assist. Prof. Dr. Ong-Art Naiyapatana, Assist. Prof. Dr. Sunan Sonkosum.

This study mainly focused on the evaluation of FAST Model training programme held by Thanyarak Institute of Medical Department, Public Health Ministry in fiscal year 2008. The evaluation composed of four aspects; feedback reaction, learning, behavior and result, occurred in the medical organization. The subjects were 50 employees and 10 employee's chiefs from 10 medical organizations. Five – rating scale questionnaires, test, checklist form, observation and interview form were used to collect research data. Derived data were then analyzed statistically and descriptively. Statistical analysis included arithmetic mean, standard deviation and t-test for dependent samples.

The results were shown as follows:

1. Reaction : Fifty employees expressed their opinion about FAST Model training programme held by Thanyarak Institute of Medical Department, Public Health Ministry that training program was highly appropriate for all aspects ($\bar{X} = 3.922$).

2. Learning : Fifty employees had well understood the knowledge of FAST Model training programme ($\bar{X} = .800$). Fifty employees had middle to use the knowledge of FAST Model training programme in this their working ($\bar{X} = 1.528$). Opinion - fifty employees showed consistently their opinion that FAST Model training programme was fairly appropriate ($\bar{X} = 3.520$).

3. Behavior : Evaluated by ten chiefs, fifty employees showed higher effective operation after the FAST Model training programme ended. By taking action of training to operation, the employees highly used the knowledge of training in operation.

4. Result : Fifty employees showed that the evaluation of FAST Model training programme was highly appropriate for all items after receiving the FAST Model training programme ($\bar{X} = 3.870$).

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. งามาญ นัยพัฒน์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสมุส กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ โดยละเอียดทุกขั้นตอน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช และอาจารย์ ดร. เสกสรรค์ ทองคำบรรจง กรรมการ ที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการดำเนินการศึกษาวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐินันท์ คุณสำเนา นิลบรรพ์ คุณณานิ ตราบดี คุณจรรยา ด่านยุทธพลชัย ให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถาบันัญญารักษ์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายถ่ายทอดเทคโนโลยี เจ้าหน้าที่หอผู้ป่วยฟื้นฟูสมรรถภาพ ของสถาบันัญญารักษ์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ที่แม้ไม่สามารถกล่าวนามได้ ด้วยข้อจำกัดทางวิชาการ มิตรภาพที่ทุกท่านได้ให้ความร่วมมือ ต่อผู้วิจัย เป็นสิ่งที่ไม่อาจลืมเลือนได้

ขอขอบพระคุณ คุณปัญจรัตน์ ศรีสว่าง คุณราตรี หุ่นดี คุณพจนา นาคน้ำ และคุณเยาวเรศ นาคะโยธินสกุล ที่ให้ใช้เวลาบางส่วนในการจัดทำปริญญานิพนธ์

ขอขอบคุณ คุณวรรณภา วงษ์ปา คุณบุปผา เทียงฟู คุณอัญชิษฐา นุ่มโต คุณชาญอนันต์ ศิลาโชติ เพื่อน พี่ที่สถาบันัญญารักษ์ และโรงพยาบาลเมโย ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นวิชาเอกการวิจัย และสถิติทางการศึกษาภาคพิเศษรุ่น 3 ทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ความหวังใจ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

จรุณรักษ์ ยี่แก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบการประเมิน	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
การประเมินโครงการฝึกอบรม	13
การประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของ เคริกแพททริก	27
การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่	35
โครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่	38
งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม	80
การประเมินการเจตคติต่อโครงการฝึกอบรม	80
การประเมินความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรม	82
การประเมินทักษะการปฏิบัติ	83
การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	86
การประเมินประโยชน์และผลกระทบต่อหน่วยงานต้นสังกัด	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
วิธีการวิจัย.....	94
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	113
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	164

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 กรอบการประเมิน.....	4
2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	51
3 จำนวนของผู้บังคับบัญชา.....	53
4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
5 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น เป็นรายด้านของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสาย ใหม่.....	80
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมเป็นรายด้านของผู้ เข้ารับการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่.....	81
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เป็นรายด้านของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่.....	82
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการนำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่.....	83
9 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการ บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตาม ความเห็น ของผู้บังคับบัญชา โดยใช้คะแนนรวม.....	86
10 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการ บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตาม ความเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยวิธีการทางสถิติ t - test.....	87
11 สรุปผลการสัมภาษณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงาน.....	87
12 สรุปผลการสัมภาษณ์ผลลัพธ์.....	90
13 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสาย ใหม่.....	143
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการ บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่.....	145

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่.....	147
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามความเห็นของผู้บังคับบัญชา	148
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ต่อองค์กร.....	149

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิด.....	12
2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบการฝึกอบรม.....	16
3 ปัจจัยในการประเมินผลการฝึกอบรม.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันรัฐยารักษ์ ในฐานะที่เป็นผู้จัดทำหลักสูตรการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) สำหรับบุคลากรภายในสถาบันรัฐยารักษ์ และจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งจากภาครัฐบาลและภาคเอกชน ที่เป็นผู้ให้บริการการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม นำความรู้ที่ได้รับ ไปใช้ในการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด เพราะการพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนและปรับปรุงสมรรถภาพของบุคคล ด้านความรู้ ความคิด และประสบการณ์ เพื่อบุคคลนั้นมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มากที่สุด การพัฒนาคนโดยการฝึกอบรมนั้นเป็นที่ยอมรับกันมาก เพราะเป็นกลไกที่ช่วยให้องค์กรมีลักษณะการปรับตัวตามสภาวะการณ์ต่างๆ ดำเนินอยู่ตลอดเวลาตลอดจนการพัฒนาคนโดยการฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดสรรความรู้ เทคนิค วิชาการในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด เจตคติที่ดี และพฤติกรรมใหม่ของบุคลากร ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ขององค์กร โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ และศิลปะในการฝึกอบรม (ธีรพัฒน์ พิเชษฐวรงค์. 2546)

โครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ นั้นได้จัดให้มีการฝึกอบรมตั้งแต่ปี 2544 โดยจัดให้มีการฝึกอบรมทุกปี ปีละ 6 รุ่นๆ ละ ประมาณ 60 คน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ที่ให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติดทั่วประเทศ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ซึ่งโครงการการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีความสำคัญอย่างมาก เพราะว่าโครงการฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมที่ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดมีความรู้ เรื่องการบำบัดรักษายาเสพติด ในรูปแบบการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) มาใช้ในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ติดยาและสารเสพติดได้อย่างถูกต้อง โครงการฝึกอบรมฯ นี้ แม้ว่าจะได้จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานติดต่อกัน ประมาณ 5 ปี แต่ยังไม่ได้มีการประเมินผลโครงการ อย่างเต็มรูปแบบและอย่างมีระบบ ประกอบกับเพื่อที่จะทำให้ทราบว่า โครงการฯ นี้ บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด มีข้อดีและข้อบกพร่องอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในโครงการฯ หรือผู้บริหาร สามารถนำผลการประเมินที่ได้ ไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำโครงการทั้งในปัจจุบัน และการปรับปรุงโครงการที่จะจัดขึ้นในอนาคต เพื่อจัดทำโครงการฝึกอบรม ให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายสูงสุด ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันรัฐยารักษ์ และปฏิบัติงาน

กับผู้ป่วยที่ได้รับการบำบัดรักษา ในรูปแบบฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยประเมินโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยยึดรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมของ โดแนล แอล เคริกแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

สำหรับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในครั้งนี้ ดำเนินการด้วยเก็บรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงต่างๆ ที่สามารถชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมโครงการนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่แท้จริงมากน้อยเพียงใด และสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขการจัดการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้การฝึกอบรมนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดระบบในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันธัญญารักษ์ ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วนตามขั้นตอน และได้ข้อเท็จจริง ของการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ว่าเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรม ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายหลัก

การวิจัยประเมินผลนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของสถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ความมุ่งหมายเฉพาะ

1. เพื่อประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
2. เพื่อประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
3. เพื่อประเมินความรู้เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่
4. เพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่
5. เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
6. เพื่อประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านผู้บริหารนโยบาย สามารถนำผลการประเมินโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง การจัดทำโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ด้านผู้บริหารโครงการ นำผลที่ได้จากการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข วิธีการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้โครงการที่จัดทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทาง เพื่อประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ของสถาบันราชฎารักษ์ ต่อไป
3. เป็นแนวทางในการทำวิจัยเชิงประเมินสำหรับโครงการฝึกอบรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน ในรูปแบบการวิจัยประเมินผลโครงการ โครงการที่ประเมินเป็นโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ที่ทางสถาบันราชฎารักษ์ เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำขึ้นเป็นประจำทุกปี เนื่องจากสถาบันราชฎารักษ์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการรักษาและการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด พัฒนารูปแบบการบำบัดรักษาที่จะช่วยผู้ป่วยติดยาเสพติด ให้สามารถเลิกเสพยาเสพติดได้ และมีแนวทางในการที่จะพัฒนาตนเอง ให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขไม่พึ่งพายาเสพติด ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการบำบัดรักษาจากเดิมเป็นรูปแบบ FAST Model โดยมีการนำครอบครัว เข้ามามีส่วนร่วมในการบำบัดรักษาและมีกิจกรรมทางเลือกต่างๆ ให้ผู้ป่วยได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ที่จะส่งเสริมการพัฒนาแนวคิด และการปฏิบัติตน ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ฉะนั้นผู้บำบัดรักษาจำเป็นต้องมีความรู้ เจตคติที่ดีและทักษะในการบำบัดรักษาในรูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่นี้อย่างถูกต้อง เพื่อที่จะให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัวโดยตรง ให้สามารถดูแลตัวเองได้หลังการบำบัดฟื้นฟู จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพแบบเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) แก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดูแลผู้ติดยาเสพติดทั่วไปทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตาราง 1 กรอบการประเมิน

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลาเก็บข้อมูล
1. เพื่อประเมินความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่อยู่ในด้าน - เนื้อหาในการฝึกอบรม - วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม - สถานที่ฝึกอบรม - คุณสมบัติของวิทยากร - คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม - คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม - คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	การประเมินความคิดเห็นในด้านความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.67)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	27 มีนาคม 2551

ตาราง 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลาเก็บข้อมูล
1. เพื่อประเมินความคิดเห็นต่อ โครงการฝึกอบรมการบำบัด ฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสาย ใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)	- การบริหารและการจัดการ โครงการ - อาหารและเครื่องดื่ม - สถานที่พัก			
2. เพื่อประเมินเจตคติต่อ โครงการฝึกอบรมการบำบัด ฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสาย ใหม่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมในด้าน - การจัดการฝึกอบรม - การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร - ประโยชน์ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรม	การประเมินเจต คติต่อโครงการ ฝึกอบรมอยู่ใน ระดับดี(คะแนน เฉลี่ยมากกว่า 3.67)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	27 มีนาคม 2551
3. เพื่อประเมินความรู้เรื่องการ บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้น ทางสายใหม่ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	ความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ เข้มข้นทางสายใหม่ในด้าน - ความรู้รอบครีwbำบัด	การประเมิน ความรู้เรื่องการ บำบัดฟื้นฟู สมรรถภาพ เข้มข้นทางสาย ใหม่อยู่ในระดับดี	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	26 มีนาคม 2551

ตาราง 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลาเก็บข้อมูล
3. เพื่อประเมินความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ต่อ)	- ความรู้เรื่องกิจกรรมทางเลือก - ความรู้เรื่องการเรียนรู้เพื่อช่วยตัวเอง - ความรู้เรื่องชุมชนบำบัด	(คะแนนเฉลี่ยที่ได้มากกว่า .80)		
4. เพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ในด้าน - ทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับครอบครัวบำบัด - ทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมทางเลือก - ทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือตัวเอง - ทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับชุมชนบำบัด	การประเมินทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ยที่ได้มากกว่า 1.34)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1 เดือนหลังจากโครงการฯ สิ้นสุด

ตาราง 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวชี้วัด	เกณฑ์	แหล่งข้อมูล	ระยะเวลาเก็บข้อมูล
5. เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้า รับการฝึกอบรม	พฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับ การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้น ในด้าน - การนำครอบครัวมาเป็น ส่วนร่วมในการรักษา - การจัดกิจกรรมทางเลือก - การให้ความรู้เรื่องการ เรียนรู้เพื่อช่วยตัวเอง - การใช้กิจกรรมรูปแบบ ชุมชนบำบัด	การประเมิน พฤติกรรม การทำงานเกี่ยวกับ การบำบัดฟื้นฟู สมรรถภาพเข้มข้น ทางสายใหม่เพิ่มขึ้น ภายหลังได้รับการ ฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา	1 เดือนหลังจาก โครงการฯ สิ้นสุด
6. เพื่อการประเมินประโยชน์และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้น สังกัด ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ประโยชน์และผลกระทบต่อ หน่วยงานต้นสังกัด - การนำความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	การประเมินประโยชน์ ที่เกิดขึ้นกับองค์การ ต้นสังกัดอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.67)	ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา	1 เดือนหลังจาก โครงการฯ สิ้นสุด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของสถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 ระหว่างวันที่ 24 - 28 มีนาคม 2551 ที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานด้านการให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด และมีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 50 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของสถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 ระหว่างวันที่ 24 - 28 มีนาคม 2551 ที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานด้านการให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด และมีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 50 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
2. เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
3. ความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
4. ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
5. พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
6. ประโยชน์และผลกระทบต่อนักงานต้นสังกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม (Reaction) หมายถึง ความรู้สึกตอบสนองต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฯ ในด้าน เนื้อหาในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมคุณสมบัติของวิทยากร คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบริหารและการจัดการโครงการ การดำเนินการฝึกอบรม อาหารและเครื่องดื่ม และสถานที่พัก

ทั้งนี้โดยใช้เครื่องมือ ฉบับที่ 3 แบบสอบถามความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันรัชฎายุทธ ในการเก็บข้อมูลเพื่อการประเมินความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

2. เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น ต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดรักษาในรูปแบบฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่เกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทั้งทางด้านบวกและลบทั้งนี้โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันรัชฎายุทธ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในด้านเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

3. ความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ หมายถึง ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการจดจำ ระลึกได้ เข้าใจ และสามารถบอกข้อเท็จจริง ในเรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ในด้านความรู้เรื่องครอบครัวบำบัด ความรู้เรื่องกิจกรรมทางเลือก ความรู้เรื่องการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือตัวเอง ความรู้เรื่องชุมชนบำบัด ทั้งนี้โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 4 แบบสอบถามความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในด้านความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

4. ทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ หมายถึงการกระทำ ที่ถูกต้องและ ครบขั้นตอน เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ระหว่างที่มีการฝึกอบรมในด้านการจัดกิจกรรมครอบครัวบำบัด การจัดกิจกรรมทางเลือก การสอนการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือตัวเอง การใช้รูปแบบชุมชนบำบัด ทั้งนี้โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 6 แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในด้านทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

5. การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ หมายถึงการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมก่อนและหลังจากโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลง ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในด้านการนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการรักษา การจัดกิจกรรมทางเลือก การให้ความรู้เรื่องการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือตัวเอง

การใช้กิจกรรมรูปแบบชุมชนบำบัด ทั้งนี้ โดยใช้ เครื่องมือฉบับที่ 6 แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เครื่องมือฉบับที่ 7 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปดำเนินงานในสถานที่บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด เครื่องมือฉบับที่ 9 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน และเครื่องมือฉบับที่ 10 แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมในด้านพฤติกรรมการทำงานเรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา หลังจากโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลงแล้ว 1 เดือน

6. การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results)

หมายถึงผลของการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์และส่งผลกระทบ ต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้รับการฝึกอบรมในทางที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ถูกต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม และตรงตามความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 8 แบบสอบถามผลลัพธ์ต่อองค์กร และเครื่องมือฉบับที่ 11 แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์ต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ในด้านผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นต่อการ

กรอบแนวคิดในการประเมิน

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินของ โดแนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) มาประยุกต์ใช้ โดยกำหนดเป็นรูปแบบในการประเมิน เป็นการประเมินผลโครงการฝึกอบรมใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การประเมินปฏิกิริยาความรู้สึกตอบสนองต่อโครงการ ฯ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย เนื้อหาในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม คุณสมบัตินักวิทยากร คุณสมบัตินักเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม คุณสมบัตินักผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารและการจัดการโครงการ การดำเนินการฝึกอบรม อาหารและเครื่องดื่ม และสถานที่พัก 2) การประเมินการเรียนรู้ในด้านความรู้ ด้านเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ 3) การประเมินพฤติกรรม เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้กลับไปปฏิบัติงานที่หน่วยงาน 4) การประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร เป็นการประเมินผลของการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์และส่งผลกระทบ ต่อหน่วยงานต้นสังกัดของ

ผู้รับการฝึกอบรมในทางที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม การฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เมื่อผู้เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรมเนื่องจากโครงการฝึกอบรมฯ มีความเหมาะสมในด้าน เนื้อหาในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม อาหาร เครื่องดื่ม คุณสมบัติของวิทยากร คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารและการจัดการโครงการ และการดำเนินการฝึกอบรม ทำให้ผู้ปวยมีเจตคติที่ดีต่อการฝึกอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติ นำความรู้ที่ได้รับจากโครงการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ที่ถูกต้อง ตามความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม เกิดผลลัพธ์ที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ต้นสังกัด ดังแผนภาพที่แสดง

กรอบแนวคิดในการประเมิน

ความเหมาะสมของโครงการ
ฝึกอบรม

1. เนื้อหาในการฝึกอบรม
2. วัสดุอุปกรณ์
3. เครื่องอำนวยความสะดวก
ในการฝึกอบรม
4. สถานที่ฝึกอบรม
5. คุณสมบัติของวิทยากร
6. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่
ดำเนินการ ฝึกอบรม
7. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม
8. การบริหารและการจัดการ
โครงการและการดำเนินการ
ฝึกอบรม
9. อาหาร เครื่องดื่ม
10. สถานที่พัก

ความรู้ เจตคติ และการ
ปฏิบัติ

1. ความรู้ เกี่ยวกับการ
บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ
เข้มข้นทางสายใหม่
2. เจตคติต่อโครงการ
ฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟู
สมรรถภาพเข้มข้นทางสาย
ใหม่
3. ทักษะการปฏิบัติ
เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟู
สมรรถภาพเข้มข้นทางสาย
ใหม่

พฤติกรรมของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม

1. การปฏิบัติงานตาม
ความรู้ที่ได้รับจากการ
ฝึกอบรม

ประโยชน์และผลกระทบต่อ
หน่วยงานต้นสังกัด

1. นำความรู้ที่ได้รับจาก
การฝึกอบรมไปใช้ในการ
ปฏิบัติงานและปรับปรุง
พัฒนาการปฏิบัติงานให้มี
ประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของสถาบันราชฎารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินโครงการฝึกอบรม
2. การประเมินโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของ เกริกแพททริก
3. การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model)
4. โครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

1. การประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการฝึกอบรม แต่เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากขั้นตอนหนึ่ง เพราะจะเป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดทุกขั้นตอนในกระบวนการฝึกอบรมที่ผ่านมา นับตั้งแต่การวิเคราะห์หาความต้องการในการที่จะจัดการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรอบรม และการดำเนินการจัดการฝึกอบรม ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการไปในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการฝึกอบรมนั้นเป็นอย่างไรบ้าง ได้ผล ได้มาตรฐานหรือไม่ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีสิ่งใดบ้างที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการในด้านต่างๆ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในทุกประการ (ชาญ สวัสดิ์สาส์. 2540 : 67)

1.1 ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรม

สำหรับความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกันดังนี้

มัวร์ (Moers. 1982 : 4) ให้ความหมายเอาไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ใช้ดุลพินิจ (Judgement) และ/หรือค่านิยม (Value) ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสม ความคุ้มค่าหรือการสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ โครงการหรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้ โดยวิธีการใดก็ตาม กับเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ได้กำหนดเอาไว้ ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2540 : 68) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการวัดเพื่อให้ทราบว่า การฝึกอบรมนั้นทำให้เกิดผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท (2536 : 261-262) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผล การฝึกอบรมไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม คือความพยายามที่จะวัดว่าการดำเนินการฝึกอบรม นั้นๆได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยอาศัยวิธีการ อย่างเป็นระบบเพื่อที่จะประเมินคุณค่าหรือตราค่าการฝึกอบรมที่ได้กระทำลงไปโดยการพิจารณา จากปฏิกิริยาของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม วิชาการและการปฏิบัติ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการทำงาน และผลโดยรวมที่ตกแก่องค์กร อันเกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้ผ่านการ ฝึกอบรมแล้ว

อรุณ รัชธรรม (2537 : 235-236) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluation) ว่าคือการหาคุณค่า ประโยชน์หรือการตราค่าการฝึกอบรมที่ได้ทำลงไปแล้ว หรือเป็น การเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆว่า สอดคล้อง เป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ หรือจะกล่าวให้ละเอียดลงไปก็คือ เป็นการเปรียบเทียบระหว่าง สิ่งที่ได้รับ การฝึกอบรมได้เรียนรู้และฝึกฝนกับสิ่งที่เราต้องการให้ได้รับและเข้าใจ เปรียบเทียบระหว่างการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้ที่ได้เข้ารับการ ฝึกอบรมกับแนวทางที่เราประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานส่วนรวม หรือผลสำเร็จ ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้สร้างขึ้น กับสิ่งที่เราต้องการให้เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน

เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531 : 145) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการอบรมว่า เป็นการ ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ ระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาตั้งแต่ หลักสูตร โครงการ การบริหารจัดการโครงการและผลการ ฝึกอบรมว่าตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ กล่าวคือสามารถเปลี่ยนแปลง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้หรือไม่ และเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไป ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด มีการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกลุ่มมากนักน้อยเพียงใด และองค์กรได้รับผลตอบแทนอย่างไรในการลงทุนให้ มีโครงการฝึกอบรมและพัฒนา

จากความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมดังกล่าวไว้ข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ เพื่อให้ทราบว่ากระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ดีเพียงใดหรือไม่อย่างไร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การ ประเมินผลการฝึกอบรมคือการเปรียบเทียบความรู้สึกหรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมและวิทยากรแต่ละท่าน ว่าเป็นไปตามที่ผู้เข้า รับการฝึกอบรมต้องการหรือไม่ เพียงใด เปรียบเทียบพฤติกรรมในการเรียนรู้ในระหว่างการ ฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ผู้จัดการฝึกอบรมพึงประสงค์ หรือไม่ ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติหลังจากการฝึกอบรม แล้วว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่

1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ (เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. 2538 : 146)

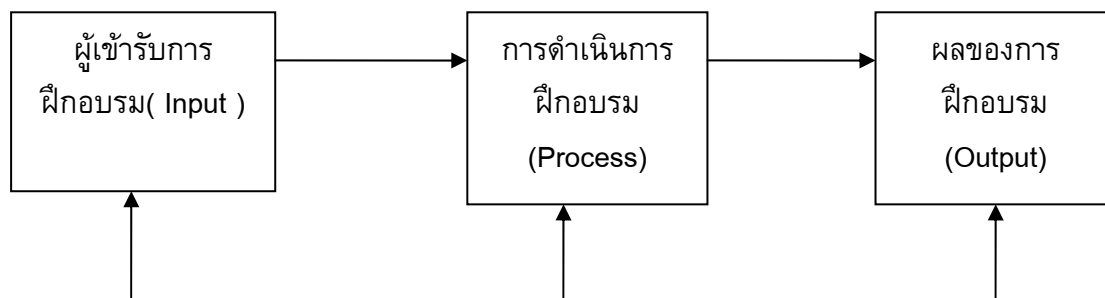
1. เพื่อแสดงการพิจารณาคุณค่าและความคุ้มค่าของโครงการ
2. เพื่อคาดคะเนคุณประโยชน์ของโครงการ
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ ช่วยให้ผู้บริหารโครงการมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
4. เพื่อบริการข้อมูลให้แก่ฝ่ายบริหารองค์การในการพิจารณาแผน นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์การ
5. เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาการฝึกอบรม
6. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของโครงการ หลักสูตร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากร และตัวเจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรม เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ
7. เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินการโครงการการฝึกอบรมและพัฒนา บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540 : 247- 248) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

1. เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เป็นไปตามเป้าหมายหลักของหลักสูตรการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด
2. เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด สามารถนำความรู้ ความสามารถเหล่านั้นไปปฏิบัติงานจริงเพิ่มผลผลิต หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากน้อยเพียงใด
3. เพื่อต้องการทราบว่า ในสายตาของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีข้อบกพร่อง หรือมีข้อเสนอแนะ การแก้ไขอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อให้การจัดการฝึกอบรมได้ผลอย่างสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในโอกาสต่อไป

เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ มุ่งที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) และการกระทำ (Action) เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ต้องประเมินว่าหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เพียงใด เป้าหมายของการฝึกอบรมยังต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำพฤติกรรมที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การของเขาด้วย ดังนั้น การประเมินจึงควรต้องกระทำซ้ำ โดยการติดตามผลหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานที่องค์กรแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่ง การติดตามผลนี้ จะเป็นเครื่องยืนยันความสำเร็จของการฝึกอบรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผลของการฝึกอบรม (Output) ที่เกิดขึ้นย่อมเป็นผลมาจากคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Input) ซึ่งได้แก่ ความรู้เดิม ความสามารถ ความตั้งใจ ความสนใจที่มีต่อการฝึกอบรม นอกจากนี้ผลลัพธ์จะดีหรือไม่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการฝึกอบรม (Process) ซึ่งยังหมายรวมถึงวิทยากร เทคนิคในการอบรม การจัดเวลาและสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลต่อกันอย่างแยกไม่ออก ดังภาพประกอบ 1 (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2538 : 93 -95)



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบการฝึกอบรม

โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์ของการประเมินการฝึกอบรม มักจะเกี่ยวข้องกับการประเมินผลในเรื่องดังต่อไปนี้ (ชาญ สวัสดิ์สาลี. 2540 : 8 - 9)

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมในด้านต่างๆตามที่ได้กำหนดเอาไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการ เช่น

- 1.1 การเรียนรู้ (Learning)
- 1.2 ความสามารถในการปฏิบัติ (Capability)
- 1.3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Behavior)

วิธีการประเมินควรใช้การทดสอบที่ทำก่อนและหลังการฝึกอบรม และเปรียบเทียบเป็นคะแนน ซึ่งวิธีการในการวัดควรทำออกมาเป็นตัวเลข โดยใช้วิธีการทางสถิติและเมื่อวัดได้แล้ว จะนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อที่จะหาสิ่งที่ต้องปรับปรุง จะทำให้ได้รับข้อมูลที่แน่นอนกว่า (อัมพร ศุภชาติวงศ์ . 2524 : 8 - 9)

2. การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมและการจัดการฝึกอบรม โดยเน้น ด้านความคิดเห็น / ทศนคติ หรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวกับ

- 2.1 โครงการ / หลักสูตรฯ
- 2.2 หัวข้อวิชาการ / เนื้อหาวิชาการ
- 2.3 วิทยากร

2.4 การจัดดำเนินการต่างๆ รวมถึงข้อดี ข้อบกพร่อง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ วิธีการประเมิน อาจใช้แบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ ซึ่งในการปฏิบัติ มักจะใช้แบบสอบถามในการประเมิน (อัมพร ศุภชาติวงศ์ . 2524 : 8 - 9)

3. การประเมินประโยชน์และคุณค่าของโครงการ / หลักสูตร ฯ ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเน้นประเด็นที่เกี่ยวกับ

3.1 ประโยชน์ของหัวข้อวิชาต่างๆในหลักสูตร ต่อการปฏิบัติงาน

3.2 การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3.3 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม

3.4 ความคุ้มค่าของการเข้ารับการฝึกอบรม

วิธีการประเมินทำได้โดยการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยการสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน และในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานระยะเวลาหนึ่งก่อน (อัมพร ศุภชาติวงศ์ . 2524 : 8 -9)

4. การประเมินผลลัพธ์ / ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม โดยพิจารณาประเด็นต่างๆ เช่น

4.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผลต่อหน่วยงานอย่างไร
4.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรม (ผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร)

4.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลังได้รับการฝึกอบรมแล้ว

ในการประเมินผลลัพธ์ / ผลกระทบนี้ทำได้ยาก เนื่องจากมีตัวแปรต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมาก แต่การวัดผลอาจทำได้โดยใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเปรียบเทียบการบันทึกก่อนและหลังการฝึกอบรม เช่น ในด้านของผลิตผล อัตราการเข้าออกจางาน คุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (อัมพร ศุภชาติวงศ์. 2524 : 8-9)

สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ค้นหาจุดดีและจุดที่ควรแก้ไขของการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นในด้านของวิธีการนำเสนอ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม เนื้อหาของหลักสูตร วิทยากร และตารางเวลาของการฝึกอบรม ตรวจสอบความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม โดยเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของโครงการกับประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้รับตอบแทน วินิจฉัยว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนใดหรือกลุ่มใดที่รับประโยชน์มากที่สุดและน้อยที่สุดจากการฝึกอบรม การรวบรวมข้อมูลนี้จะช่วยในการจัดการฝึกอบรมในอนาคต ตัวอย่างเช่น เหตุผลที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ผู้รับการอบรมทราบข่าวเกี่ยวกับการฝึกอบรมได้อย่างไร และจะแนะนำให้ผู้อื่นเข้าร่วมการฝึกอบรมในอนาคตหรือไม่

1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการฝึกอบรม แต่ในทางปฏิบัติมักกระทำกันอย่างไม่ลึกซึ้ง และบางส่วนให้ความเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการประเมินผล ซึ่งบางส่วนก็ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และบางส่วนก็ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมมาแล้วไม่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยมองว่าการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นเพียงการรายงานผลการดำเนินงานการฝึกอบรมเพียงเท่านั้น แต่ในข้อเท็จจริงแล้วการประเมินผลการฝึกอบรม นับว่าเป็นขั้นตอนหรือวิธีที่มีความสำคัญอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมโดยทั่วไปมีความสำคัญดังต่อไปนี้ (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. 2533 : 448)

1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้น ได้ผลสัมฤทธิ์ตามต้องการหรือไม่เพียงใด ผลสัมฤทธิ์นั้นสามารถเปรียบเทียบได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในครั้งปัจจุบันหรือในครั้งต่อไป
3. เพื่อดูความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การประเมินผลจะช่วยให้การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่างๆ เพราะในการดำเนินงานใดๆ หากได้ลงทุนไปแล้วทั้งทางด้านเวลา เงิน และความพยายาม ควรจะได้ผลตอบแทนอะไรบ้าง และคุ้มค่ากับสิ่งที่เสียไปหรือไม่
4. เพื่อช่วยทั้งผู้ให้การฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป กล่าวคือ ผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากรจะทราบข้อดีหรือข้อบกพร่องในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันจะได้หาทางปรับปรุงต่อไป ส่วนทางด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะได้ว่าควรจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าอย่างไรบ้าง เพื่อให้ได้รับผลเต็มที่ในการมารับการฝึกอบรม
5. เพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือผู้อนุมัติว่าในเรื่องที่จะฝึกอบรมต่อไปนั้น ควรจะจัดต่อไปอีกหรือไม่ ถ้าจัดควรจัดบ่อยเพียงใด

การดำเนินงานในเรื่องใดๆก็ตาม เมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็จะต้องได้รับประโยชน์จากผลงานนั้นๆ ในทำนองเดียวกันกับการประเมินผลการฝึกอบรม ก็เป็นการดำเนินงานขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งประโยชน์ที่เห็นเด่นชัดหรือเป็นที่ประจักษ์ในงานการประเมินผลการฝึกอบรม ก็คือ (น้อย ศิริโชติ. 2524 : 167)

1. การประเมินผลจะบอกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมว่า โครงการนี้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร
2. การประเมินผลจะช่วยจัดวิธีการอบรมว่าดีหรือไม่ ซึ่งหมายรวมถึงความเหมาะสมของวิทยากร และอื่นๆ
3. การประเมินผลจะวัดว่า โครงการนั้นคุ้มค่าใช้จ่ายหรือไม่
4. การประเมินผลจะมีประโยชน์ ในการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม และประโยชน์ของการฝึกอบรม

5. การประเมินผลจะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ การฝึกอบรมแต่ละครั้งนั้นเกิดขึ้นเพราะความจำเป็นหรือไม่ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานนั้นๆ เพียงใด

สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการฝึกอบรมคือ เพื่อทราบว่าโครงการนี้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ช่วยตัดสินใจวิธีการอบรมว่าดีหรือไม่ ซึ่งหมายถึงความเหมาะสมของวิทยากร และอื่นๆ . การประเมินผลจะวัดว่า โครงการนั้นคุ้มค่าใช้จ่ายหรือไม่ จะมีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรม และประโยชน์ของการฝึกอบรม การตัดสินใจ การฝึกอบรมแต่ละครั้งนั้น เกิดขึ้นเพราะความจำเป็นหรือไม่ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.4 ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ใช้ความพยายามในการจำแนกการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็นประเภทต่างๆ เป็นต้นว่า เสาวลักษณ์สิงห์โกวินท์ (2536 : 264 – 274) ได้จำแนกประเภทการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) เป็นการประเมินความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อการฝึกอบรมในครั้งนั้นๆว่า ชอบหรือไม่ชอบอย่างไรและเพียงไร ทั้งนี้โดยไม่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ในบทเรียนที่ได้จากการฝึกอบรมแต่ประการใด ซึ่งมีแนวทางในการประเมินดังนี้

1.1 วางเป้าหมายว่าต้องการทราบความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง

1.2 จัดทำใบประเมินผลให้มีรายละเอียดครบถ้วน ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.3 ออกแบบฟอร์มการประเมินที่ง่ายต่อการกรอกข้อความ เช่น มีตารางให้ทำเครื่องหมายถูกในช่องที่ต้องการ หรือให้คะแนนตัวเลือกต่างๆ เพื่อสามารถวัดความรู้สึกชอบไม่ชอบได้โดยง่าย

1.4 นอกจากแบบประเมินในลักษณะที่เป็นปรนัยแล้ว ในตอนท้ายควรมีคำถามแบบให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระด้วย

1.5 ภาษาที่ใช้ในแบบฟอร์มการประเมิน และการกำหนดตัวเลือกควรให้เป็นกลางมากที่สุด

1.6 ไม่ต้องให้ผู้กรอกแบบฟอร์มการประเมินผลลงชื่อกำกับ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงไปตรงมา

1.7 เมื่อรวบรวมมาได้แล้ว ควรมีการถ่ายทอดข้อมูลเหล่านั้นลงในตารางสรุป เพื่อให้สามารถเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายขึ้น

1.8 จัดทำรายงานการประเมินผล หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ และตีความข้อมูลเหล่านั้น

2. การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) หมายถึงการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจ ซึมซาบ และรับไปซึ่งหลักการ ข้อเท็จจริงหรือเทคนิคต่างๆ ซึ่งเป็นเนื้อหาสาระวิชา

ที่มีอยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนั้น การประเมินผลการเรียนรู้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลในการเรียนการสอนโดยตรง โดยการทดสอบแบบต่างๆ ซึ่งมีแนวทางในการประเมินผลดังนี้

2.1 ประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละบุคคลไม่ใช่กลุ่ม

2.2 ควรประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ในการประเมินต้องกระทำอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีอคติหรือลำเอียง

2.4 ใช้กลุ่มควบคุมเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุมหมายถึงกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ส่วนกลุ่มทดลองหมายถึงกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม

2.5 ควรใช้หลักวิทยาศาสตร์เข้าช่วยในการประเมินผล

3. การประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน (Job Behavior Evaluation) เนื่องจากการประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้ มีใช้เครื่องแสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมิได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้นตามความรู้ที่ได้รับมา ก็แสดงว่าการฝึกอบรมในครั้งนั้นล้มเหลว ดังนั้นการประเมินพฤติกรรมการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งมีแนวทางในการประเมินผลดังนี้

3.1 การประเมินผลต้องกระทำอย่างเป็นระบบ ในการสังเกตและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและเก็บข้อมูลในการสังเกตพฤติกรรมในขณะปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 การประเมินผลจะต้องกระทำจากบุคคลหลายๆฝ่าย เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่คุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม เช่น ลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

3.3 ควรใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเข้าช่วยในการเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อที่จะดูว่าการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมนั้นเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือไม่

3.4 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม ควรกระทำเมื่อการฝึกอบรมได้ผ่านไปแล้ว ประมาณ 3 เดือน

3.5 ควรจัดให้มีการประเมินกลุ่มควบคุมด้วยแล้ว เปรียบเทียบกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว

4. การประเมินผลลัพธ์ที่ตกแก่องค์กร (Result Evaluation) จะเห็นได้ว่าการประเมินผลในประเภทตอนต้น ทำได้ง่ายกว่าประเภทหลังๆ และในกรณีนี้ก็เช่นกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการประเมินผลลัพธ์ที่ตกแก่องค์กรทำได้ค่อนข้างยากกว่ากรณีอื่นๆ เพราะมีตัวแปรอื่นๆเข้ามาเกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้ทำการประเมินผลจึงต้องรู้จักแยกแยะและวิเคราะห์ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแก่องค์กรนั้นเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือเป็นเพราะปัจจัยอื่นๆ เช่น บรรยากาศที่สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การสนับสนุนและอุทิศกำลังกายกำลังใจ เวลาและทุนให้มีการปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิม การบริหารที่มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น การประเมินผลลัพธ์รวมที่ตกแก่องค์กรโดยทั่วไป จึงต้องอาศัยการ

ประเมินผลต้นๆเป็นฐานด้วย สำหรับเครื่องมือในการประเมินผลผลลัพธ์รวมขององค์กรโดยทั่วไป ได้แก่ การสำรวจด้วยการออกแบบสอบถามแบบต่างๆ การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เช่น ผลผลิต ต้นทุน และอื่นๆ การตั้งคณะกรรมการจากภายในหรือภายนอกเข้าตรวจสอบความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เป็นต้น

5. การประเมินผลในด้านอื่นๆที่เกิดจากการฝึกอบรม (Additional Outcomes) การประเมินผลในมิตินี้มุ่งพิจารณาในเรื่องต่างๆที่ไม่ได้กล่าวไว้ใน การประเมินผลใน 4 ประเภทข้างต้น เช่น การพิจารณาว่าหลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว บุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าเพิ่มขึ้นหรือไม่ บุคคลผู้นั้นมีความพอใจและภูมิใจในงานหรือไม่ บุคคลผู้นั้นมีความรู้สึกดีขึ้นต่อตนเองหรือไม่ ตลอดจนบุคคลผู้นั้นเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ของประเทศชาติ และของหน่วยงานอื่นๆที่ตนสังกัดอยู่ เช่น สมาคมวิชาชีพ องค์การเกี่ยวกับศาสนา พรรคการเมืองหรือไม่ บุคคลผู้นั้นสามารถที่จะเลือกงานได้ตามความพอใจของตนหรือไม่ หรือกล่าวสั้นๆว่า “ การฝึกอบรมได้สร้างคน “ หรือไม่ ในการประเมินผลประเภทนี้ยังไม่มีวิธีการที่แน่นอน แต่โดยทั่วไปนิยมใช้การสำรวจความคิดเห็น เช่น การออกแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ เป็นต้น

ปรีชา ศรีสราภรณ์ (2528 : 121) จำแนกประเภทของการประเมินผลจากขั้นตอนต่างๆของการดำเนินโครงการโดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินผลปัจจัย เป็นการประเมินผลโดยดูจากปัจจัยของโครงการ เช่น คน วัสดุ เงิน เพื่อเปรียบเทียบกับโครงการอื่นๆ
2. การประเมินผลการปฏิบัติ เป็นการประเมินโดยดูจากผลสำเร็จของโครงการ
3. ความสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติโดยวัดตามเป้าหมายของโครงการเพื่อดูว่าบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
4. การประเมินผลประสิทธิภาพ เป็นการประเมินดูอัตราส่วนระหว่างผลสำเร็จปัจจัยนำเข้า เพื่อดูประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการ
5. การประเมินผลกระบวนการ เป็นการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานของโครงการ และคุณสมบัติของโครงการ เพื่อแยกแยะ สาเหตุของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของโครงการ สำหรับปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

นอกจากการแยกประเภทของการประเมินผลตามขั้นตอนของการดำเนินโครงการแล้ว ยังมีการแบ่งประเภทของ การประเมินผลโดย พิจารณาจาก ตัวผู้เข้ารับการอบรมเป็นเกณฑ์ สุปราณี ศรีจิตราภิมุข (2524 : 106) แบ่งประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรมออกเป็น

4 อย่าง คือ

1. การประเมินผลเพื่อวัดปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม ที่มีต่อโปรแกรมการฝึกอบรม (Reaction)
2. การประเมินผลเพื่อวัดสิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้ (Learning)
3. การประเมินผลเพื่อวัด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไปในทางที่ต้องการของผู้เข้ารับการอบรม (Behavior)

4. การประเมินผลเพื่อวัดผลของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผู้เข้ารับการอบรมที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์การโดยรวม (Result)

สรุปประเภทของการประเมินผลประกอบด้วย

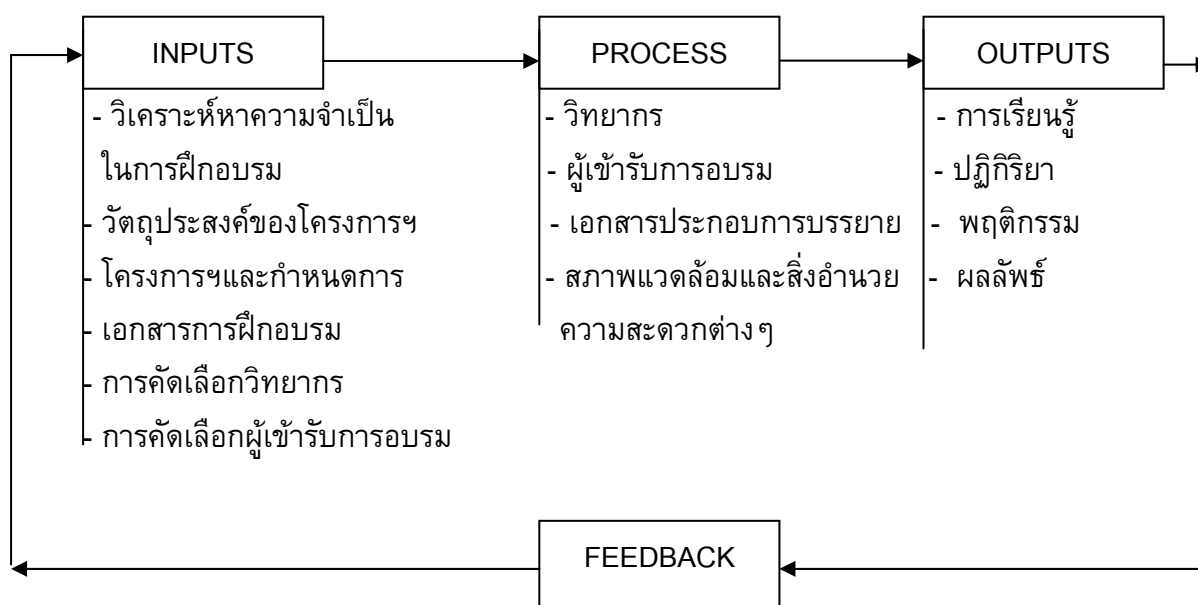
1. การประเมินปฏิกิริยา
2. การประเมินพฤติกรรม
3. การประเมินการเรียนรู้
4. การประเมินผลลัพธ์ต่อองค์การ

1.5 ปัจจัยที่ควรพิจารณาในการประเมินผลการฝึกอบรม

การที่จะให้การประเมินผลการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและได้ผลเป็นที่น่าเชื่อถือได้นั้น มัวร์ (Moers. 1982 : 5) กล่าวว่าจะต้องพิจารณา ปัจจัยสำคัญในแต่ละส่วน ของระบบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs)
2. กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process)
3. ผลที่ได้จากการฝึกอบรม (Outputs)

ซึ่งแต่ละส่วนจะมีปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาหรือตรวจสอบในการประเมินผลดังรายละเอียดที่ ปาน สวัสดิ์สาลี (2535 : 9 – 10) แสดงไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยในการประเมินผลการฝึกอบรม

จากการพิจารณาหรือตรวจสอบปัจจัยดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้สามารถเห็นภาพรวมทั้งหมดของการฝึกอบรมในโครงการ / หลักสูตรนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในสิ่งที่ต้องการทราบต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อบกพร่องหรือข้อควรปรับปรุงสำหรับโครงการ / หลักสูตรฝึกอบรมนี้และสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมนั้นๆ ในรุ่นต่อไป

1.6 ระยะเวลาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินการฝึกอบรม

ในการประเมินผลการฝึกอบรมอาจจะกระทำได้ใน 3 ระยะคือ (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ 2538 : 96)

1. ก่อนการฝึกอบรม (Pre-Training Evaluation) เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้นๆ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความรู้สึนึกคิด ทศนคติ ความคาดหวังที่จะได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

2. ระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม (During-Training Evaluation) เป็นการเก็บข้อมูลหลังจากผู้ได้รับการฝึกอบรม ได้เข้ารับการฝึกอบรมนั้นๆ ผ่านไปชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้ว อาจจะมีการกระทำการประเมินผลได้หลายๆ ครั้งติดต่อกันโดยมีการเว้นช่วงเวลาในการทำแบบสอบถามให้ห่างกันพอสมควร สุดแล้วแต่ว่าโครงการฝึกอบรมนั้นจะมีระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมนานเท่าใด โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะสอบถามเกี่ยวกับวิชาในหลักสูตร ระยะเวลาของผู้บรรยาย เอกสาร ตลอดจนความยากง่ายของเนื้อหาในแต่ละวิชา เป็นต้น

3. หลังการฝึกอบรม (Post-Training Evaluation) เป็นการเก็บข้อมูลหลังจากเสร็จการฝึกอบรมแล้ว มักจะนิยมทำกันในชั่วโมงสุดท้ายในการฝึกอบรม โดยที่การสอบถามในครั้งนี้จะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการฝึกอบรม ทั้งทางด้านวิชาการ หลักสูตร เนื้อหาสาระแต่ละวิชา ระยะเวลาในการฝึกอบรม การใช้เทคนิคในการฝึกอบรม สถานที่ สื่อทัศนูปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนผู้บรรยาย เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการฝึกอบรม ความคิดและข้อเสนอแนะ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลการฝึกอบรมซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการฝึกอบรมและมีความเกี่ยวพันอย่างมากกับการประเมินผลการฝึกอบรม โดยปกติการติดตามผลการฝึกอบรมนั้นจะกระทำภายหลังจากผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว ประมาณ 3-6 เดือน เพื่อพิจารณาว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะต่างๆ ที่ได้รับกลับไปปฏิบัติงานได้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือแบบบันทึกต่างๆ ขององค์กร และเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้ร่วมงานของผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว การติดตามผลการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีที่สำคัญที่จะทำให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพและข้อบกพร่องของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูล ย้อนกลับเพื่อเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้จัดการฝึกอบรม ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินงานการฝึกอบรมให้ดีขึ้น

ยิ่งขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2529 : 72; จีระ ประมวลพฤษ. 2538: 167 ; หนุน วงษ์สุวรรณ. 2539 : 246 - 248)

อย่างไรก็ตาม การติดตามผลการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่กระทำ โดยหวังความถูกต้องแน่นอนได้ยาก เนื่องจากมีสภาพการณ์ภายนอก ตลอดจนตัวแปรอีกหลายอย่างมา มีผลต่อการนำความรู้ ทักษะ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ได้มาก ฉะนั้นผู้ติดตามผลการฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงเรื่องนี้ด้วยและถ้าเป็นไปได้ ควรนำผลการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินการเรียนรู้ ผลจากการประเมินพฤติกรรมและผลจากการติดตามผลหลังจากผ่านการอบรมไปในระยะเวลาหนึ่ง มาประกอบการวิเคราะห์แล้วประมวลออกมาในรูปของประสิทธิผลของการฝึกอบรม ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้น จะสามารถนำมาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ดีขึ้นต่อไป

1.7 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการฝึกอบรม

ในกระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งหมายถึงทุกขั้นตอนของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการฝึกอบรม ควรกระทำโดยปราศจากความลำเอียงหรือปราศจากอคติ มีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อถือได้ สามารถชี้ชัดได้ว่ากระบวนการฝึกอบรมนั้นๆเป็นอย่างไร ได้ผลบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และมีอุปสรรคอย่างไร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการจะวัด เครื่องมือที่นิยมใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมมีดังนี้ (เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2538 : 95)

1. การสังเกต (Observation) หมายถึง การใช้ประสาทสัมผัสรับรู้หรือพิจารณาในสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์และเหตุผล การสังเกตจะได้ผลดีหรือไม่อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถของผู้สังเกต เป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการเพื่อหาข้อมูล หรือพฤติกรรมต่างๆของบุคคลโดยอาศัยการเจรจาโต้ตอบระหว่างผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์ นิยมใช้เป็นเครื่องมือวัดเกี่ยวกับคุณธรรม เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ ความสนใจ ฯลฯ

3. แบบทดสอบ (Test) เป็นเครื่องมือวัดที่วัดทางด้านพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ ได้อย่างดี เช่น การทดสอบผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ทดสอบเชาว์ปัญญา รูปแบบของการทดสอบอาจออกมาในรูปแบบปากเปล่า หรือข้อเขียนก็ได้

4. แบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่มุ่งวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกนึกคิดโดยการใช้ข้อความหรือคำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงข้อมูลดังกล่าวออกมา เช่น การถามเกี่ยวกับภูมิหลังเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น เพศ อายุ อาชีพ รายได้ เป็นต้น

5. มาตรวัดทัศนคติ (Attitude Scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการหาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเสนอข้อความเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการ

ฝีกอบรมได้แสดงออกถึงแนวโน้มของความรู้สึกโดยกำหนดมาตรฐานของการวัดเป็นตัวเลข หรือเป็นภาษา

6. แบบสังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการที่จะวัดความสัมพันธ์ หรือสถานภาพของสมาชิกในกลุ่ม นับว่ามีประโยชน์มากในการแก้ปัญหา เกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคม หรือการเข้าหมู่คณะ

สรุปเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลโครงการฝีกอบรมประกอบด้วยการสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) แบบทดสอบ (Test) แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานทัศนคติ (Attitude Scale) แบบสังคมมิติ (Sociometry)

1.8 ลักษณะของการประเมินโครงการฝีกอบรมที่ดี

ลักษณะของการประเมินผลโครงการฝีกอบรมที่ดี ก็มีลักษณะเหมือนการประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งมีลักษณะดังนี้ (ส. วาสนา ประवालพฤกษ์. 2532)

1. มีความเที่ยงตรง (Validity)

1.1 ความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) กล่าวคือข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากการประเมินตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการฝีกอบรม

1.2 ความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity) ผลของการประเมินสามารถนำไปใช้ได้กับการฝีกอบรม ที่มีลักษณะเหมือนกับการอบรมที่ประเมิน

2. มีความเชื่อมั่น (Reliability) ข้อมูลที่ได้ รวมถึงผลของการประเมิน มีความคงเส้นคงวา ไม่ว่าใครเก็บข้อมูลหรือแปลผลข้อมูล

3. ความเป็นปรนัย (Objectivity) คือวิธีการประเมินผล การประเมินมีความชัดเจน ผู้อ่านผลการประเมินมีความเข้าใจตรงกัน

4. มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน (Relevance) ในการประเมินผลโครงการฝีกอบรมนั้น วัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีดำเนินการประเมินและผลการประเมิน ควรมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันและเอื้อต่อกัน จุดนี้จะทำให้ผู้ใช้ผลการประเมินไม่เกิดความรู้สึกขัดแย้ง ในขณะที่ใช้ผลการประเมิน

5. มีการจัดลำดับความสำคัญ (Importance) มีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นการประเมินว่า ประเด็นใดมีความสำคัญ หรือเป็นประเด็นใหญ่ ประเด็นใดเป็นประเด็นรอง

6. มีความครอบคลุม (Scope) ประเมินผลการฝีกอบรมได้ครอบคลุม ตามที่ผู้ต้องการใช้ผลการประเมินต้องการที่จะได้ โดยมุ่งเน้นความครอบคลุมประเด็นที่จะประเมิน

7. มีความเชื่อถือได้ (Creditability) การประเมินควรมีความน่าเชื่อถือได้ต่อผู้ที่ใช้ผลการประเมินนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือวิทยากรก็ตาม

8. ระยะเวลา (Time) คือการประเมินผลการฝีกได้เหมาะสมกับเวลาและทันต่อความต้องการที่จะใช้ผลการประเมิน

9. ได้ข้อมูลจากทุกแหล่ง (Pervasiveness) คือเก็บข้อมูลจากแหล่งของข้อมูลทุกแหล่งที่เกี่ยวข้อง

10. มีความสะดวก ง่าย (Simplicity) กระบวนการประเมินไม่ยุ่งยากซับซ้อน ตลอดจนการนำเสนอผลการประเมินง่ายต่อผู้อ่าน

11. มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลการประเมินที่ได้มีความคุ้มค่าต่อการลงทุน ค่าใช้จ่าย และเวลา

สรุปการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่ดีจะต้อง มีความเที่ยงตรง มีความเชื่อมั่น ความเป็นปรนัย มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน มีการจัดลำดับความสำคัญ มีความเชื่อถือได้ทันเวลาได้ข้อมูลจากทุกแหล่ง มีความสะดวก ง่าย และมีประสิทธิภาพ

1.9 ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

ในการประเมินโครงการฝึกอบรมนั้นบางครั้งพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งพอจะแบ่งปัญหาที่พบได้ 3 ด้าน ดังนี้ (ทองฟู ชินะโชติ. 2531: 130)

1. ปัญหาที่พบจากคณะดำเนินการประเมินผล พบว่าผู้เป็นเจ้าหน้าที่ทำการประเมินไม่ทราบวัตถุประสงค์ของโครงการที่จริง ทำให้การประเมินผลและการตีความไม่ถูกต้อง หรือเจ้าหน้าที่ขาดความรู้และประสบการณ์ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุมด้านที่ต้องการ และไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นที่ถูกต้องสมบูรณ์ บางครั้งคณะดำเนินการประเมินผลทำเฉพาะกิจแล้วหยุดมิได้ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาที่พบจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทศนคติที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการประเมินผล บางครั้งขาดการให้ความร่วมมือ คิดว่าการประเมินไม่สำคัญ การประเมินผลจึงขาดคุณภาพ

3. ปัญหาทั่วไปของการประเมินผล ปัญหาใหญ่ในการประเมินผลคือการออกแบบการประเมินผล เพื่อวัดผลการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นที่เข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม ผลที่ได้มีได้แจ้งให้หน่วยงานแก้ไขต่อไป การสรุปผลลำเอียงมีอคติในการแปลผล

สรุปปัญหาที่พบในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นคือเจ้าหน้าที่ทำการประเมินไม่ทราบวัตถุประสงค์ของโครงการที่จริง การประเมินผลและการตีความไม่ถูกต้อง ปัญหาที่พบจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทศนคติที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการประเมินผล ขาดการให้ความร่วมมือ และปัญหาใหญ่ในการประเมินผลคือการออกแบบการประเมินผล เพื่อวัดผลการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมแนวทางของ โดแนล แอล เคริกแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

แนวคิดแบบจำลองของ เคริกแพทริก (สำราญ มีแจ้ง. 2543 : 165 - 175)

ในปัจจุบันการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานนั้น กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานนั้นได้รับประโยชน์สูงสุด จึงได้มีการนำการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นมาใช้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งนับว่าเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมอย่างมาก ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดี โดยอยู่ในรูปของโครงการประชุม ทั้งนี้อาจมีได้หลายรูปแบบ คือ โครงการประชุมสัมมนา โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ โครงการฝึกอบรม และการที่จะทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ คำนึงกับเงินลงทุนและทรัพยากรหรือไม่ จึงมีการนำเอาเทคนิคการประเมินมาใช้กันมากในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบว่าโครงการที่ดำเนินมาแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร สมควรจะดำเนินการต่อไป โดยปรับปรุงส่วนใดบ้าง หรือล้มเลิกโครงการ การประเมินโครงการฝึกอบรม จะนำไปสู่การปรับปรุงโครงการ อันจะก่อให้เกิดผลสั้นๆ หรือมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลสูงสุด เป็นความสำคัญของการประเมินโครงการ โดยเฉพาะการประเมินโครงการฝึกอบรม จึงนำเสนอรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับการประเมินโครงการฝึกอบรมคือรูปแบบของ เคริกแพทริก

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม สามารถทำได้ 3 ระดับ ตามลักษณะการฝึกอบรม

ระดับที่ 1 สนใจประสิทธิภาพทั้งหมดของโครงการฝึกอบรมโดยส่วนรวมคือ ประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) หรือที่เรียกว่าการประเมินความพร้อมในการฝึกอบรม (Programme) ทั้งก่อน- ขณะ-สิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งเรียกว่า การประเมินกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product) ของโครงการซึ่งประกอบด้วยผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของโครงการฝึกอบรมด้วย

ระดับที่ 2 เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมย่อยของโครงการหนึ่งในแผนทั้งหมด หรือโครงการแม่บท คำถามในเชิงประเมิน คือ โครงการฝึกอบรมย่อยนั้นมีประสิทธิภาพอย่างไร

ระดับที่ 3 ประเมินจากการพิจารณาของโครงการฝึกอบรม เช่น ประเมินเฉพาะการวางแผนก่อนการจัดโครงการฝึกอบรม หรือประเมินเฉพาะผลลัพธ์ของการฝึกอบรม จากแนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่กล่าวข้างต้น ขอเสนอรูปแบบการประเมินผลโครงการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันมากที่สุดในขณะนี้คือรูปแบบการประเมินผลของ เคริกแพทริก

โดแนลด์ แอล เคริกแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมว่า มีความจำเป็นเพราะการประเมินผลโครงการฝึกอบรมจะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยช่วยให้ผู้ประเมินผลได้รู้ว่า โครงการ

ฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไรแก่หน่วยงานบ้าง ควรจะจัดการฝึกอบรมในรูปแบบเดิมและควรจัดต่อไปอีกหรือไม่ เราจะปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนั้นให้ดีขึ้นได้อย่างไร

การประเมินผลโครงการฝึกอบรม เกริกแพททริก ได้เสนอแนวทางการประเมินประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)
2. การประเมินการเรียนรู้ (Learnig)
3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)
4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อการ (Result)

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนดังกล่าวมีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้เราได้รับข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการดำเนินงานฝึกอบรมในโอกาสต่อไป

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

การประเมินปฏิกิริยามีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากนักน้อยเพียงใด หลักสูตรหรือเนื้อหาสาระถูกต้อง ตรงกับที่ต้องการและเป็นที่น่าสนใจหรือไม่ชอบวิธีการสอน/อบรมแบบไหน สัดส่วนของการบรรยาย และอภิปรายเป็นอย่างไร ฉะนั้นผู้ประเมินจะต้องกำหนดว่าต้องการถามอะไร แล้วตั้งคำถามในสิ่งนั้นและในตอนท้ายควรมีคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นให้ตรงกับที่ต้องการ การประเมินปฏิกิริยานั้นเราต้องการให้ได้รับข้อมูล ที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจริงๆ เพราะข้อมูลเหล่านั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรม หรือไม่ ก็เกี่ยวกับการตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรม โดยใช้ ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินปฏิกิริยา วิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความหมายและตามความเป็นจริง ได้แก่

1. กำหนดให้แน่นอน ชัดเจน ว่าต้องการข้อมูลอะไร เช่นปฏิกิริยาต่อข้อมูลเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ต่อวิทยากร ต่อสถานที่ฝึกอบรม ต่อระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นต้น

2. วางแผนกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลล่วงหน้า ก่อนที่จะจัดการฝึกอบรม

3. ข้อคำถามที่ใช้ควรเป็นชนิดที่สามารถนำคำตอบมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ หรือวิเคราะห์เชิงปริมาณได้

4. ควรกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อปัญหาต่างๆที่พบเห็นหรือสิ่งที่อยากให้มีเพิ่มเติมในการประชุม

5. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงปฏิกิริยาผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือไม่ ควร กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเขียนชื่อตนเองในแบบสอบถาม

แนวทางในการประเมินปฏิกริยา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรม ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจในระดับใด (มาก ปานกลาง น้อย) มีความรู้สึกต่อหลักสูตรอย่างไรมี ทักษะในการปฏิบัติเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด
2. ความคาดหวังที่จะได้รับและการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน
3. ความคิดเห็นต่อเนื้อหา/วิทยากรที่บรรยายมีความเหมาะสมกับเนื้อหาในการบรรยาย มากน้อยเพียงใด
4. ความคิดเห็นต่อสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาในการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

2. การประเมินการเรียนรู้

มีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับความรู้และทักษะอะไรบ้าง มีทัศนคติอะไรบ้างที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานอันสำคัญที่จะช่วยให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เคริกแพททริก ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ต้องวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. การวิเคราะห์ผลการทดสอบ ควรวิเคราะห์ ทั้งคะแนนรายข้อ และคะแนนรวม โดยเปรียบเทียบกับระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม
3. ถ้าเป็นไปได้ควรมีการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของกลุ่มผู้ไม่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม ว่าแตกต่างกันอย่างไร

แนวทางการประเมินการเรียนรู้

สามารถแยกเทคนิคและวิธีในการประเมิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ดังนี้

1. ความรู้/ความคิด (Cognitive) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ เทคนิคและวิธีการที่ใช้ก็จะเป็นแบบทดสอบข้อเขียน ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม หรือจากแบบฝึกหัด
2. ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) ซึ่งเป็นการวัดด้านความรู้สึก เช่นความสนใจ ความรู้สึก ค่านิยม สามารถใช้วิธีการวัดได้หลายวิธี คือ ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินตนเอง บทบาทสมมติ พฤติกรรมในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรม
3. ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการปฏิบัติ เช่นทักษะการพูด การเขียน การปฏิบัติหรือการเคลื่อนไหวต่างๆ สามารถใช้การทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่นหลังจากการฝึกอบรมการผลิตคือการสอนแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาปฏิบัติให้ดู

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)

การประเมินพฤติกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อรู้ว่า เมื่อได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ การประเมินผลในขั้นนี้ค่อนข้างยาก และใช้เวลามากกว่าการประเมินในสองขั้นแรก เพราะต้องออกไปติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมีคำถามอยู่หลายข้อที่ผู้ประเมินต้องตอบให้ได้ เช่น ควรจะออกไปประเมินผลเมื่อไร ควรเก็บข้อมูลจากใครจึงจะเชื่อถือได้มากที่สุด

ข้อควรคำนึงในการประเมินพฤติกรรม

1. ควรมีการวัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
2. ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้น ควรจะห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ และควรมีการประเมินหลายๆ ครั้ง เป็นระยะๆ ไป เช่น ประเมินทุกๆ 3 เดือน
3. ควรเก็บข้อมูลหลายๆ แหล่ง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

แนวทางการประเมินพฤติกรรม

1. ใช้แนวความคิดการประเมินแบบก่อนและหลังการฝึกอบรม คือ วัดพฤติกรรมก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากร แล้วเก็บผลของการวัดเพื่อเปรียบเทียบกับผลวัดตอนสุดท้ายภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ก็จะทราบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ทั้งนี้ควรจะใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ ฯลฯ
2. การจัดตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หรือเปรียบเทียบมาตรฐานดูว่า หลังจากการฝึกอบรมไปแล้ว มีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่ เช่น ในการพิมพ์ดีดอาจตั้งมาตรฐานในการพิมพ์ดีดของพนักงานธุรการไว้ว่า จะต้องพิมพ์สัมผัสให้ได้นาทีละ 45 คำ เมื่อพนักงานธุรการมารับการฝึกอบรมแล้วนำผลการปฏิบัติงานไป เปรียบเทียบกับมาตรฐานสำหรับผลงานนี้
3. ผลการปฏิบัติงานหรือการกระทำ หรือพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากการสังเกตของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และกลุ่มบุคคลอื่นที่คุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินงานประจำปี (ในรอบปีที่ผ่านมา)
5. ใช้การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มที่มีได้เข้ารับการฝึกอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมว่า พฤติกรรมการทำงานทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด

การประเมินพฤติกรรม ในการประเมินตามแนวความคิดที่เสนอข้างต้น จะต้องใช้เวลา และอาศัยความชำนาญของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก เพราะฉะนั้นควรประเมินกับโครงการ

ฝึกอบรมขนาดใหญ่ หรือโครงการฝึกอบรมที่จัดต่อเนื่อง ส่วนโครงการขนาดเล็ก ควรใช้วิธีการง่าย ๆ คือ กำหนดว่ามีพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้าง ที่คาดหวังจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เตรียมคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์บุคคลหลายๆ กลุ่ม ภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมไประยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้เหล่านั้น ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริงหรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ควรเอามาแปลงตัวเลข แล้วทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้รู้ว่าในที่สุดแล้ว การฝึกอบรม ได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอะไรบ้าง ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้น มีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลต่อองค์กร และตัวแปรเหล่านั้นยากต่อการควบคุม ฉะนั้นการที่องค์กรประสบความสำเร็จ ไม่ได้หมายความว่ามาจากผลของการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว

แนวทางในการประเมินผลลัพธ์

1. ดัชนีบ่งชี้ของความพอใจของทีมงาน เช่นลดอัตราการป่วย ลา ฯลฯ
2. ผลกระทบของโครงการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดี ความภูมิใจที่มีต่อหน่วยงาน การทุ่มเทแรงงานและแรงใจในการทำงาน โดยมีได้หวังผลตอบแทนในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ภาพพจน์ที่ดีต่อหน่วยงาน ต่อสายตาของสาธารณชน
3. ผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรมต่อองค์กรในด้านกำไร การเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหาร ฯลฯ

4. การวิเคราะห์ต้นทุน – ผลกำไร (จุดคุ้มทุน) ของโครงการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร

1. ควรมีการวัดสภาวะการณ์ หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ หรือเงื่อนไขภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดได้
2. พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ องค์กร วิธีการหนึ่งที่จะทำได้ก็คือใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

สรุป โด เนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick.1998) เสนอรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Approach) เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรยุติหรือดำเนินโครงการนั้นต่อไป โด เนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ได้เสนอว่าควรมีการประเมินผลของการฝึกอบรมเป็น 4 ระดับขั้นคือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) อันเป็นความรู้สึกตอบสนองต่อโครงการ เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา เป็นต้นดังนี้

1.1 ความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตร

- 1.2 ความเหมาะสมของวิธีการสอนและการฝึกอบรม
- 1.3 ความเหมาะสมของวิทยากร
- 1.4 ความรู้และประโยชน์ด้านอื่นๆ ต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม
- 1.5 การจัดดำเนินการฝึกอบรม
- 1.6 การบริการและการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ
- 1.7 ความคุ้มค่าในการเข้ารับการฝึกอบรม
- 1.8 ทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม

การวัดปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมนี้เป็นเพียงการวัดที่เริ่มต้นเท่านั้น ยังไม่ได้เป็นการแสดงถึงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากผลของการฝึกอบรมนั้น เพราะพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะได้รับอิทธิพลมาจากความรู้เดิมที่เขาได้อยู่ เนื้อหาในการฝึกอบรม เหตุการณ์ต่างๆ ทั้งในการฝึกอบรมและจากที่อื่น เจตคติที่มีต่อผู้ฝึกอบรมคนอื่น ๆ นอกจากนั้นเขาจะมีปฏิกิริยาต่อผู้ฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมอื่นๆ ผู้ประเมินผลไม่สามารถทราบข้อเท็จจริงทั้งหมดเกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นจึงต้องรู้จักเลือกและต้องตั้งเกณฑ์หรือจุดประสงค์ของการเลือกไว้ว่าจะประเมินปฏิกิริยาชนิดไหน และผู้ประเมินต้องควบคุมและค้นหาเหตุการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากที่สุดเช่น ที่พักอาหาร ซึ่งถือว่าเป็นส่วนประกอบภายนอกของการฝึกอบรม

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) อันเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะ ก่อน-หลังการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่ เทคนิคและวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้น มีรายละเอียดในการประเมินดังนี้

2.1 ถ้าต้องการวัดความรู้ ความคิด ซึ่งต้องเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ การวิเคราะห์และการสังเกต จะใช้การสอบข้อเขียนทั้งก่อนและหลังการสอนและการทำงาน

2.2 ถ้าวัดความรู้สึทางด้านอารมณ์ เช่น ความสนใจ ค่านิยม ทักษะสามารถใช้เทคนิค และวิธีการหลายวิธี เช่นแบบสอบถามประเมินตนเอง การอภิปรายหลังจากการแสดงบทบาทสมมุติ การวัดทางพฤติกรรม เช่น การเข้าห้องสมุด การเข้าห้องฝึกอบรม

2.3 ถ้าวัดด้านการปฏิบัติ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติ การเคลื่อนไหวต่างๆ ใช้ในการทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเช่น ให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานให้ดู

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) อันเป็นการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลัง การฝึกอบรม และหลังจากกลับไปปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบว่า

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่

3.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ต่างๆที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

การประเมินแบบนี้ควรให้บุคคลหลายฝ่ายช่วยกันเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การประเมินพฤติกรรมการทำงานของผู้อบรมนั้น (จินตนา บิลมาศ.2534) สรุปแนวทางในการประเมินไว้ดังนี้

การประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic Appraisal) ผู้ประเมินควรประเมินพฤติกรรมการทำงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ติดตามผลหลังการฝึกอบรมเป็นระบบสามารถชี้บ่งได้ว่า การฝึกอบรมนั้นสนองความจำเป็นบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้มากน้อยเพียงใด

การประเมินโดยสอบถามจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเขา

การวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบ ระหว่างพฤติกรรมการทำงานก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงการฝึกอบรม ควรทำก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ 3 เดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการฝึกอบรมควรดำเนินการหลังการฝึกอบรมแล้ว 3 เดือนหรือมากกว่านั้น แล้วแต่ลักษณะงานเนื่องจากเราไม่สามารถค้นพบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของการทำงานทั้งหมดที่ได้รับอิทธิพลมาจากการฝึกอบรม ดังนั้นผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องคัดเลือกและตั้งจุดประสงค์ของพฤติกรรม ในการทำงานขึ้นไว้โดยโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะกำหนดขั้นสูงสุดไว้ โดยเน้นไปในเรื่องของพฤติกรรมในการทำงานและถือว่าการฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จเมื่อบรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ

4. การประเมินผลต่อองค์กร (Result) อันเป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ประสิทธิภาพ เพื่อทราบว่า

4.1 ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างไร

4.2 ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการยอมรับจากบุคคลระดับต่างๆ ในหน่วยงานเพียงใด ความยากง่าย ของการประเมินแบบนี้โดยทั่วไปแล้ว ขึ้นอยู่กับชนิดของโครงการฝึกอบรม

สรุปแนวทางการประเมินผลของ โด แอล แอล เคิร์คแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

โด แอล แอล เคิร์คแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) เสนอรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Approach) เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมว่าให้ผลอะไรบ้างกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรยุติหรือดำเนินโครงการนั้นต่อไป Kirkpatrick เสนอว่าควรมีการประเมินผลของการฝึกอบรมคือ

1. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) อันเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะ ก่อน-หลังการฝึกอบรม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้นมีรายละเอียดในการประเมินดังนี้

1.1 ถ้าต้องการวัดความรู้ความคิด ซึ่งต้องเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ การวิเคราะห์และการสังเกต จะใช้การสอบข้อเขียนทั้งก่อนและหลังการสอนและการทำงาน

1.2 ถ้าวัดความรู้สึทางด้านอารมณ์เช่น ความสนใจ ค่านิยม ทักษะสามารถใช้เทคนิค และวิธีการหลายวิธี เช่น แบบสอบถามประเมินตนเอง การอภิปรายหลังการแสดงบทบาทสมมุติการวัดทางพฤติกรรม เช่น การเข้าห้องสมุด การเข้าห้องฝึกอบรม

1.3 ถ้าวัดด้านการปฏิบัติ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติ การเคลื่อนไหวต่าง ๆ ใช้ในการทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่น ให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานให้ดู

2. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) อันเป็นการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อน-หลัง การฝึกอบรม และหลังจากกลับไปปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบว่า

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

2.3 การประเมินแบบนี้ควรให้บุคคลหลายฝ่ายช่วยกันเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม ได้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงการฝึกอบรม ควรทำก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ 3 เดือน หรือมากกว่านั้นแล้วแต่ลักษณะงานเนื่องจากเราไม่สามารถค้นพบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของการทำงานทั้งหมดที่ได้รับอิทธิพลมาจากการฝึกอบรม ดังนั้นผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องคัดเลือกและตั้งจุดประสงค์ของพฤติกรรมในการทำงานขึ้นไว้โดยโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะกำหนดขั้นสูงสุดไว้ โดยเน้นไปในเรื่องของพฤติกรรมในการทำงานและถือว่าการฝึกอบรมจะประสบผลสำเร็จเมื่อบรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ

3.การประเมินผลลัพธ์โครงการ (Result) อันเป็นการประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ตลอดจนประสิทธิภาพเพื่อให้ทราบว่า

3.1 ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างไร

3.2 ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับการยอมรับจากบุคคลระดับต่างๆ ในหน่วยงานมากขึ้นเพียงใด ความยากง่ายของการประเมินแบบนี้โดยทั่วไปแล้ว ขึ้นอยู่กับชนิดของโครงการฝึกอบรม

ในการประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรม แนวทางที่นิยมกันอย่างแพร่หลายคือแนวทางของ โด แอล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล ที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นในด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยมุ่งประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปฏิกิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม

3. การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model)

สถาบันวิทยุรักษ์เป็นสถานบำบัดรักษาผู้ติดยาและสารเสพติดให้โทษ เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนารูปแบบการรักษาเสพติดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นหน่วยหลัก เป็นหน่วยวิชาการที่ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านนี้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันวิทยุรักษ์ ได้พัฒนารูปแบบการรักษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนมาใช้ในการรักษารูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ FAST Model ใช้กระบวนการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพยาเสพติดให้สามารถกลับคืนสภาพร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็งและมั่นคง โดยมีครอบครัวเป็นหลักสำคัญที่นำมาให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบำบัดฟื้นฟู ตั้งแต่เริ่มต้นการบำบัดรักษาจนกระทั่งสามารถเรียนรู้ร่วมกันทั้งผู้ป่วยและครอบครัว ซึ่งมีเจ้าหน้าที่บำบัดรักษาเป็นผู้ช่วยเหลือ ชี้แนะและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปปฏิบัติตน ดำรงชีวิตประจำวันอย่างปกติสุข และทำตนเป็นประโยชน์ต่อครอบครัว สังคม และชุมชน ถือว่า FAST Model เป็นเครื่องมือการรักษาที่ได้ผลดี เพราะนำสิ่งรอบตัวผู้ป่วยทุกส่วน มาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาผู้ป่วยเป็นรายบุคคล ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการบำบัดรักษา นับว่าเป็นรูปแบบการรักษาที่สมบูรณ์แบบและครบวงจรที่สุด รูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ใช้ระยะเวลา 4-6 เดือน กระบวนการบำบัดฟื้นฟูแบบเข้มข้นทางสายใหม่ เป็นกระบวนการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ผู้ป่วยและครอบครัว จะได้รับผลประโยชน์จากการเรียนรู้ ที่มีกระบวนการบำบัดฟื้นฟูที่เข้มข้น ในรูปแบบชุมชนบำบัดเป็นฐานหลักและมีครอบครัวเป็นแกนหลักที่มาร่วมการบำบัดรักษาตั้งแต่เริ่มต้น รวมทั้งการบำบัดที่มีกิจกรรมทางเลือกให้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติดูแลและติดตามอย่างต่อเนื่องและสำคัญที่สุด กระบวนการติดตามการรักษาจะเป็นผลอย่างยิ่ง เมื่อผู้ป่วยที่ได้รับการบำบัดรักษาแล้วสามารถนำกระบวนการช่วยเหลือตัวเองไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน กิจกรรมต่างๆในการพัฒนาผู้ป่วยเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่สังคมยอมรับ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ (กัญญา ภู่งหงษ์ และคณะ. 2545 : 16 - 27)

1. ครอบครัว (F = Family) ครอบครัวมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นบำบัด และรับผิดชอบดูแลควบคู่ไปกับการอยู่ในครอบครัว สังคม ตามสภาพจริงที่เป็นอยู่

2. กิจกรรมทางเลือก (A= Alternative Treatment Activity) ใช้กิจกรรมทางเลือกในการบำบัดฟื้นฟูที่เหมาะสมกับผู้ป่วย ตามสภาพความเป็นจริงของผู้ป่วย

3. กระบวนการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือตนเอง (S = Self Help) ใช้กระบวนการให้ผู้ป่วยมีการเรียนรู้และบำบัดรักษาทางกาย จิต สังคม สามารถมีพลังจิตใจที่เข้มแข็ง โดยปรับทั้งพฤติกรรม เจตคติ ความรู้สึกและการสร้างสัมพันธภาพ จนสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และปลอดภัย

4. ชุมชนบำบัด (T.C. = Therapeutic Community) มีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าในสังคม โดยใช้กระบวนการชุมชนบำบัด

1. ครอบครัว (F = Family)

วิธีดำเนินการ

1. การเตรียมครอบครัว โดยมีวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการบำบัดรักษา เช่น การมาร่วมกิจกรรม การทำความเข้าใจในรูปแบบการบำบัดรักษา ฯลฯ

1.2 เพื่อช่วยให้การบำบัดรักษาได้ผลดียิ่งขึ้น

2. Family education เป็นวิธีการของการจัดการ การมีส่วนร่วมของครอบครัว โดยวิธีการปูพื้นฐานความรู้ที่ครอบครัวควรจะต้องทราบ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้ครอบครัวมีความรู้ เจตคติ ทักษะในด้านการป้องกันและการบำบัดรักษายาเสพติด

2.2 เพื่อให้ครอบครัวมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของครอบครัว

2.3 เพื่อให้ครอบครัวสามารถเฝ้าระวังปัญหาการติดยาเสพติดระดับครอบครัวได้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมการบำบัดของครอบครัว ด้วยการประเมินผู้ป่วย การใช้ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม การทำหน้าที่ของครอบครัวและบทบาทหน้าที่ของครอบครัว การดูแลช่วยเหลือการเฝ้าระวัง เช่น การลากลับบ้านเยี่ยมบ้านชั่วคราว ธรรมชาติของวัยรุ่น วิธีการอยู่ร่วมกับวัยรุ่น

3. Family Counseling การให้คำปรึกษาครอบครัว โดยมีวัตถุประสงค์

3.1 เพื่อให้ครอบครัวได้ระบายความรู้สึก

3.2 เพื่อให้ครอบครัวช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เนื่องจากมีประสบการณ์เดียวกัน

3.3 เพื่อให้ครอบครัวได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน

3.4 เพื่อช่วยให้ครอบครัวมีบทบาทที่กระตือรือร้นในการช่วยเหลือให้ผู้ป่วยกลับสู่สังคมได้อย่างเหมาะสม

4. Family Therapy เป็นวิธีการบำบัดที่รวมเอาบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ความผูกพันในฐานะครอบครัวเดียวกัน เข้ามาร่วมในการบำบัดรักษาด้วย โดยมีวัตถุประสงค์

4.1 เพื่อขจัดความขัดแย้งภายในครอบครัว และช่วยให้ครอบครัวมีพลังต่อการแก้ปัญหา

4.2 เพื่อจัดระบบความสัมพันธ์ให้มีความเหมาะสมขึ้นใหม่ในครอบครัว

5. Walk rally เป็นกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว เป็นการ ทำงานร่วมกัน หรือเป็นการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับ การที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม คือ มีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผน มีการยอมรับและเห็นความสำคัญซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจ และมีการเสียสละ

2. กิจกรรมทางเลือก(A=Alternative)

การใช้กิจกรรมทางเลือกในการบำบัดฟื้นฟูที่เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละคน ตามสภาพความเป็นจริงของผู้ป่วยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยได้แสดงออกถึงสิ่งที่ตนเองสนใจในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และ เพื่อให้ผู้ป่วยรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยมีการจัดตั้ง ชมรมที่ฉันสนใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ป่วยได้พัฒนาความสามารถความสนใจ เฉพาะตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ปัจจุบันสถาบันธัญญารักษ์ จัดให้มีชมรมที่สนใจ คือ เกษตรจัดสวน เคมี่ภักดิ์ การอาหาร สิ่งประดิษฐ์ ตัดเย็บ ช่างไฟฟ้า ช่างไม้

3. กระบวนการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือตนเอง (S = Self Help)

ใช้กระบวนการให้ผู้ป่วยมีการเรียนรู้ และบำบัดรักษาทางกาย จิต สังคม สามารถมีพลังจิตใจเข้มแข็งโดยปรับสภาพทั้งพฤติกรรม เจตคติ ความรู้สึก และการสร้างสัมพันธ์ภาพจนสามารถอยู่ได้อย่างปกติสุข และปลอดภัยจากยาเสพติด ประกอบด้วย การบันทึกและรายงาน, การสำรวจตัวเอง การตั้งเป้าหมายในชีวิต ทักษะการปฏิเสธ ทักษะการควบคุมตนเอง ทักษะการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร และการสร้างวินัยให้ตนเองกระบวนการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือตนเองใช้หลักความฉลาดทางอารมณ์หมายถึงความสามารถทางอารมณ์ในการมีสติ รับรู้ และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีความมุ่งมั่น อดทนรอคอย เพื่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถจัดการกับความขัดแย้งทางอารมณ์ของตน

4. ชุมชนบำบัด (T.C. = Therapeutic Community)

เป็นรูปแบบหนึ่งของการบำบัดรักษาที่สำคัญในชั้นฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยา โดยผู้รับการบำบัดมาอยู่ร่วมกันเหมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยใช้หลักการ ช่วยเพื่อช่วยตนเอง (Help to self help) อยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย ปลอดภัยยาเสพติด มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ทำให้เกิดความอบอุ่น เป็นผลให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถกลับไปดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ประกอบไปด้วยกิจกรรมหลัก ดังนี้

1. กลุ่มบำบัด (Group Therapy) ประกอบไปด้วย กลุ่มชักประวัติ กลุ่มประชุมเช้า กลุ่มสัมมนา กลุ่มจิตบำบัด กลุ่มปรับความเข้าใจ กลุ่มประชุมเจ้าหน้าที่ กลุ่มนัดหมาย กลุ่มสุขศึกษา กลุ่มประเมินผลงาน กลุ่มทัศนศึกษา กลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน กลุ่มออกกำลังกาย

2. ทีมงานบำบัด ประกอบไปด้วย ทีมงานเกษตรผักปลอดสารพิษ ทีมงานเกษตรไม้ผล ทีมงานเกษตรขยายพันธุ์พืช ทีมงานเกษตรเลี้ยงสัตว์ ทีมงานครัว ทีมงานตัดเย็บ ทีมงานอาหาร ทีมงานช่างไม้ ทีมงานช่างโลหะ ทีมงานตกแต่งสวน (เกษตร) ทีมงานประชาสัมพันธ์ ทีมงานหัตถกรรม

3. กิจกรรมที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Re-shape behavior)

3.1 เครื่องมือของบ้าน (Tools of the house) ประกอบไปด้วย

- Talking to การพูดคุยตักเตือน
- Pul lup การบอกข้อบกพร่อง
- Hair cut การทำกลุ่มให้คำแนะนำ
- Learning Experience การเรียนรู้ประสบการณ์
- Prospective Chair การนั่งเก้าอี้ใช้ความคิด
- Shot down การทำงานใช้ความคิด
- House Meeting การประชุมทั้งบ้าน

3.2 การให้รางวัล เช่น การเลื่อนระดับการดูแลเป็นหัวหน้าทีมงาน การอนุญาตลากลับเยี่ยมบ้าน การให้ใช้เครื่องประดับ เช่น นาฬิกา ตลอดจนการได้รับคัดเลือกเป็นสมาชิกดีเด่นประจำเดือน

สรุปได้ว่าการบำบัดรักษารูปแบบฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เป็นรูปแบบการบำบัดรักษายาเสพติดที่ทางสถาบันธัญรักษ์ ได้จัดทำหลักสูตรการบำบัดรักษาขึ้น โดยใช้ครอบครัว กิจกรรมทางเลือก ตัวผู้ป่วยเอง และยึดรูปแบบชุมชนบำบัด มาเป็นแนวทางในการบำบัดรักษา ใช้ระยะเวลาในการบำบัดรักษานาน ประมาณ 4 เดือน

4. โครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

สถาบันธัญรักษ์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดพัฒนารูปแบบการบำบัดรักษาที่จะช่วยผู้ป่วยติดยาเสพติด สามารถเลิกเสพยาได้ และมีแนวทางในการที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขไม่พึ่งพายาเสพติด จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่า การที่จะช่วยเหลือผู้ป่วยให้สามารถมีจิตใจร่างกายที่เข้มแข็ง จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบต่าง ๆ ในการบำบัดฟื้นฟูที่ผสมผสานกับการมีส่วนร่วมของครอบครัวสังคมเดิมของผู้ป่วยตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการบำบัดรักษาจากเดิมเป็นรูปแบบ FAST Model โดยมีการนำครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการบำบัดรักษาและมีทางเลือกต่าง ๆ ให้ผู้ป่วยได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ที่จะส่งเสริมการพัฒนาแนวคิด และการปฏิบัติตน ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ให้ผู้ป่วย ฉะนั้นผู้บำบัดรักษา จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและทักษะในการบำบัดรักษาในรูปแบบนี้ อย่างถูกต้อง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัวโดยตรง ให้สามารถดูแลตัวเองได้หลัง การบำบัดฟื้นฟู และเริ่มใช้รูปแบบการรักษานี้ในสถาบันรัฐราษฎร์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 จึงได้จัด โครงการฝึกอบรมเรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพแบบเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) แก่ เจ้าหน้าที่ในสถาบัน และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นๆ ทั่วประเทศทั้งภาครัฐและเอกชน

เนื่องจากโครงการฝึกอบรมฯ ได้จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี 2544 เป็นต้นมา แต่ยังไม่มีการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบ ข้าพเจ้าในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบัน รัฐราษฎร์ จึงมีความสนใจในการประเมินโครงการฝึกอบรมนี้ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้เสนอผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการ ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพแบบ FAST Model
2. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการที่จะให้การบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดให้บังเกิดผลเต็มที่เป็นรายบุคคล
3. เพื่อฝึกทักษะการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพรูปแบบ FAST Model ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระหว่างวันที่ 24 – 28 มีนาคม 2551 (5 วัน) จำนวน 60 คน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรทางสาธารณสุข ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ กลาโหม มหาดไทย และยุติธรรมที่ทำงานด้านการให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด จำนวน 60 คน

สถานที่ฝึกอบรม

ห้องประชุมชั้น 2 ตึกเขียวส่อง สถาบันรัฐราษฎร์

วิธีการฝึกอบรม

- การบรรยาย
- การอภิปรายกลุ่ม
- แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

งบประมาณ

สถาบันชัยภูมิรักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลผลิตที่ 9 การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านยาเสพติด กิจกรรม การอบรมบุคลากรทางการแพทย์ด้านการพยาบาล โดยมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

การประเมินผล

1. จากการทดสอบก่อนฝึกอบรม ขณะฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม
2. จากการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำรูปแบบฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ไปใช้ และประยุกต์ใช้ตามสภาพของหน่วยงานได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

จิระรัตน์ คุปต์กาญจนากุล (2525 : 131-133) ได้วิจัยการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูประจำการที่สำเร็จการอบรมครูศาสตรบัณฑิต ตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประเมินการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านแนะแนวและการปกครองชั้น ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านบุคลิกภาพครูกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูประจำการที่สำเร็จการอบรมจากวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2523-2524 จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำการประเมินการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนผู้บังคับบัญชาประเมินการปฏิบัติงานของครูประจำการทุกด้านอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในเกณฑ์ดี การประเมินการปฏิบัติงานของครูประจำการและผู้บังคับบัญชาจึงแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูประจำการที่มีอายุต่างกันประเมินการปฏิบัติงานของตนเองในด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ครูประจำการมีความเห็นว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการฝึกอบรมของวิทยาลัยครูมากกว่าจากประสบการณ์เดิมของตน

โถมเพ็ญ สนธยานนท์ (2527) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลางหลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การของโรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง” ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมครั้งนี้ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทางการบริหารเพิ่มขึ้นกว่าช่วงก่อนการฝึกอบรม และมีผลทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น กล่าวคือผู้รับการฝึกอบรมมีการนำหลักกระบวนการบริหารงานจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และยืนยันได้จากความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้นั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยพิจารณาจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก

สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2528) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมบุคลากรประจำทางการศึกษาโดยใช้รูปแบบชิปปี้ ประเมินเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษา ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรประจำการ ความต้องการและความคาดหวังของเจ้าสังกัดของบุคลากรประจำการ ความคาดหวังของอาจารย์ผู้สอน ประเมินความเหมาะสมของปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น คุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ประสิทธิภาพของอาจารย์ผู้สอน เอกสารตำรา สภาพห้องเรียน เป็นต้น ประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการอบรม และประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้ว ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว งานวิจัยนี้เน้นว่าทำการประเมินทั้งระบบ คือ ด้านบริบท ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการผลิตและผลผลิต

จินตนา ชามูชัยศิลป์ (2530) ได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการสร้างกลุ่มคุณภาพ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลสรุปการวิจัยพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและข้อที่ประเมินอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกในด้านนี้ คือ ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงาน ด้านปัจจัยเบื้องต้นพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่ประเมินเป็นรายชื่อปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

วิริยา วรวิทย์สถิตญาณ (2531 : 203 – 204) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ 44 คน และวิทยากร 11 คน ผลการประเมินสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาหลักวิชาชีพครู ความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินโครงการเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผลผลิตของโครงการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

จินตนา บิลมาศ (2532) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกลหลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่และหลักสูตรความรู้พื้นฐานการบริหารงานบุคคล “ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตของโครงการอบรมทางไกลอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม ข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมทางไกลมีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดต่อการทำงานราชการหลังการได้รับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลมีประโยชน์และมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมมาก นอกจากนี้พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ที่มีระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นว่าการเรียนมีประโยชน์ต่อตนเองในการปฏิบัติแตกต่างกัน สำหรับงานบุคคลไม่แตกต่าง

สูตรรัตน์ สุมะกุล (2532) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามประเมินผลผู้ผ่านการอบรม โครงการฝึกอบรม ยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักส่งเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ผ่านการอบรมในแต่ละรุ่นส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวิชาที่อบรมมีประโยชน์ต่องานในระดับปานกลางและความรู้ที่ได้จากการอบรมได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยผลจากการนำความรู้และประสบการณ์จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัว การจัดระบบและวางแผนงานการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมด้วยตนเองดีขึ้นบ้างพอสมควร แต่การพูดในที่ชุมชนและการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการประชุมหรือการทำงานกลุ่มดีขึ้นบ้างเล็กน้อย และมีผลเพียงบางส่วนในการทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านงาน ตนเอง และสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นการคุ้มค่าที่ได้มาเข้ารับการอบรมโครงการนี้

2. ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นระหว่างที่อบรม แต่ส่วนใหญ่มีการติดต่อกันในระยะสั้นๆ หลังจากจบสิ้นการอบรมเท่านั้นและปัจจุบันไม่มีแล้ว และผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การมีเพื่อนร่วมรุ่นนั้นมีประโยชน์ และการมีกรรมกรตัวแทนรุ่นก็เป็นสิ่งจำเป็นด้วย ดังนั้นในการจัดกิจกรรม หรือการพบปะเพื่อนร่วมรุ่น ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่จึงเห็นว่ามีความประโยชน์

3. ผู้ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง การจัดโครงการฝึกอบรมในรุ่นต่อไปในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ วิทยากรผู้บรรยายควรเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ควรมีเอกสารประกอบการอบรมทุกวิชา วิธีการอบรมควรมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เวลาที่อบรมควรจัดในวันเวลาราชการทุกวันติดต่อกันไป และไม่ควรมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมากจนเกินไป เป็นต้น

นุปกรณ์ จันทราปกรณ์ (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก หัวข้อวิชาที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ การจัดแผนงานอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการบริหารงานฝึกอบรม ส่วนหัวข้อวิชาที่ผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรมเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพียงเล็กน้อย ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมประสบในระดับปานกลางได้แก่ การขาดนโยบายและแผนงาน

ฝึกอบรมที่ชัดเจน และขาดการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมที่เป็นระบบ สำหรับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาสวนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับมากต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงในเรื่อง การมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลโดยทั่วไป สามารถวางแผนงานฝึกอบรมของหน่วยงานได้ สามารถหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้ สามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมได้ สามารถออกแบบใบประเมินผลการฝึกอบรมได้ และสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาต่อโครงการฝึกอบรมนั้น ส่วนใหญ่เสนอแนะให้เพิ่มเติมหัวข้อวิชา รายละเอียดของเนื้อหาวิชาและระยะเวลาการฝึกอบรม ซึ่งก็สอดคล้องกับความคิดเห็นของวิทยากรที่เสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลาให้มากขึ้นในบางหัวข้อวิชา สำหรับผู้บริหารโครงการให้ความเห็นว่า หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรเร่งรัด มิได้เน้นการวิเคราะห์เจาะลึกในรายละเอียดมากนัก มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจแนวคิด ความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างกว้างๆ เพื่อไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานในระดับต้นเท่านั้น

ลักษณะ บรรพภาณูจน์ (2533 : 90) ได้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ โดยใช้แบบจำลองชิปปี้ เป็นแบบในการประเมิน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูประจำการที่เข้าอบรมวิชาครูวิทยาศาสตร์ 400 ชั่วโมง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ 7 จำนวน 77 คน และคณาจารย์ที่ให้การอบรมจำนวน 5 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชุดครูวิทยาศาสตร์ แบบสังเกตการสอนและแบบประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ผลการประเมินพบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศ และของกรมการฝึกหัดครูสอดคล้องกันเพราะตามแผนการศึกษา 2520 ต้องการให้ปรับปรุงและขยายการฝึกอบรมครูเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในชนบทกว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการทุกข้อ ทรัพยากรเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม โครงการการประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการแล้ว ครูประจำการที่ได้รับการอบรมครั้งนี้สามารถผ่านการวัดผล คิดเป็นร้อยละ 97.40 ต่างจากเกณฑ์ของโครงการที่ตั้งไว้ร้อยละ 100 เล็กน้อย นับว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

กัญญา ยั่งยืน (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล ปิงปประมาณ 2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานทุกเรื่องอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรที่นำไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง และผลการนำความรู้ไปใช้แล้วทำให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนในด้านปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ไปใช้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรากฏว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย นอกจากเรื่องอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำในการปฏิบัติงานเท่านั้น ที่มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทัศนคติการ

ปฏิบัติงาน และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน และเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานบุคคล ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่าหลักสูตรนั้นเหมาะสมแล้ว มีผู้บังคับบัญชาบางส่วนที่เห็นว่ายังไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาได้เสนอแนะให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบุคคลทุกปี อย่างน้อยปีละครั้ง

บุญทวี อรุณมาศ (2536 : 226) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ของศูนย์อบรมประจำเขตการศึกษา 1 โดยใช้รูปแบบการประเมินของ โดแนล แอล เกริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 39 คน วิทยากร 20 คน วิทยากรพี่เลี้ยง 4 คน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 8 คน ผู้ผ่านการฝึกอบรม 110 คน ผู้ช่วยศึกษานิเทศ และนักวิชาการศึกษา เขตการศึกษา 1-12 จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบประเมินพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ควรมีการปรับปรุงเรื่องขนาดของห้องประชุม สำหรับกระบวนการในการดำเนินการฝึกอบรม ดำเนินการได้เหมาะสมในระดับมาก และควรมีการปรับปรุงการเลือกโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนเพื่อศึกษาดูงานกิจกรรมการส่งเสริม สมรรถภาพทางกาย ส่วนผลิตผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า ควรเพิ่มเวลาการบรรยายในรายวิชา การบริหารงานการเงินและบัญชี การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานธุรการ การบริหารงานวิชาการ และรายวิชาที่ควรบรรจุเพิ่มเติม ได้แก่ การสร้างหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการประชุม การบริหารงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร

เทียนสิน ทบศิลป์ (2538) ได้ทำการประเมินผลโครงการพัฒนาคุณธรรมข้าราชการชีวิต มีคุณค่าของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินงานโครงการได้แก่ บุคลากร สถานที่ฝึกอบรมและสื่อวัสดุอุปกรณ์ มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนงบประมาณมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง, กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตร วิทยากร และกิจกรรมในกระบวนการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก เนื้อหาวิชาการหลักสูตรมีประโยชน์ สอดคล้องและตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการ วิทยากรตรงต่อเวลาเป็นแบบอย่างที่ดีให้เกียรติและยกย่องผู้เข้ารับการอบรม, ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในระดับมาก และข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความต้องการให้มีโครงการพัฒนาคุณธรรมข้าราชการชีวิตที่มีคุณค่าในระดับมาก

เต็มจิต จันทกา (2539) ได้ทำการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมศึกษาธิการอำเภอของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับนโยบายการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) และผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร พี่เลี้ยง ผู้บริหารโครงการ มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาวิทยากร กิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

ชัยณรงค์ รัตนาวินกุล (2540 : 80 - 81) ได้ศึกษาเรื่อง การติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับปศุสัตว์อำเภอโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับปศุสัตว์อำเภอของผู้ผ่านการฝึกอบรม รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง รายได้ ระดับการศึกษา การผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวกับการบริหาร นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นงเยาว์ กอสนาน (2540 : 96 - 102) ได้ศึกษาเรื่อง การนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ กรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษว่าอยู่ในระดับใด โดยเปรียบเทียบครูสอนภาษาอังกฤษที่ผ่านการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันในด้าน อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ว่ามีการนำเนื้อหาการฝึกอบรมไปใช้แตกต่างกันหรือไม่ พร้อมทั้งรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูสอนภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบโดยอายุพบว่าครูที่มีอายุปานกลาง (ระหว่าง 35 - 45 ปี) มีการนำเนื้อหา ด้านหลักการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการพัฒนาทักษะทางภาษาของผู้สอนและเนื้อหาโดยรวมทุกด้านไปใช้มากกว่าครูที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 35 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบโดยประสบการณ์การสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก (มากกว่า 10 ปี) และครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) มีการนำเนื้อหาด้านการปฏิบัติการสอนไปใช้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนปานกลาง (ระหว่าง 5 - 10 ปี) นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก นำเนื้อหาโดยรวมทุกด้านไปใช้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบโดยวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนไม่พบความแตกต่างกัน

สมพิศ ประสมทรัพย์ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท (นบ. รพช.) ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน รพช. ”

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรม ไปใช้ปฏิบัติงานทุกหมวดวิชาอยู่ในระดับมาก อายุ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ ในการรับราชการสัมพันธ์กับการนำเนื้อหาจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อยมาก ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการมีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ และมีคุณธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้ผ่านการฝึกอบรมให้ข้อเสนอแนะว่า ควรขยายเวลาการฝึกอบรมออกไป เลือกสรรวิทยากรที่มีคุณภาพ จัดให้มีการศึกษาดูงานในหลายๆ ด้าน ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวกับงาน รพช. และควรเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้น

พิเชษฐ ศรีสาริสต์ (2541) ได้ทำการติดตามผลและการประเมินผลการฝึกอบรมด้านเทคนิคการตรวจสอบผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปตามความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา บริษัท Matsushita Electric Works (Ayuthaya) LTD. ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการดำเนินการฝึกอบรมความเหมาะสมของผู้สอนและผู้จัดการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีจะมีผลต่อการเรียนรู้ทำให้พนักงานมีระดับการเรียนรู้ในเกณฑ์ที่ดี ในด้านพฤติกรรมพบว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมนั้นมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และด้านประสิทธิภาพในการตรวจสอบในทางที่ดีและพนักงานก็มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

สันติ กุลวสุ (2541 : 61 – 62) ได้ศึกษาเรื่อง การติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ของสัตวแพทย์ ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสัตวแพทย์ 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ของสัตวแพทย์ ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสัตวแพทย์ 5 รวมทั้งศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน แต่พบความแตกต่างกันระหว่างสัตวแพทย์ที่มีลักษณะงานปฏิบัติที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันติ ปิ่นมณี (2541 : 122 – 137) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร “ เทคนิคการให้สินเชื่อ (ปัญหาและข้อบกพร่องจากการวิเคราะห์สินเชื่อ) ” ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ผลการวิจัยเห็นว่า

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยเห็นว่า เนื้อหามีความเพียงพอในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง
2. โดยภาพรวมของความสามารถในการนำเนื้อหาไปใช้ในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 69.78 เห็นว่าต้องนำไปประยุกต์ใช้หรือปรับให้เข้ากับงานที่ทำ
3. ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม เฉลี่ยเห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ ตามเนื้อหาที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถโดยภาพรวม ของผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อได้ถูกต้อง พบว่ามีความสามารถอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.00

5. ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีปัญหาลดลง และข้อจำกัดในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง

6. ข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาต่อหลักสูตรฝึกอบรมส่วนใหญ่เสนอแนะให้ปรับปรุงเนื้อหา หลักสูตร เพิ่มเติมหัวข้อวิชา ระยะเวลาการฝึกอบรมและเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ศิริณญา อาจอำนวย (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การติดตามผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น “ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร ด้านการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน ด้านพฤติกรรมการบริหารงาน

สุรศักดิ์ สวัสดิ์ (2542) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสายอาภาตวิฑูคมนาคมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ปีพุทธศักราช 2539 โดยใช้รูปแบบชิปป โดยประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต ผลการศึกษาพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม มีความคิดเห็นว่สภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

กอบสุข อัตถิ (2543 : 67 -70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน จากวิทยาลัยสารพัดช่าง ผลการวิจัยพบว่าผู้ผ่านการอบรมทั้งหมดสามารถนำความรู้และทักษะจากรายวิชาที่ผ่านการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก และตามความคิดเห็นของผู้ที่เป็นนายจ้าง และผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้รับบริการเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม พบว่า ทั้งหมดมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมทั้งที่ประกอบอาชีพอิสระและเป็นลูกจ้าง

พินัย คงคาเขตร (2543 : 166 – 174) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง ของกรมที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า

1. การนำเนื้อหาวิชาในหลักสูตรในด้านบริหารจัดการ และด้านเสริมสร้างบทบาทและประสบการณ์นักบริหารไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเห็นว่ มีการนำเนื้อหาวิชาในหลักสูตรทั้ง 2 ด้านไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. ปัญหาที่พบในการนำเนื้อหาวิชาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเห็นว่ เนื้อหาวิชาด้านความรู้ด้านบริหารจัดการ มีปัญหาที่พบในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนเนื้อหาวิชาด้านเสริมสร้างบทบาทและประสบการณ์นักบริหาร มีปัญหาที่พบในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

3. โดยภาพรวมของการนำเนื้อหาวิชาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 78.4 เห็นว่ ต้องนำเนื้อหาวิชาในหลักสูตรไปประยุกต์หรือปรับเข้ากับงานที่ปฏิบัติจริง

4. ข้อเสนอแนะของผู้ผ่านการศึกษอาบรมที่มีต่อหลักสูตรนักบริหารที่ดินระดับสูงร้อยละ 96.6 เห็นว่า มีความรู้คู่ค้ำกับความรู้ที่ได้รับจากการศึกษอาบรมในหลักสูตรนี้ นอกจากนี้ ส่วนใหญ่แนะนำให้ปรับปรุงเนื้อหาวิชาในหลักสูตรและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และต้องการให้จัดการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อทบทวนหรือเพิ่มเติมความรู้

สำหรับปัญหา อุปสรรคของการนำความรู้และทักษะจากการอบรมไปใช้ คือจำนวนชั่วโมงเรียนบางวิชาค่อนข้างน้อย ความเข้าใจศัพท์เทคนิค ความหลากหลายของผู้เข้ารับการอบรม และการจำกัดจำนวนการรับเข้าอบรมแต่ละรุ่น

วิจารณ์ ตอสูงเนิน (2543 : 135 – 140) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงกรณีพิเศษ (โดยใช้สื่อทางไกล) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรม เห็นว่าการดำเนินการอบรมตามโครงการ เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตร วิธีการดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรม และครูผู้สอน เห็นว่าผลที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกหมวดวิชา และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยของแต่ละหมวดวิชา ยังพบว่าเกือบทุกประเด็นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในระดับมาก ยกเว้น (1) วิชามัธยม (2) การนำผลการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษาและ (3) การทำภาคินพนธ์อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมและครูผู้สอน เห็นว่าการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายหมวดวิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรม แยกตามตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นว่า การนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในหมวดความรู้ทั่วไป

5. การนำผลการติดตามผล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ปรากฏว่า การดำเนินการอบรมตามโครงการโดยภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมิน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิธีดำเนินการไม่ผ่านเกณฑ์ สำหรับการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมินเช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หมวดกิจกรรมเสริมหลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์

6. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ (1) เอกสารชุดฝึกอบรมด้วยตนเองไม่เพียงพอกับผู้เข้าอบรม (2) ความพร้อมในการจัดปฐมนิเทศและการดำเนินการฝึกอบรม (3) สถานที่จัดปฐมนิเทศไม่เพียงพอกับจำนวนผู้เข้าอบรม และระบบสัญญาณพิธีเปิดโดยใช้สื่อทางไกลไม่ชัดเจน (4) การศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมด้วยตนเองให้เวลาน้อยเกินไป (5) งบประมาณการประชุมเชิงปฏิบัติการให้น้อยเกินไป (6) การจัดทำภาคินพนธ์ (7) การจัดทำแฟ้ม

สะพาน (8) การประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ และ (9) สถานศึกษาต้นแบบที่ใช้ฝึกปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ และมาตรฐานเดียวกัน ส่วนข้อเสนอแนะมีดังนี้ (1) ควรเตรียมการให้พร้อมก่อนการฝึกอบรม (2) ควรมีการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมและจัดสัมมนาผู้ผ่านการฝึกอบรม (3) ควรเพิ่มงบประมาณการประชุมเชิงปฏิบัติการ (4) โรงเรียนต้นแบบควรเป็นโรงเรียนที่ได้รับผลสำเร็จมีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์

อนวัต เจริญสุข (2543 : บทคัดย่อ). ได้ศึกษาการประเมินการติดตามผลโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิติซูบิชิ เฮฟวี่ อินดัสตรีส์-มหาจักรแอร์คอนดิชันเนอร์ส จำกัด ตาม ระบบมาตรฐาน ISO 9002. ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม และวิทยากรฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่ ด้านปฏิภรียาสะทอนกลับมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ด้านการเรียนรู้ ความจำ ความเข้าใจสูงขึ้นอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านพฤติกรรม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

เจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์ (2546) ได้วิจัยเชิงพัฒนาการที่ศึกษาการติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์การ กรณีศึกษาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชา ผู้สำเร็จการฝึกอบรม และผู้ร่วมงานมีระดับความคิดเห็น ในด้านการเรียนรู้ (ความรู้ ทักษะ) พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ทั้งหมดทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรกที่มีค่าสูงสุด คือ ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดให้มีการฝึกอบรม Refreshment Course และวิทยากรที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ควรมีความรู้ด้านการบริหารในองค์การรัฐวิสาหกิจ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกับผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กรพบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน และมีระดับความคิดเห็นต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมในด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน

สมหญิง พ่วงลาภหลาย (2546) ได้ทำการวิจัยประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรสินเชื่อของพนักงานธนาคารออมสิน ผลการวิจัยพบว่า เกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของพนักงานผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งหมดอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมระหว่างพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม ต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานพบว่า ทั้งพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงเจตคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

ซามอนโต (Samonto. 1968 : 27) ได้ศึกษาพบว่า การฝึกอบรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานในองค์กรได้ดีขึ้น เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นทั้งปัจจุบันและมีผลต่ออนาคตด้วย กระบวนการฝึกอบรมนี้ นับว่าเป็นขั้นที่สำคัญขั้นหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในอันที่จะได้พัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีเจตคติ พฤติกรรมและทักษะ ความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่พัฒนาไปโดยลำดับ

ฮอลเตอร์ (Halter. 1978 : 5944A – 5945A) ได้ติดตามผลการศึกษาโปรแกรมฝึกงานของครูใหม่ ซึ่งจัดโดยความร่วมมือของวิทยาลัยชุมชน จุดประสงค์ของการวิจัยคือ

1. ประเมินผลเข้าร่วมกิจกรรมฝึกงานในโปรแกรมฝึกงานของครูใหม่
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูใหม่ ที่มีต่อประสบการณ์ในการฝึกงาน และความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จขณะทำงานในวิทยาลัย

3. เพื่อประเมินค่าความต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลเข้าร่วมกิจกรรมฝึกงานของครูใหม่ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ร้อยละ 90 ครูใหม่แสดงความคิดเห็นว่าประสบการณ์ในการฝึกงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก แต่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในวิทยาลัยมาก และครูใหม่ต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการมากที่สุดร้อยละ 92

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการ ทำให้ได้ทราบสภาพ ปัญหา และอุปสรรคของโครงการ เพื่อที่จะได้ข้อมูลนำมาวิเคราะห์ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทุกด้าน และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่อไป ผู้วิจัยจึงประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของ สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 โดยอาศัยหลักการประเมินโครงการฝึกอบรมตามแนวคิดของ โดแนล แอล เคริก แพททริก (Donald L. Kirkpatrick) มาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. กรอบการประเมินโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่รับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของสถาบันราชฎารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 ระหว่างวันที่ 24 – 28 มีนาคม 2551 จำนวนทั้งหมด 50 คน โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านการให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด และมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของสถาบันราชฎารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 ระหว่างวันที่ 24 – 28 มีนาคม 2551 จำนวนทั้งหมด 50 คน โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านการให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด และมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปและผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังแสดงในตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	16	32
หญิง	34	68
รวม	50	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20- 30 ปี	32	64
31- 40 ปี	15	30
41- 50 ปี	3	6
รวม	50	100
1 - 5 ปี	29	58
6 - 10 ปี	11	22
11 – 15 ปี	6	12
รวม	50	100
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
แพทย์	1	2
พยาบาล	16	32
นักจิตวิทยา	5	10
นักสังคมสงเคราะห์	9	18
นักอาชีวบำบัด	8	16
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	11	22
รวม	50	100
บทบาทหน้าที่		
บำบัดรักษา	1	2
ให้การพยาบาล	6	12
ปรับพฤติกรรม	10	20
ให้คำปรึกษาแนะแนว	5	10
สอนวิชาชีพและ ฝึกอาชีพ	8	16
ทำกลุ่มบำบัด	11	22
รวม	50	100

ตาราง 3 จำนวนและคำร้อยละของผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน
เพศ	
ชาย	3
หญิง	7
รวม	10
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
แพทย์	2
พยาบาล	4
นักจิตวิทยา	2
ทหาร	2
รวม	10
สายการบังคับบัญชา	
โดยตรง	10
รวม	10

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้มี 11 ชุด ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เครื่องมือฉบับที่ 3 แบบสอบถามความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันธัญญารักษ์

เครื่องมือฉบับที่ 4 แบบสอบถามความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

เครื่องมือฉบับที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันธัญญารักษ์

เครื่องมือฉบับที่ 6 แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

เครื่องมือฉบับที่ 7 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปดำเนินงานในสถานที่บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

เครื่องมือฉบับที่ 8 แบบสอบถามผลลัพธ์ต่อองค์กร

เครื่องมือฉบับที่ 9 แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

เครื่องมือฉบับที่ 10 แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม

เครื่องมือฉบับที่ 11 แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์ต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. โครงสร้างของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น เพศ อายุ การศึกษา
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ
 1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
 2. สร้างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
 3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกรรมการควบคุมปริญญาโท
 4. การตรวจสอบคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน
 5. ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
 6. จัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างข้อคำถาม

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () 20 - 30 ปี
 - () 31 - 40 ปี
 - () 41 - 50 ปี
 - () 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด

- () เคย
() ไม่เคย

4. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด

- () น้อยกว่า 1 ปี
() 1 – 5 ปี
() 6 – 10 ปี
() 11- 15 ปี
() 16 - 20 ปี
() 21 ปีขึ้นไป

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. โครงสร้างของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น เพศ อายุ การศึกษา
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ
 1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
 2. สร้างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
 3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์
 4. การตรวจสอบคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดทำโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน
 5. ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
 6. จัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างข้อคำถาม

1. เพศ

() ชาย
() หญิง

2. อายุ
 - () 20 - 30 ปี
 - () 31 - 40 ปี
 - () 41 - 50 ปี
 - () 51 ปีขึ้นไป
3. ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด
 - () เคย
 - () ไม่เคย
4. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด
 - () น้อยกว่า 1 ปี
 - () 1 – 5 ปี
 - () 6 – 10 ปี
 - () 11- 15 ปี
 - () 16 - 20 ปี
 - () 21 ปีขึ้นไป
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - () แพทย์
 - () พยาบาล
 - () นักจิตวิทยา
 - () นักสังคมสงเคราะห์
 - () นักอาชีวบำบัด
 - () ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย
6. ความสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - () โดยตรง
 - () ในบังคับบัญชา

เครื่องมือฉบับที่ 3 แบบสอบถามความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันรัฐญารักษ์

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามคือ เพื่อประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในด้านเนื้อหาในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร คุณสมบัติของ

เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารและการจัดการ โครงการ การดำเนินการฝึกอบรม อาหารและเครื่องดื่ม สถานที่พัก

2. โครงสร้างของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมของ โครงการฝึกอบรม พบว่าการประเมินผลเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมต้องประเมิน ในด้าน เนื้อหาในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่ ฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้า รับการฝึกอบรม การบริหารและการจัดการโครงการ การดำเนินการฝึกอบรม อาหารและเครื่องดื่ม สถานที่พัก

2. รูปแบบของแบบสอบถาม แบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับ ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบัน ราชฎารักษ์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่างข้อคำถาม แบบสอบถามความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม

ประเด็น	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. เนื้อหาและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน					
00. กิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันกับเนื้อหา					
000.ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม (5 วันทำการ) เหมาะสมกับเนื้อหาที่อบรม					
0000. เนื้อหา/กิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน					

3. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.00 จำนวนทั้งหมด 56 ข้อ

4. ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถาม ฯ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันราชฎารักษ์ ที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) จำนวน 30 คน

แล้วนำเครื่องมือมาตรวจให้คะแนน เพื่อทำการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธี หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item to total correlation (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 119) โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.20 – 0.69 และมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbrach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125 - 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

5. ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อให้มีความชัดเจนและถูกต้อง และจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

4. เกณฑ์การประเมินผลและการแปลผล

โดยรูปแบบของคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ กำหนดความหมายของคะแนนไว้ ดังนี้

5 หมายถึง	ระดับความคาดหวังมากที่สุด
4 หมายถึง	ระดับความคาดหวังมาก
3 หมายถึง	ระดับความคาดหวังปานกลาง
2 หมายถึง	ระดับความคาดหวังน้อย
1 หมายถึง	ระดับความคาดหวังน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถามแบ่งเป็น 3 ระดับ ของแบบสอบถาม ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00	หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66	หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33	หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

เครื่องมือฉบับที่ 4 แบบทดสอบความรู้ เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

1. จุดประสงค์ของแบบทดสอบ เพื่อประเมินความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

2. โครงสร้างของแบบทดสอบ เป็นแบบทดสอบความรู้ ความจำ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบทดสอบของการฝึกอบรมโครงการการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ ถูกและผิด

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ

1. แบบทดสอบความรู้เรื่องการทำบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางฉบับนี้ ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบทดสอบของโครงการฝึกอบรม
2. รูปแบบของแบบทดสอบทดสอบ เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบถูก- ผิด

ตัวอย่างข้อคำถามแบบทดสอบความรู้เรื่องการทำบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

ลำดับ	ข้อความ	ความคิดเห็น	
		ใช่	ไม่ใช่
1.	การทำหน้าที่ครอบครัวยุติตามรูปแบบ FAST Model ประกอบด้วยการทำหน้าที่ 6 ด้าน		
2.	ถ้าบุคคลรู้จักการทำหน้าที่ในครอบครัวยุติจะทำให้ครอบครัวแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม		
3.	กลุ่มเป้าหมายของการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) คือกลุ่ม ผู้ติดยาเสพติดเท่านั้น		
4.	ความผูกพันที่เหมาะสมคือ ความผูกพันที่มีความสนใจต่ออีกฝ่ายหนึ่งโดยมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจในความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างแท้จริง		
5.	การให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวไม่มีความสำคัญในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด		

3. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดทำโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน

4. นำแบบทดสอบความรู้เรื่องการทำบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันธัญญารักษ์ ที่ปฏิบัติงานบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ จำนวน 30 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1 จำนวน 20 ข้อ นำมาหาคุณภาพ โดยหาค่าความยากง่าย ได้ค่าความยากง่ายทั้งหมด 20 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.6 - 0.8 มาหาค่าอำนาจจำแนก โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบพอยต์ ไบซีเรียล (Point biserial correlation) ระหว่างคะแนนรวมรายข้อ กับคะแนนรวม ฉบับ (Item to total correlation) (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 119) โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0. 20 – 0.29 และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR 20 ของคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson formula 20) (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539:121) ได้ค่าความเชื่อมั่น .25

5. จัดทำเป็นแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

4. การประเมินและการแปลผล

การให้คะแนน

- | | |
|-----------|--------|
| 1 หมายถึง | ตอบถูก |
| 2 หมายถึง | ตอบผิด |

การแปลความหมาย

- | | | |
|-------------|-------------|--------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 0 - 0.60 | ต้องปรับปรุง |
| คะแนนเฉลี่ย | 0.60 – 0.80 | ปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 0.80 – 1.00 | ดี |

เครื่องมือฉบับที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟู

สมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามคือ เพื่อศึกษาความรู้สึก ความคิดเห็น ต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

2. โครงสร้างของแบบสอบถาม เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติต่อโครงการฝึกอบรม

2. รูปแบบของแบบสอบถามเจตคติโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันรัฐตำรวจ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่างแบบสอบถามฉบับที่ 5 เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

ประเด็น	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
o. การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นเรื่องง่าย ใครๆ ก็สามารถทำได้					
00. การช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดสามารถทำได้คนเดียวได้					
000. งานด้านการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของท่าน					
0000. บุคลากรที่ปฏิบัติงานยาเสพติดในหน่วยงานของท่านยังไม่เพียงพอ					

3. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.5 – 1.00 ทั้งหมด 15 ข้อ

4. ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถาม ฯ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันธัญญารักษ์ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม (FAST Model) จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือมาตรวจให้คะแนน เพื่อทำการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการมาหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item to total correlation (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 119) โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.21 – 0.57 และหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125 - 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.75

5. ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อให้มีความชัดเจนและถูกต้องและจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

4. เกณฑ์การประเมินและการแปลผล

โดยรูปแบบของคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ กำหนดความหมายของคะแนนไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคาดหวังมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคาดหวังมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคาดหวังปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคาดหวังน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคาดหวังน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยนำหน้าคำถามแบ่งเป็น 3 ระดับ ของแบบสอบถาม เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

- ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

เครื่องมือฉบับที่ 6 แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม

1. จุดประสงค์ของแบบตรวจสอบรายการเพื่อประเมินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม เป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยเก็บข้อมูลจาก หัวหน้างาน เพื่อประเมิน

พฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการฝึกอบรม และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการทำงาน พบว่าการประเมินพฤติกรรมการทำงานต้องประเมินก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง หลังจากได้รับการฝึกอบรม

2. รูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่างข้อคำถามเครื่องมือชุดที่ 6 แบบตรวจสอบรายการพฤติกรรมการทำงาน

ประเด็น	ระดับของพฤติกรรมการทำงาน ก่อนการฝึกอบรม					ระดับของพฤติกรรมการทำงาน หลังการฝึกอบรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. ใช้ครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการรักษา										
00. ใช้กิจกรรมการช่วยเพื่อช่วยตัวเอง										
000. ใช้เครื่องมือบ้านตามรูปแบบของชุมชนบำบัด										
0000. ใช้กิจกรรมทางเลือกเพื่อตัวผู้ป่วย										
0000. ใช้กิจกรรมกลุ่มประชุมเข้าทุกวัน										

3. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.00 จำนวน ทั้งหมด 33 ข้อ

4. ปรับปรุงข้อความในแบบตรวจสอบรายการพฤติกรรมการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน

5. แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันธัญญารักษ์ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือมาตรวจให้คะแนนเพื่อทำการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item to total correlation

(สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 119) โดยก่อนการอบรมได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าระหว่าง 0.84 – 0.86 หลังการอบรมมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.20 – 0.68 และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbrach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125 - 126) ก่อนการฝึกอบรมได้ค่าความเชื่อมั่น .85 และหลังการฝึกอบรม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.85

6. ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อให้มีความชัดเจนและถูกต้องและจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

4. เกณฑ์การประเมินและการแปลผล

โดยรูปแบบของคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ กำหนดความหมายของคะแนนไว้ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับความคาดหวังน้อยที่สุด |

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยนำหาคำถามแบ่งเป็น 3 ระดับ ของแบบตรวจสอบรายการพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

- | | |
|-----------------------|--|
| ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 | หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 | หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 | หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย |

เครื่องมือฉบับที่ 8 แบบสอบถามผลลัพธ์ต่อองค์กร

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อประเมินประโยชน์ที่มีต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันัญญารักษ์ โดยเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังโครงการฝึกอบรมฯ สิ้นสุดแล้วประมาณ 1 เดือน

2. โครงสร้างของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร พบว่าการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรต้นสังกัด ต้องประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้น และต้องประเมินหลังโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดไปแล้วประมาณ 1 เดือน

2. รูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่างข้อคำถามเครื่องมือชุดที่ 8 แบบสอบถามประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร

ประเด็น	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. มีการใช้รูปแบบการนำบัตรรักษาฟันฟู สมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่					
00. มีการใช้ครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการ บำบัดรักษา					
000. มีการใช้กิจกรรมทางเลือก					
0000.มีการใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง					

3. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย
จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดทำโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน ได้ข้อคำถามที่มีค่า
IOC ระหว่าง 0.6 – 1.00 จำนวน ทั้งหมด 33 ข้อ

4. ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถาม ๙ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง
5 คน

5. แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน
รัฐราษฎร์ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟันฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model)
จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือมาตรวจให้คะแนนเพื่อทำการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่า
จำแนก ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item to total
correlation (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 119) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.21 – 0.58
และหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค
(Cronbrach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125 - 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.85

6. ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อให้มีความชัดเจนและถูกต้องและ
จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

4. เกณฑ์การประเมินและการแปลผล

โดยรูปแบบของคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
สร้างตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ กำหนดความหมายของคะแนนไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคาดหวังมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคาดหวังมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคาดหวังปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคาดหวังน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคาดหวังน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถามแบ่งเป็น 3 ระดับ ของ
แบบสอบถามผลลัพธ์ต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

เครื่องมือฉบับที่ 7 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อประเมินพฤติกรรมกรรมการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2. โครงสร้างของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือทักษะการปฏิบัติ พบว่าการประเมินทักษะการปฏิบัติต้องประเมินด้วยตัวผู้วิจัยเอง หัวหน้าหน่วยงาน ผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ

2. รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ		
	ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
1. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่แล้ว ได้มีการเตรียมงานด้านการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด			
2. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่แล้ว ได้ปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดได้ตามแนวทางที่ต้องการ			
3. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ทำให้ มีความเสียสละ อุทิศเวลา ให้กับงานยาเสพติด			
4. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอยู่เสมอ			
5. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการเตรียมการเพื่อให้หน่วยงานของท่านได้รับรองคุณภาพด้านงานยาเสพติดตามเกณฑ์มาตรฐาน 9 ข้อ			

3. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดทำโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ของสถาบันราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 3 คน ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.00 จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

4.ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถาม ฯ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง

5 คน

5. แบบสอบถาม ฯ ไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันราชภัฏรำไพพรรณี ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือมาตรวจให้คะแนน เพื่อทำการหาคุณภาพเครื่องมือ นำมาหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item to total correlation (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 119) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.21 – 0.73 และหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125 - 126) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.85

6. ปรับปรุงข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อให้มีความชัดเจนและถูกต้องและจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

4. เกณฑ์การประเมินและการแปลผล

การให้คะแนน

2 หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
1 หมายถึง	ปฏิบัติบางครั้ง
0 หมายถึง	ไม่ปฏิบัติ

แปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถามแบ่งเป็น 3 ระดับ ของแบบสอบถาม การนำความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 10)

ค่าเฉลี่ย 1.34 - 2.00	หมายถึง	ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 0.67 - 1.33	หมายถึง	ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 0 - 0.66	หมายถึง	ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

เครื่องมือชุดที่ 9 แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

1. จุดประสงค์ของแบบสังเกต ฯ เพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

โดนการสังเกต จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากที่ได้โครงการฝึกอบรมฯ สิ้นสุดแล้ว 1 เดือน

2. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรม พบว่าการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยการสังเกต ต้องให้โครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลงไปแล้วประมาณ 1 เดือน และต้องทำการสังเกตโดยตัวผู้วิจัยเอง เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นจริง

2. กำหนดประเด็นหลักของพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่คาดหวังที่จะได้รับจากโครงการฝึกอบรม

3. สร้างแบบสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม

4. นำแบบสังเกตที่สร้าง เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบ

5. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสังเกตเสนอผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน

6. ตัวอย่างแบบสังเกต

ประเด็น	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1. ใช้รูปแบบการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม		
2. การนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการรักษา		
3. การให้ความรู้ครอบครัวเรื่องการบำบัดรักษา ความรู้เรื่องยาเสพติด การให้คำปรึกษาครอบครัว		
4. การใช้กิจกรรมทางเลือก ประกอบด้วยชมรมที่ฉันทสนใจ การฝึกอาชีพ		
5. การใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง ประกอบด้วย การสอนเรื่องความฉลาดทางอารมณ์		

7. จัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสังเกตฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือฉบับที่ 10 แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงาน

1. จุดประสงค์ของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน เพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานหลังจากโครงการฝึกอบรม สิ้นสุดลงแล้ว 1 เดือน โดยผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมการทำงาน หลังจากได้รับการฝึกอบรม

2. สร้างแบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และนำแบบสังเกตที่สร้าง เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบ

3. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสังเกตเสนอผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน

4. ตัวอย่างข้อคำถามการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรม มีประโยชน์อย่างไรต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ท่านคิดว่าหลังจากการฝึกอบรมผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

5. จัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือฉบับที่ 11 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

1. จุดประสงค์ของแบบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร หลังจากโครงการฝึกอบรม โดยผู้ให้สัมภาษณ์คือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง หลังจากโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลงแล้ว 1 เดือน

2. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อการ หลังจากได้รับการฝึกอบรมและกำหนดประเด็นหลักของการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อการ

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อการและ นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้าง เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

3. การตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสังเกตเสนอผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัย จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรม จำนวน 3 คน

3. แนวคำถามการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไร

2. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร

3. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการสร้างประโยชน์ให้หน่วยงานอย่างไร

4. ท่านคิดว่าเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือไม่ จากการฝึกอบรม

5. จัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการสถาบันรัฐราษฎร์ และหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน เพื่อขออนุมัติ และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประสานงานกับฝ่ายถ่ายทอดเทคโนโลยี ของสถาบันรัฐราษฎร์ เพื่อขอทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ซึ่งดำเนินการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 24 – 28 มีนาคม 2551 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่สถาบันรัฐราษฎร์ ในระหว่างที่มีการฝึกอบรม และขอความร่วมมือจากคณะวิทยากรเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัว หนังสือขออนุญาตเพื่อทำการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปติดต่อหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุมัติ ความร่วมมือ ตลอดจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากโครงการฝึกอบรม สิ้นสุดลงแล้ว ประมาณ 1 เดือน โดยนำ เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา เครื่องมือฉบับที่ 6 แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เครื่องมือ

ฉบับที่ 8 แบบสอบถามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เครื่องมือฉบับที่ 9 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือฉบับที่ 10 แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เครื่องมือฉบับที่ 11 แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์ต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยสัมภาษณ์จากผู้บังคับบัญชา

ตาราง 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	ระยะเวลา
เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่			
1. เพื่อประเมินความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3. เครื่องมือฉบับที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันธัญญารักษ์	วันที่ 3 ของการฝึกอบรม (วันที่ 26 มีนาคม 2551)
2. เพื่อประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	6. เครื่องมือฉบับที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่	วันที่ 4 ของการฝึกอบรม วันที่ 27 มีนาคม 2551)
3. เพื่อประเมินความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1. เครื่องมือฉบับที่ 4 แบบทดสอบ ความรู้ ความจำเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ 2. เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้รับการฝึกอบรม	วันที่ 3 ของการฝึกอบรม (วันที่ 26 มีนาคม 2551)
4. เพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	5.แบบสอบถามพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปดำเนินงานในสถานที่บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด	1 เดือนหลังจากสิ้นสุดโครงการ (วันที่ 26 - 30 เมษายน 2551)

ตาราง 4 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	ระยะเวลา
5. เพื่อประเมินการพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา	7. แบบสอบถามพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปดำเนินงานในสถานที่บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด 8. เครื่องมือฉบับที่ 5 แบบตรวจสอบรายการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (ก่อนและหลังการฝึกอบรม) 9. เครื่องมือฉบับที่ 10 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ 10. เครื่องมือฉบับที่ 9 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ 11. เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา	1 เดือนหลังจากสิ้นสุดโครงการ (วันที่ 26 - 30 เมษายน 2551)
6. เพื่อการประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัด ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา	4. เครื่องมือฉบับที่ 8 แบบสอบถามประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร 5. เครื่องมือฉบับที่ 11 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ต่อองค์กร	1 เดือนหลังจากสิ้นสุดโครงการ (วันที่ 26 - 30 เมษายน 2551)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่, แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่, แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และแบบสอบถามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. หาค่าร้อยละ เป็นรายชื่อ ของแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา
3. การประเมินความเหมาะสมโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและโดยรวม
4. การประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและโดยรวม
5. การประเมินความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและโดยรวม
6. การประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและโดยรวม
7. การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับการฝึกอบรม โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและโดยรวม และเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา โดยการหาค่าคะแนนรวม
8. การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและโดยรวม
9. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์เพื่อสรุปผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2539 : 60) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 65) ใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 117)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2.2 หาค่าความยากง่าย (P) ของแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$P = \frac{R}{N}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าความยากง่ายของคำถามแต่ละข้อ
	R	แทน	จำนวนผู้ตอบถูกในแต่ละข้อ
	N	แทน	จำนวนผู้ตอบทั้งหมด

2.3 หาค่าอำนาจจำแนก (r) ของคะแนนแบบทดสอบความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบพอยต์ไบซีเรียล (Point Biserial Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item to total correlation) ใช้สูตรดังนี้ (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 119)

$$r_{pbis} = \frac{\bar{Y}_p - \bar{Y}_q}{S_y} \sqrt{pq}$$

เมื่อ	r_{pbis}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกประจำข้อ
	$\bar{Y}_p$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมของกลุ่มที่ตอบข้อนั้นถูก
	$\bar{Y}_q$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมของกลุ่มที่ตอบข้อนั้นผิด
	S_y	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทั้งฉบับ
	p	แทน	สัดส่วนของผู้ที่ตอบถูก
	q	แทน	สัดส่วนของผู้ที่ตอบผิด (1-p)

2.4 หาค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ , แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ , แบบสอบถามประเมินทักษะการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่, แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และแบบสอบถามประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยหาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item to total correlation) ใช้สูตรดังนี้ (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539 : 119)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left\{ N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right\} \left\{ N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right\}}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และ Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนรายข้อ (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวม(Item) ของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X กับ Y
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) โดยใช้สูตร KR 20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson) โดยใช้สูตร (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์.2539:121)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum pq}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ	r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบทดสอบ
	p	แทน	ค่าความยากง่ายของแบบทดสอบแต่ละ ข้อ (สัดส่วนของคนทำถูก)
	q	แทน	1- p (สัดส่วนของคนทำผิด)
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

2.6 หาค่าความเชื่อมั่นของ ของแบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ , แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ , แบบสอบถามประเมินทักษะการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่, แบบสอบถามประเมินพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่และแบบสอบถามประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 125-126)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนของข้อของแบบสอบถาม
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อของแบบสอบถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 193) ใช้สูตร

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{n-1}}}$$

$$df = n - 1$$

t	แทน	ค่าความแตกต่าง
D	แทน	ความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
n	แทน	จำนวนคู่
$\sum D$	แทน	ผลรวมความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลัง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอในบทนี้ ดำเนินการตามความมุ่งหมายของการวิจัยแต่ละข้อที่ระบุไว้ในหน้า 2 ตามลำดับดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม, วัสดุอุปกรณ์ , เครื่องอำนวยความสะดวก, สถานที่ฝึกอบรม, คุณสมบัติของวิทยากร, คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม, คุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม, การบริหารและการจัดการ และการดำเนินการฝึกอบรม โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้าน

2. การประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์เจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ และโดยรวม

3. การประเมินความรู้เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินความรู้เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่ วิเคราะห์การเรียนรู้ในด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจในรูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ

4. การประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ และโดยรวม

5. การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

5.1 การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน ในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้างานแต่ละหน่วยงานจำนวน 10 หน่วยงาน ที่ได้ประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสังกัดที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ และการเปรียบเทียบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมโดยหาคะแนนรวม

5.2 วิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรม และจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 หน่วยงาน

5.3 วิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรม จากการสังเกตของผู้วิจัย ในหน่วยงานต้นสังกัด ที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม

6. การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 หน่วยงาน

6.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร จำนวน 50 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ

6.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นหัวหน้าหน่วยงาน จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานทั้งหมด จำนวน 10 หน่วยงาน ที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 50 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ในด้านเนื้อหาในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารและการจัดการโครงการ การดำเนินการฝึกอบรม อาหารและเครื่องดื่ม สถานที่พัก โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (N = 50 คน)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก	4.260	.944	ดี
2. ด้านอาหารและเครื่องดื่ม	4.035	.681	ดี
3. ด้านการบริหารและการจัดการ	4.035	.632	ดี
4. ด้านคุณสมบัติของวิทยากร	4.006	1.128	ดี
5. ด้านเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม	3.992	.529	ดี
6. ด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม	3.963	.891	ดี
7. ด้านการดำเนินการฝึกอบรม	3.963	.495	ดี
8. สถานที่ฝึกอบรม	3.944	.572	ดี
9. ด้านสถานที่พัก	3.800	.597	ดี
10. ด้านคุณสมบัติของผู้รับการฝึกอบรม	3.692	.591	ดี
รวม	3.922	.479	ดี

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่อยู่ในระดับดี และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีทุกรายการ โดยพบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.260$) รองลงมาคือด้านการบริหารและการจัดการ ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ($\bar{X} = 4.035$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.692$)

2. การประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

วิเคราะห์เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันราชภัฏรำไพพรรณี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ และโดยรวม ดังแสดงผลในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (N = 50 คน)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
1. เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.380	1.193	ปานกลาง
2. เป็นโครงการที่สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.060	.818	ดี
3. ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพแบบเข้มข้นทางสายใหม่จากการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	3.840	.817	ดี
4. การฝึกอบรมครั้งนี้ เสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างดี	3.640	.802	ปานกลาง
5. กิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถ	4.440	.670	ดี
6. กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ	2.740	1.259	ปานกลาง
7. การฝึกอบรมครั้งนี้ เสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างดี	2.980	1.186	ปานกลาง
8. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.120	1.003	ดี
9. การเข้ารับการเข้าฝึกอบรมเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	3.460	1.073	ปานกลาง
10. ได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจนเมื่อสิ้นสุดโครงการ	3.100	1.129	ปานกลาง
11. สามารถนำความรู้เรื่องการนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	2.780	1.112	ปานกลาง
12. สามารถนำความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมทางเลือกไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.040	1.068	ดี
13. สามารถนำความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมช่วยเหลือตัวเอง ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.120	1.043	ปานกลาง
14. สามารถนำความรู้เกี่ยวกับชุมชนบำบัดไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.620	1.048	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
15. สามารถนำความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมกลุ่มไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.640	.898	ปานกลาง
รวม	3.520	.377	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการอบรมในโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.520$) และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.440$) รองลงมาคือท่านมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.120$) ซึ่งเจตคติอยู่ในระดับดี และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 2.740$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. การประเมินความรู้เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่

ผลการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และรายด้าน และค่าเฉลี่ยทั้งฉบับของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้เป็นรายด้านของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (N = 50 คน)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมทางเลือก	.840	.224	ดี
2. ความรู้เรื่องการใช้เครื่องมือบ้าน	.840	.180	ดี
3. ความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมการช่วยเพื่อช่วยตัวเอง	.830	.178	ดี
4. ความรู้เรื่องครอบครัว	.750	.236	ดี
5. ความรู้เรื่องชุมชนบำบัด	.740	.236	ปานกลาง
รวม	.800	.860	ดี

จากตาราง 7 แสดงว่าการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านความรู้ ความจำและความเข้าใจในเรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = .800$) โดยมีเรื่องเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับชุมชนบำบัดอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นอยู่ในระดับดี

4. การประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินทักษะการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์พฤติกรรมการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (N = 50 คน)

พฤติกรรมการปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่แล้ว ได้มีการเตรียมงานด้านการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด	1.440	.501	มาก
2. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่แล้ว ได้ปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดได้ตามแนวทางที่ต้องการ	1.620	.490	มาก
3. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ทำให้ มีความเสียสละ อุทิศเวลา ให้กับงานยาเสพติด	1.440	.501	มาก
4. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด อยู่เสมอ	1.440	.501	มาก
5. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการเตรียมการเพื่อให้หน่วยงานของท่านได้รับรองคุณภาพด้านงานยาเสพติดตามเกณฑ์มาตรฐาน	1.560	.541	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

พฤติกรรมกาปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
6. ภายหลังได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดตามความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	1.460	.613	มาก
7. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานของท่าน	1.660	.479	มาก
8. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เป็นผู้ให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติด	1.600	.495	มาก
9. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติงานด้านการจำแนก คัดกรองผู้เสพ/ผู้ติด โดยยึดเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข	1.660	.479	มาก
10. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการอธิบายให้ผู้ติดยาเสพติดและครอบครัวเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวกับผู้ติดยาเสพติดว่าผู้ติดยาเสพติดคือผู้ป่วย	1.420	.499	มาก
11. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการให้บริการด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ส่งมาจากกระบวนการยุติธรรม	1.500	.505	มาก
12. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติในเรื่องระบบการรายงานข้อมูลยาเสพติดโดยใช้แบบรายงานข้อมูลยาเสพติด	1.320	.471	มาก
13. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการติดตามงานด้านยาเสพติดที่ท่านรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	1.600	.495	มาก
14. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการตระหนักในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่องานยาเสพติดที่ท่านได้การรับมอบหมาย	1.440	.541	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

พฤติกรรมการปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
16. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติในเรื่องการประเมินผู้ติดยาเสพติดที่เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพตามเกณฑ์ที่ได้	1.540	.503	มาก
17. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการร่วมงานด้านการวางแผนกับทีมงานที่ทำงานด้านการให้การศึกษา/อาชีพแก่ผู้ติดยาเสพติดและครอบครัว เมื่อผู้ติดยาเสพติดเข้ารับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพจนครบตามเวลาและผ่านเกณฑ์การประเมินแล้ว	1.520	.505	มาก
18. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการประสานกับชุมชนในเรื่องการติดตามผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพร่วมกับกรมคุมประพฤติ	1.640	.485	มาก
19. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1.620	.490	มาก
20. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการติดตามผลการรักษาผู้ป่วยยาเสพติด โดยการติดตามผลการรักษาเองโดยตรง หรือส่งต่อให้ชุมชนเป็นผู้ติดตาม	1.740	.443	มาก
รวม	1.528	.185	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า พฤติกรรมการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพบว่า ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการติดตามผลการรักษาผู้ป่วยยาเสพติด โดยการติดตามผลการรักษาเองโดยตรง หรือส่งต่อให้ชุมชนเป็นผู้ติดตาม ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 1.740$) รองลงมาคือ ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานของท่าน และ ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติงานด้านการจำแนก คัดกรองผู้เสพ/ผู้ติด โดยยึดเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข

($\bar{X} = 1.660$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ การปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 1.340$)

5. การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

5.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้างานแต่ละหน่วยงานที่ได้ประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสังกัดที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 50 คน โดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ พบว่าความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงาน ที่ได้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม ในสังกัดที่ผ่านอบรมโครงการการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ทั้งก่อนและหลังรับการฝึกอบรม โดยรวม ก่อนการอบรมมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ ก่อนฝึกอบรม = 3.848) และหลังการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ หลังการฝึกอบรม = 3.948) และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังรับการอบรมจำนวน 50 คน โดยหาคะแนนรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (N = 50 คน)

ประเด็น	n	ก่อนการฝึกอบรม			หลังการอบรม		
		คะแนน	$\bar{X}$	SD	คะแนน	$\bar{X}$	SD
		รวม			รวม		
พฤติกรรมการทำงาน	50	76.960	3.848	.471	78.960	3.948	.488

จากตาราง 9 แสดงคะแนนพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา พบว่าหลังรับการฝึกอบรม คะแนนรวมพฤติกรรมการทำงาน สูงกว่าก่อนรับการอบรม (ก่อนรับการฝึกอบรมคะแนนรวม คือ 76.96 และหลังรับการฝึกอบรมคะแนนรวมคือ 78.96)

ตาราง 10 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (N = 50 คน)

ประเด็น	n	k	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการอบรม		t
			$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
พฤติกรรมการทำงาน	50	10	3.848	.471	3.948	.488	- 4.021

จากตาราง 10 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สูงขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ หรือไม่แตกต่างกัน

5.2 วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ จากการสัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในหน่วยงานต้นสังกัด ที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 หน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ตามตาราง 11

ตาราง 11 สรุปผลการสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงาน

คนที่	วัน เวลา สัมภาษณ์	ลักษณะงาน ของผู้ให้ สัมภาษณ์	ลักษณะงานของ ผู้ฝึกอบรม	สรุปคำสัมภาษณ์
1	10:00 น 21 เม.ย. 51	นักจิตวิทยา	พยาบาล น ก ส ง ค ม สงเคราะห์ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 5 คน	1.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2. ได้ข้อคิดเห็น ในเสนอแนวทางการป้องกันการหลบหนีของผู้ป่วยที่ได้เรียนรู้มาจากสถาบัน ธัญญารักษ์
2	13:00 น 23 เม.ย. 51	พยาบาล วิชาชีพ	พยาบาล นักอาชีวบำบัด ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 5 คน	1. ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น 2.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงาน

ตาราง 11 (ต่อ)

คนที่	วัน เวลา สัมภาษณ์	ลักษณะงาน ของผู้ให้ สัมภาษณ์	ลักษณะงานของ ผู้ฝึกอบรม	สรุปคำสัมภาษณ์
3.	14:00 น 26 เม.ย. 51	แพทย์	นักสังคม สงเคราะห์ พยาบาล (5 คน)	1. เสนอแนวความคิดในการจัดทำกิจกรรมกลุ่ม นั้นหน้างาน 2. มีการเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ที่สถาบันธัญญารักษ์ ในเรื่องการ ปรับกิจกรรมการรักษา
4	9 :00 น 24 เม.ย. 51	พยาบาล	พยาบาล นักอาชีวบำบัด 5 คน	1. นำเสนอแนวความคิดในการพัฒนาการจัด กิจกรรมกลุ่มประชุมเช้าโดยการเพิ่มหัวข้อ ข้อบกพร่องทั่วไปในการจัดกิจกรรมกลุ่ม 2. มีการเสนอการพัฒนาการทำงานของ หน่วยงานโดยมีการเสนอให้ใช้รูปแบบชุมชน บำบัดมามีส่วนช่วยเหลือในการดูแลผู้ป่วย 3. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการดูแล ผู้ป่วยเพื่อป้องกันการหลบหนี
5	15:00 น 15 พ.ค. 51	นักจิตวิทยา	นักจิตวิทยา นักอาชีวบำบัด ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 5 คน	1. มีการสาธิตการเป็นผู้นำกลุ่มประชุมเช้าให้ ผู้ร่วมงานดู 2. มีการเสนอแนวความคิดในการเพิ่มหัวข้อใน การทำกลุ่มประชุมเช้า
6	11:00 น 16 พ.ค. 51	พยาบาล	ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 2 คน	มีการจัดทำกลุ่มให้คำปรึกษา และแบ่งผู้ป่วย ออกเป็นกลุ่ม เพื่อให้คำปรึกษา และพูดคุยให้ กำลังใจ
7.	14:00 น 16 พ.ค. 51	พยาบาล	พยาบาล 5 คน	1. มีการปรึกษานุคนที่มีประสบการณ์ในการ ทำงาน และวิทยากร ตลอดจนผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
8.	14:00 น 17 พ.ค. 51	นายทหาร จิตวิทยา	นายทหาร 5 คน	1.ได้รับทราบแนวทางในการดูแลผู้ป่วยในระบบ บังคับบำบัด 2. เป็นการทบทวนความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟู สมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ 3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดูแล ผู้ป่วย 4. มีการนำเสนอการจัดตั้งกลุ่มธรรมะ 5. มีการเสนอการจัดทำกลุ่มออกกำลังกาย มีการนำเสนอให้ใช้ความสามารถของผู้ป่วย

ตาราง 11 (ต่อ)

คนที่	วัน เวลา สัมภาษณ์	ลักษณะงาน ของผู้ให้ สัมภาษณ์	ลักษณะงาน ของผู้ฝึกอบรม	สรุปคำสัมภาษณ์
9	10:00 น 17 พ.ค. 51	ทหาร	ทหาร 5 คน	1. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้ผู้ร่วมงาน 2. มีการนำเสนอในการนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการรักษาให้มากขึ้น
10	10:00 น 18 พ.ค. 51	แพทย์	แพทย์ พยาบาล นักสังคม สงเคราะห์	1. มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นและเข้าร่วมในกิจกรรมทุกครั้ง 2. มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 11 พบว่าการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการนำความรู้ที่รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
2. มีการนำเสนอการเพิ่มกิจกรรมการบำบัดรักษา
3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
4. มีแนวทางในการดูแลผู้ป่วยระบบบังคับบำบัด
5. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้ผู้ร่วมงาน
6. มีการเสนอแนวทางในการดูแลผู้ป่วย

5.3 วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรม จากการสังเกตของผู้วิจัยในหน่วยงานต้นสังกัด ที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผลจากการสังเกตของผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. จากการสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรม เป็นเวลา 10 วัน ทั้งหมด 10 หน่วยงาน ได้เห็นการปฏิบัติงาน เป็นบางส่วน กล่าวคือได้เห็นการจัดกิจกรรมกลุ่มประชุมเช้า ทุกหน่วยงาน ส่วนกิจกรรมอื่น เช่นกลุ่มครอบครัว กลุ่มออกกำลังกาย กลุ่มนันทนาการ ฯลฯ ต้องใช้เวลาสังเกต ให้ครบใน 1 สัปดาห์ จึงจะได้ข้อมูลด้วยความเป็นจริง
2. จากการสังเกตพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6. การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 หน่วยงาน

6.1 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับ

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ในด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.870$ และ $SD = .213$)

6.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นหัวหน้าหน่วยงาน จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงาน ทั้ง 10 หน่วยงาน ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ตามตาราง 12

ตาราง 12 สรุปผลการสัมภาษณ์ผลลัพธ์ต่อองค์กร

คนที่	วัน เวลา สัมภาษณ์	ลักษณะงาน ของผู้ให้ สัมภาษณ์	ลักษณะงานของผู้ ฝึกอบรม	สรุปคำสัมภาษณ์
1	10:00 น 21เม.ย. 51	นักจิตวิทยา	พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 5 คน	ได้ข้อคิดเห็น ในการเสนอแนวทางการ ป้องกันการหลบหนีของผู้ป่วยที่ได้เรียนรู้มา จากสถาบันราชฎารักษ์
2	13:00 น 23 เม.ย. 51	พยาบาล วิชาชีพ	พยาบาล นักอาชีวบำบัด ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 5 คน	1. มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น 2. มีการออกความคิดเห็นในกลุ่มประชุมเช้า และเข้าร่วมกลุ่มทุกครั้ง
3.	14:00 น 26 เม.ย. 51	แพทย์	นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้	มีการจัดทำกิจกรรมกลุ่มนันทนาการ
4	9 :00 น 24 เม.ย. 51	พยาบาล	พยาบาล นักอาชีวบำบัด 5 คน	1. พัฒนาการจัดกิจกรรมกลุ่มประชุมเช้าโดย การเพิ่มหัวข้อขอบกพร่องทั่วไป 2. การเสนอให้ใช้รูปแบบชุมชนบำบัดมามีส่วนช่วยเหลือในการดูแลผู้ป่วย 3. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ตาราง 12 (ต่อ)

คนที่	วัน เวลา สัมภาษณ์	ลักษณะงาน ของผู้ให้ สัมภาษณ์	ลักษณะงานของผู้ ฝึกอบรม	สรุปคำสัมภาษณ์
5	15:00 น 15 พ.ค. 51	นักจิตวิทยา	นักจิตวิทยา นักอาชีวบำบัด ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 5 คน	1. มีการสาธิตการเป็นผู้นำกลุ่มประชุมเข้า ให้ผู้ร่วมงานดู 2. นำเสนอแนวความคิดในการเพิ่มหัวข้อใน การทำกลุ่มประชุมเข้า
6	11:00 น 16 พ.ค. 51	พยาบาล	ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 2 คน	การจัดทำกลุ่มให้คำปรึกษา และแบ่งผู้ป่วย ออกเป็นกลุ่ม เพื่อให้คำปรึกษา และให้ กำลังใจ
7	14:00 น 16 พ.ค. 51	พยาบาล	พยาบาล 5 คน	ได้รับการปรึกษาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน และวิทยากร ครูพี่เลี้ยง ตลอดจนผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
8.	14:00 น 17 พ.ค. 51	นายทหาร จิตวิทยา	นายทหาร 5 คน	1.ได้แนวทางในการดูแลผู้ป่วยในระบบ บังคับบำบัด 2.ได้ทบทวนทบทวนความรู้เรื่องการบำบัด ฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ 3. มีการการจัดตั้งกลุ่มธรรมะในหน่วยงาน 4. มีการจัดทำกลุ่มออกกำลังกาย 5. มีการนำเสนอให้ใช้ความสามารถของ ผู้ป่วยแต่ละคนให้เกิดประโยชน์
9	10:00 น 17 พ.ค. 51	ทหาร	ทหาร 5 คน	1. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมให้ผู้ร่วมงาน 2.มีการนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการ รักษาให้มากขึ้น
10	10:00 น 18 พ.ค. 51	แพทย์	แพทย์ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา 8 คน	ตั้งใจในการทำงานมากขึ้นและเข้าร่วมใน กิจกรรมทุกครั้ง

จากตาราง 12 พบว่าการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลของการฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. ได้รับการปรึกษาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
2. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม
3. มีกิจกรรมการบำบัดรักษาเพิ่มขึ้น ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ป่วยและหน่วยงาน
4. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
5. มีแนวทางในการดูแลผู้ป่วยระบบบังคับบำบัด
6. ได้มีการทบทวนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่บรรยายไว้ข้างต้นสามารถสรุปผลได้ ดังแสดงไว้ในตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมิน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ความเหมาะสม	1. เนื้อหาในการฝึกอบรม ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 2. วัสดุอุปกรณ์ ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 3. เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 4. สถานที่ฝึกอบรม ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 5. คุณสมบัติของวิทยากร ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 6. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 7. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 8. การบริหารและการจัดการโครงการและการดำเนินการฝึกอบรม ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 9. อาหาร เครื่องดื่ม ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี 10. สถานที่พัก ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี
เจตคติ	1. เจตคติต่อโครงการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ความรู้	2. ความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ผลการประเมินอยู่ในระดับดี
ทักษะการปฏิบัติ	3. การประเมินทักษะการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับดี
พฤติกรรม	ผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนรวมและคะแนนเฉลี่ย หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนรับการอบรม
ประโยชน์ต่อหน่วยงาน	การประเมินผลลัพธ์อยู่ในระดับดี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องประเมินโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันราชกุมารภักดิ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดทั้งหมดโดยสรุป พร้อมทั้งได้อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายหลัก

การวิจัยประเมินผลนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของสถาบันราชกุมารภักดิ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ความมุ่งหมายเฉพาะ

1. เพื่อประเมินความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
2. เพื่อประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
3. เพื่อประเมินการเรียนรู้ ด้านความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
4. เพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
5. เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
6. เพื่อประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการประเมินผลโครงการฝึกอบรมโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันราชกุมารภักดิ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ของสถาบันัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 ระหว่างวันที่ 24 – 28 มีนาคม 2551 จำนวน 50 คน โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านการให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้มี 11 ชุด ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เครื่องมือฉบับที่ 3 แบบสอบถามความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของสถาบันัญญารักษ์

เครื่องมือฉบับที่ 4 แบบสอบถามความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

เครื่องมือฉบับที่ 5 แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันัญญารักษ์

เครื่องมือฉบับที่ 6 แบบตรวจสอบรายการพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

เครื่องมือฉบับที่ 7 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปดำเนินงานในสถานที่บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

เครื่องมือฉบับที่ 8 แบบสอบถามผลลัพธ์ต่อองค์กร

เครื่องมือฉบับที่ 9 แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

เครื่องมือฉบับที่ 10 แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

เครื่องมือฉบับที่ 11 แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์ต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาผลการประเมินการฝึกอบรม และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและจากการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ผู้วิจัยได้ประเมิน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ โดแนล แอล เคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ประกอบด้วย ปฏิบัติงานสะท้อนกลับ ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่สถาบันธัญญารักษ์ ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 50 คน ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม (5วันทำการ) เหมาะสมกับเนื้อหาที่ฝึกอบรมในระดับปานกลาง ถ้าเป็นเช่นนี้ควรแก้ไขโดยเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรม ข้อ 4 เนื้อหา/กิจกรรม ส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ถ้าเป็นเช่นนี้ ควรแก้ไขโดยเพิ่มระยะเวลาการสอนหรือบรรยายในรายวิชาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อ12 ขนาดของห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับปานกลาง ถ้าเป็นเช่นนี้ควรแก้ไขโดยการเปลี่ยนไปใช้ห้องฝึกอบรมที่มีขนาดใหญ่ให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อ15 ห้องฝึกอบรมมีความสะอาดปานกลาง ถ้าเป็นเช่นนี้ควรแก้ไขโดย จัดให้มีพนักงานทำความสะอาดในช่วงพักกลางวันด้วย ข้อ 24 สื่ออุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมระดับปานกลาง ควรแก้ไขโดย ปรับหัวข้อการบรรยายในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเอกสารที่ใช้ประกอบการสอน ข้อ 32 การแต่งกายของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องตามกาลเทศะ มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ถ้าเป็นเช่นนี้ควรแก้ไขโดย การให้รางวัลผู้แต่งกายสุภาพประจำวัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการแต่งกายที่สุภาพและเหมาะสม ข้อ 44 จัดเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้เหมาะสมในระดับปานกลาง ถ้าเป็นเช่นนี้ควรแก้ไขโดย เพิ่มระยะเวลาในการจัดทำโครงการฝึกอบรม เนื่องจากหัวข้อการเรียนรู้มีมาก แต่เวลาการจัดกิจกรรมยังไม่เหมาะสมข้อ 52 สถานที่พักสะอาดในระดับปานกลาง ควรประสานงานกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ดูสถานที่พักก่อนตัดสินใจจองสถานที่พัก

2. การประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 เป็นโครงการที่สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ข้อ 3 ได้รับความรู้แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่จากการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ข้อ 5 กิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถข้อ 8 ท่านมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อ 12 สามารถนำความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมทางเลือก ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความเหมาะสมในระดับดี

3. การประเมินความรู้เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่

การเรียนรู้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่สถาบันธัญญารักษ์ ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน 50 คน ผลการทดสอบ ระหว่างที่มีการฝึกอบรม ด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ในหลักสูตรการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 2 ถ้าบุคคลรู้จักการทำหน้าที่ในครอบครัว จะทำให้ ครอบครัว แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ข้อ 3 กลุ่มเป้าหมายของการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) คือกลุ่มผู้ติดยาเสพติดเท่านั้น ข้อ 4 ความผูกพันที่เหมาะสมคือ ความผูกพันที่มีความสนใจต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจ ในความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างแท้จริง ข้อ 5 การให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวไม่มีความสำคัญในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ข้อ 11 กิจกรรม Self Help เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านสติปัญญา ข้อ 12 กิจกรรม Self Help เป็นการฝึกทักษะที่จำเป็น ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ข้อ 13 ผู้ป่วยในระยะ บำบัดฟื้นฟูไม่จำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เนื่องจากอารมณ์ดีอยู่แล้ว ข้อ 15 ผู้ป่วยที่ผ่าน กระบวนการเรียนรู้ Self Help ไม่มีผลต่อการตั้งเป้าหมายของชีวิต ข้อ 16 ผู้ป่วยที่สามารถดูแลตนเองได้ ได้จึงจะได้รับการเลื่อนระดับเป็นหัวหน้าทีมงาน ข้อ 19 ผู้ป่วยที่ไม่มีการพัฒนาทางด้านการคิดและพฤติกรรมสามารถให้การช่วยเหลือโดยกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนได้ พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในระดับปานกลาง

4. การประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายใหม่

ในด้านความคิดเห็นของผู้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันธัญญารักษ์ ประจำปีงบประมาณ 2551 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน โดยการประเมินตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม ผลการเปรียบเทียบพบว่า หลังเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการทำงานสูงขึ้นโดยคิดจากคะแนนรวม พบว่าหลังจากฝึกอบรม คะแนนรวมพฤติกรรมการทำงาน เพิ่มขึ้น 2 คะแนน และผลจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนการสัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการนำความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ราชการ ที่ใช้รูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่อยู่แล้ว และจากการไปเก็บข้อมูลที่หน่วยงานต้นสังกัด หลังจากโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลงแล้วประมาณ 1 เดือน โดยการสังเกตการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา สรุปได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาการปฏิบัติงานและมีการประยุกต์ความรู้ไปใช้ ทั้งนี้เพื่อที่จะเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ป่วย

6. การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

การประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันธัญญารักษ์ ประจำปีงบประมาณ 2551 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากการสังเกตของผู้วิจัย พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้รูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ได้มีการเสนอแนวความคิดในการพัฒนา การจัดกิจกรรมการบำบัดรักษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ป่วย

อภิปรายผล

จากการประเมินผล โครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใยใหม่ สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2551 เกี่ยวกับ ปฏิบัติการสะท้อนกลับ การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

1. การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม จากการประเมินพบว่า

การประเมินในด้านปฏิบัติการสะท้อนกลับแบ่งเป็นการประเมิน 10 ด้านประกอบด้วยการประเมิน ในด้านเนื้อหาในการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม คุณสมบัติของวิทยากร คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารและการจัดการโครงการ การดำเนินการฝึกอบรม อาหารและเครื่องดื่ม สถานที่พัก พบว่าความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่ายังจะต้องมีข้อบกพร่องอยู่บางประการ จึงควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้รับผลสูงสุด

การจัดเนื้อหาเพื่อใช้ในการฝึกอบรมยังไม่มีความสะดวกคล่องกับการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 5 วันเป็นระยะเวลาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งควรต้องปรับปรุงเรื่องระยะเวลาในการฝึกอบรมให้พอเหมาะกับเนื้อหา เพราะว่าเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมมาก บางเรื่องที่รับการฝึกอบรมน่าจะได้รับการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง บางเรื่องต้องใช้เวลาการศึกษาดูงานมากกว่านี้ เพื่อที่จะได้รับประโยชน์สูงสุด คือ เพิ่มระยะเวลาการเรียนรู้ในห้องเรียน เพิ่มเวลาในการฝึกปฏิบัติและเพิ่มระยะเวลาการศึกษาดูงาน

ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก เจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้พร้อม เนื่องจากได้มีการกำหนดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเวลาในการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า จึงทำให้สามารถเตรียมความพร้อมในด้านการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ไว้เป็นอย่างดี ได้มีการแจกเอกสารสำหรับใช้ในการเข้ารับการฝึกอบรมครบทุกคน เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหา สามารถใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี อุปกรณ์เครื่องเขียนต่างๆ ได้เตรียมไว้ครบทุกคน

ด้านสถานที่ เนื่องจากสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นของสถาบันธัญญารักษ์ ซึ่งใช้เป็นสถานที่จัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันธัญญารักษ์ อยู่แล้ว ทำให้มีความพร้อมในการจัดการอบรมในครั้งนี้ ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอกทำให้สามารถได้รับฟังการบรรยายได้อย่างชัดเจน มีแสงสว่างเพียงพอ ในระดับที่สามารถมองเห็นได้เป็นอย่างดี ระดับอุณหภูมิไม่เย็นจนเกินไป จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับขนาดของห้องคือไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

ด้านคุณสมบัติของวิทยากร ซึ่งวิทยากรที่บรรยายส่วนใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันธัญญารักษ์ อีกทั้งยังเป็นวิทยากรรับเชิญให้กับสถานที่ต่างๆ เทคนิคการสอน น้ำเสียงในการพูดเสียงดัง ฟังชัด ตลอดจนในระบบของเครื่องเสียง ลำโพง ของสถาบันธัญญารักษ์ ได้รับการดูแลซ่อมแซมอยู่เสมอ สามารถใช้ในการจัดการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

ด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม ให้บริการด้วยความเต็มใจ ตอบคำถามด้วยความเต็มใจ ตลอดจนตอบคำถามด้วยความสุภาพและเป็นกันเอง

ด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการทดสอบเกี่ยวกับความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตั้งใจในการฝึกอบรมเพื่อที่จะสามารถทำคะแนนได้

ด้านการบริหารและการจัดการโครงการ ทุกหัวข้อของการประเมินอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ทางสถาบันธัญญารักษ์ ได้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การบริหารจัดการโครงการและการจัดการทำได้เป็นอย่างดี

ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ทุกหัวข้อของการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสอบถามและได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

2. การประเมินเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

เนื่องจากการประเมินในด้านความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้ความร่วมมือในการรับการฝึกอบรมอย่างเต็มความสามารถ คะแนนการเรียนรู้จึงอยู่ในระดับมาก ส่วนเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดเป็นบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่อยู่แล้ว และจากผลการประเมินพบว่า ในหัวข้อ 1 เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผลการประเมินประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพอยู่แล้ว ควรแก้ไขโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติในทุกหัวข้อที่มีความสำคัญที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หัวข้อที่ 4 การฝึกอบรมครั้งนี้เสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างดี ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำงานในเรื่องการบำบัดผู้ติดยาเสพติดเป็นเวลานาน การรักษาต้องใช้เวลานาน การรักษาไม่เห็นผล ผู้ป่วยมีการเสพติดซ้ำ ทำให้มีความคิดว่า อาจเป็นการทำงานที่ไม่ได้ผลการรักษา ตามความตั้งใจ ข้อ 6 กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำงานในด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดอยู่แล้ว อาจมีความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องอื่นๆ ทำให้ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 9 การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การฝึกอบรมมีเวลาเพียง 5 วันทำการ แต่เนื้อหาการเรียนรู้มีมากทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด และประสบการณ์การทำงานมีน้อย ข้อ 10 ได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจนเมื่อสิ้นสุดโครงการ ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องที่รับการฝึกอบรมอยู่แล้ว การฝึกอบรมในครั้งนี้

เป็นเหมือนการทบทวนความรู้ให้ใหม่ ข้อ 11 สามารถนำความรู้เรื่องการนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ข้อ 13 สามารถนำความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ข้อ 14 สามารถนำความรู้เกี่ยวกับชุมชนบำบัดไปใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อ 15 สามารถนำความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมกลุ่มไปใช้ในการปฏิบัติงานผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระยะเวลาการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติมีน้อย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่ได้ฝึกปฏิบัติในทุกรายวิชา ที่เป็นเช่นนี้ควรแก้ไขโดยการเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติในทุกๆ รายวิชา ในช่วงที่มีการฝึกอบรม และมีการนิเทศ ตลอดจนติดตามประเมินผลหลังจากการฝึกอบรม

3. การประเมินความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม จากการประเมินพบว่า

เนื่องจากการประเมินในด้านความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับดี ทำให้การประเมินความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมผลการประเมินพบว่า หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหมโดยรวมอยู่ในระดับดี

4. การประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม

ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูเข้มข้นทางสายไหม จากการประเมินพบว่า

จากการประเมินทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม จากการประเมินพบว่า ทักษะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานเพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพอยู่แล้ว จึงนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางาน

5. เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม

ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม จากการประเมินพบว่า

จากการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ก่อนและหลังรับการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหน่วยงาน พบว่าระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสูงขึ้นเล็กน้อย เพราะว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม อยู่แล้ว ส่วนการประเมินพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหม โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม นั้นแสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นเพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายไหมอยู่แล้ว และจากสังเกตของผู้วิจัยพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

6. การประเมินประโยชน์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ จากการประเมินพบว่า

จากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับประโยชน์ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นการแสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน และจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำความรู้ที่ได้รับ เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพทางสายใหม่ไปใช้ในการดูแลผู้ป่วยยาเสพติด อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำหรับผู้จัดการฝึกอบรม

1. ควรมีการเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำกลุ่มต่างๆ เพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมในห้องเรียน เนื่องจากเรื่องที่ได้รับจากคู่มือยังไม่ได้มีการอธิบายเพิ่มเติม เช่น การให้คำปรึกษา การทำกลุ่มจิตบำบัด การให้ความรู้ครอบครัว และ เพิ่มระยะเวลาการศึกษาดูงานในสถานที่จริง ในเรื่องการทำกลุ่มจิตบำบัด การออกฝึกอาชีพ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การให้ความรู้ครอบครัว การสาธิตการใช้เครื่องมือบ้านทุกชนิด การจำหน่าย การติดตามการรักษา เพราะถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้ทำงานในรูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ จะไม่สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ต่อไป

2. ควรกำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมให้มากขึ้น เนื่องจากเนื้อหาวิชามีมาก ระยะเวลาในการบรรยาย 3 วัน ไม่เพียงพอกับเนื้อหาวิชา และ ระยะเวลาในการศึกษาดูงาน 2 วัน ไม่เพียงพอ ทำให้การดูศึกษาดูงานยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง และควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้มีการฝึกปฏิบัติ ในทุกกิจกรรมการบำบัดรักษา เพราะถ้าไม่ได้ปฏิบัติจริง จะทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ได้ ถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้ปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

3. ควรจัดให้มีการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อทดสอบประเมินความรู้ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีการติดตามเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด อย่างไร และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการฝึกอบรมในรุ่นต่อไป

4. ควรจัดให้มีการเสริมสร้างเจตคติต่อโครงการฝึกอบรม โดยการเปลี่ยนรูปแบบในการจัดการฝึกอบรม ให้น่าสนใจมากขึ้น

2. สำหรับผู้บังคับบัญชา

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีการควบคุมดูแล ติดตามความก้าวหน้า ในการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดแก่เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละหน่วยงาน

2. ควรสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ในเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่ปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

7. ควรมีนิเทศติดตามผลการฝึกอบรมว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงในหลักสูตรการฝึกอบรมในรุ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประเมินความรู้ และนำมาปรับปรุงแก้ไขในด้านการจัดการเรียนการสอน

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาติดตามผลในด้านการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพในการฝึกอบรม เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงเจตคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาความรู้ เจตคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อน และหลังเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากการฝึกอบรมไปแล้ว และยังสามารถเป็นเครื่องยืนยัน สมฤทธิ์ผลของหลักสูตรฝึกอบรมได้ด้วย

5. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงการวิเคราะห์การลงทุนในการฝึกอบรม ว่าได้รับความคุ้มค่ากับที่ได้ลงทุนไปหรือไม่

6. ในการวิจัยครั้งต่อไปการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต ควรสังเกตตลอด 7 วัน เพราะกิจกรรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ จะมีการจัดกิจกรรมเป็นวงจร ซึ่งในแต่ละวัน ใน 1 สัปดาห์ การจัดกิจกรรมการบำบัดรักษาจะแตกต่างกัน เพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และเป็นความจริงมากที่สุด

7. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากร ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

8. ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ
เข้มข้นทางสายใหม่ ไปใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด ที่เข้ารับการฝึกอบรม

9. ควรนำแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ของ โดแนล แอล เคริก
แพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ไปใช้ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์
ใกล้เคียงกัน ที่ทางสถาบันทรัพยากรจัดการฝึกอบรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กอบสุข อัดถิ. (2543). การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรวิชาชีพ
ระยะสั้นจากวิทยาลัยสารพัดช่าง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษา
ต่อเนื่อง) .กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญา ภูระหงษ์และคณะ (2544). ประสิทธิภาพของการบำบัดรักษาแบบฟื้นฟูสมรรถภาพ
เข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model). วิทยานิพนธ์ วท.ม.(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญา ยิ่งยืน. (2535). การติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบุคคล ปิงบประมาณ
2534 ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2540). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โกวิทย์ กังสนันท์. (2538, มีนาคม-เมษายน) การใช้ประโยชน์ทรัพยากรเทคโนโลยีฝึกอบรม
ในหน่วยงาน.วารสารข้าราชการ. 40(2) : 49-50.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชิต. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ :
สยามศิลป์การพิมพ์.
- จินตนา ชาญชัยศิลป์. (2530). ประเมินผลโครงการฝึกอบรมการสร้างกลุ่มคุณภาพงาน : ศึกษา
กรณีมหาวิทยาลัยรามคำแหง : วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศ. (2532). การประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- จิระรัตน์ คุปต์กาญจนานุกุล. (2525). การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูประจำการที่สำเร็จ
การอบรมครุศาสตรบัณฑิตตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประจำการของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหาร
การศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์. (2546). การติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์การ :
กรณีศึกษาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการไฟฟ้า นคร
หลวง.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- โนมเพ็ญ สนธยานนท์. (2527). การติดตามผลการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หลักสูตรการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์การ โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยณรงค์ รัตนาวินกุล. (2540). การติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับปศุสัตว์อำเภอ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (ส่งเสริมการเกษตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2540). คู่มือการประเมินผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- จิระ ประवालพฤษ. (2538). การพัฒนาบุคคลและการอบรม. กรุงเทพฯ : หนวยศึกษานิตเทศ สำนักงานอธิการบดี สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2544). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์.
- ณรงค์ศักดิ์ สุมาลัยโรจน์.(2534). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร
- दनัย เทียนพฤษ. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เต็มจิต จันทคา. (2539) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมศึกษาธิการอำเภอของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ : วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ. (2533). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2530). เศรษฐศาสตร์กำลังคน. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.

- เทียนสิน ทบศิลป์. (2538). การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณธรรมข้าราชการ ชีวิตดีมีคุณค่า
ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น : ปริญญาณิพนธ์ (เศรษฐศาสตร์
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์.(2530). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพฯ: วิคตอรีเพาเวอร์พอยต์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2539). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ.
- นงเยาว์ กอสนาน. (2540). การนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ของครูสอน
ภาษาอังกฤษที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษ กรมสามัญศึกษา. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2532). การบริหารงานบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : พิเศษ
การพิมพ์.
- นิตา ชูโต. (2538). การประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ : พี.เอ็น.การพิมพ์.
- นุปรกรณ์ จันทราปกรณ. (2533). การติดตามผลโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมใน
หน่วยงานของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(อดุมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- น้อย ศิริโชติ. (2524). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2540). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮาส์.
- บุญทวี อรุณมาศ. (2536). การประเมินโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 1.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ; และ กิ่งพร ทองใบ. (2531). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- ประชา เตรรัตน์. (2530, กรกฎาคม). การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.
เทศาภิบาล. 82 (7) : 22.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2537). การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ ตงยิ่งศิริ. (2527). การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปาน สวัสดิ์สาลี. (2535). การประเมินและการติดตามผลการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ.
- ปรีชา ศรีสราภรณ์. (2528). การนำเสนอแนวทางการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). *การวิจัยประเมินผล : หลักการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักการทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอน เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- พิเชษฐ์ ศรีสาริสต์. (2541). *การติดตามผลและการประเมินผลการฝึกอบรมด้านเทคนิคการตรวจสอบ ผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปตามความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา บริษัท Matsushita Electric Works (Ayuthaya) LTD : วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.*
- พินัย คงคาเขตร. (2543). *การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานที่ระดับสูงของกรมที่ดิน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2528). *การประเมินโครงการ"ในรวมบทความทางการประเมินโครงการ. บรรณาธิการโดย สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. หน้า 77-78. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- (2544). *การประเมินโครงการ แนวคิดและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ราชบัณฑิตยสถาน. (2425). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน* 2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2540). *การประเมินโครงการ: การการวิจัยเชิงประเมิน*. กรุงเทพฯ : คอมแพคท์พรีนท์.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2538). *เทคนิคการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ล้วน สายยศ ;และอังคณา สายยศ. (2539). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ลักขณา บรรพกาญจน์. (2533). *การประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ .* วิทยานิพนธ์ ค.ม.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2540). *การฝึกอบรม คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, 9 มีนาคม). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็อาจพลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 8(3) : 8 - 11*

- วิภาภรณ์ ตอสูงเนิน. (2543). การติดตามผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
กรณีพิเศษ (โดยใช้สื่อทางไกล) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ ในเขต การศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี
: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาศ สิงห์วิลัย. (2520). การประเมินผลการฝึกอบรม. ในปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- วิริยา วรวิทย์สถิตญาณ. (2531). การประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนรุ่นที่ 1 (พ.ศ. 2531). ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริณญา อาจอำนวย. (2542). การติดตามผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ถ่ายเอกสาร.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2544). คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
เรื่องหลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพ
วิชาการ.
- สมคิด บางโม. (2539). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: นวัตกรรมพิมพ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมพิศ ประสมทรัพย์. (2540). การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานพัฒนาชนบท
(นบ.รพช.). ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท : การนำเสนอในหลักสูตรไปใช้
ปฏิบัติงาน รพช. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมหญิง พวงลาภหลาย. (2546). การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรสินเชื่อของ
พนักงานธนาคารออมสิน. ปริญญาโท ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2529). การทำกับงานงานและการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สันติ กุลวสุ. (2541). การติดตามผลการนำความรู้ไปปรับใช้ของสัตวแพทย์ที่ผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรสัตวแพทย์ 5. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (ส่งเสริมการเกษตร). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สันติ ปิ่นมณี. (2541). การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการให้สินเชื่อ
(ปัญหาข้อบกพร่องจากการวิเคราะห์สินเชื่อ) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์”.
วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การศึกษาต่อเนื่อง) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กอวช. (2520). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). *การประเมินโครงการทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : นิชนแอตเวอร์ไทซิงกรุ๊ป
- สินี เจริญพจน์. (2528). *การพัฒนาบุคคล ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน*. กรุงเทพฯ : เรื่องแสงการพิมพ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2536). *การวิจัยประเมินผลโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
- สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. (2539). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ : สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดารัตน์ สุนะกุล. (2532). *การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพของสำนักส่งเสริมการศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี ศรีฉัตรวิมล. (2531). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย. สุพันธ์ ยันต์ทอง. (2528). *การใช้แบบจำลองชิปประเมินโครงการอบรมบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี*. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่องการวิจัยทางการศึกษาและงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา. เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2546). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุศักดิ์ สวัสดิ์. (2542). *การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสายอาชีวศึกษาคณะมนตรีของ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ปีพุทธศักราช 2539*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : คุณพินอักษรกิจ.
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. (2536). *การประเมินผลการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุวัต เจริญสุข. (2543). *การประเมินการติดตามผลโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทมิชซูบิชิเฮฟวี่ อินดัสตรีส์-มหาจักรแอร์คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด ตามระบบมาตรฐาน ISO 9002*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อรุณ รัชธรรม. (2535). *การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- (2537). *การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะนายกรัฐมนตรื.
- อัมพร ศุภชาติวงศ์. (2524). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิวทัศน์
- Beach,Dale S. [1980]. *Personnel ;The Management of People at Work*. New ork; Macmillam Publishing.Gaddis,Palu. (1959). *The project Manager*. Harvard Business Review, May-June,1959
- Best, John W. (1970). *Introduction to Research in Education*. New Jersey. Prentice Hall.
- Gittinger,Price J. (1972). *Economic Analysis of Agricultural Projects*. Baltimore. The John Hopkins University Press,1972
- Edward Halter A. (1978, April). *A Follow-up Study of Beginning Teacher Prepared Through the Community College Cooperative Intership Program*. *Dissertation Abstracts Internation* .35 (05) : 5944A-5945A
- Flippo,Edwin B. [1966]. *Principle of Personnal Management*. New York ; McGraw-Hill.
- Killian ,Ray A. [1976]. *Human Resource Management*. New York ; MACOM.
- Kirkpatrick, Donald L. (1975). *Techniques For Evaluating, Training Programe*. *Evaluating Trainnig Program*. American Society For Training and Development.
- Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating Training Programs : The four levels second ed*. San Francisco : Berrett-koehler.
- Moers ,David R. [1982]. *Guideline for Training Evaluation*. Bangkok : The Civil Service Training Institute.
- Nadler ,Leonard. [1970]. *Developing Human Resource*. Texas : Gulf Publishing.
- [1982]. *Designing Training Programs : The Critical Events Model*. Massachusetts : Addison Wesley Publishing Company.
- Samonto, Abelardo G. (1968). *Phillippine and Civil Service*. Quazon city :c&s Enterprise.
- Warren ,Malcolm W. [1969]. *Training for Results*. Massachusetts : Addison – Wesley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือฉบับที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ
เข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันราชกุมารภักดิ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัย เพื่อ
ประกอบการจัดทำปริญญานิพนธ์ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () 20 - 30 ปี
- () 31 - 40 ปี
- () 41 - 50 ปี
- () 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด

- () เคย
- () ไม่เคย

4. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด

- () น้อยกว่า 1 ปี
- () 1 - 5 ปี
- () 6 - 10 ปี
- () 11- 15 ปี
- () 16 - 20 ปี
- () 21 ปีขึ้นไป

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- () แพทย์
- () พยาบาล
- () นักจิตวิทยา
- () นักสังคมสงเคราะห์
- () นักอาชีวบำบัด
- () ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย

เครื่องมือฉบับที่ 2

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาของผู้รับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สถาบันธัญญารักษ์

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยเพื่อประกอบการจัดทำปฏิญานินห์ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () 20 - 30 ปี
- () 31 - 40 ปี
- () 41 - 50 ปี
- () 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด

- () เคย
- () ไม่เคย

4. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด

- () น้อยกว่า 1 ปี
- () 1 - 5 ปี
- () 6 - 10 ปี
- () 11- 15 ปี
- () 16 - 20 ปี
- () 21 ปีขึ้นไป

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- ☐ แพทย์
- ☐ พยาบาล
- ☐ นักจิตวิทยา
- ☐ นักสังคมสงเคราะห์
- ☐ นักอาชีวบำบัด
- ☐ ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย

6. ความสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ☐ โดยตรง
- ☐ ในบังคับบัญชา
- ☐ ในบังคับบัญชา

7. ระยะเวลาที่เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี
- ☐ 1 – 5 ปี
- ☐ 6 – 10 ปี
- ☐ 11- 15 ปี
- ☐ 16 - 20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

เครื่องมือฉบับที่ 3

แบบสอบถามความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทาง
สายใหม่ ของสถาบันนิติเวช กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
(สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการ
ฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัย
เพื่อประกอบการจัดทำปฏิญานิพนธ์ ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ

คำอธิบาย แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนด
ความหมายของคะแนนไว้ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย กับข้อความนั้น ในระดับมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย กับข้อความนั้น ในระดับมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยกับ ข้อความนั้น ในระดับปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยกับ ข้อความนั้น ในระดับน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยกับ ข้อความนั้น ในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เนื้อหา ของการฝึกอบรม					
1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2. กิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันกับเนื้อหา					
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม (5 วันทำการ) เหมาะสมกับเนื้อหาที่อบรม					
4. เนื้อหา/กิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน					
5. การจัดการตารางอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา					
2. วัสดุ อุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม					
6. คู่มือประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม					
7. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน					
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอ					
9. โสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย					
10. อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ					
3. สถานที่ฝึกอบรม					
11. สถานที่ฝึกอบรมไม่มีเสียงรบกวนต่อการฝึกอบรม					
12. ขนาดของห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
13. แสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเพียงพอ					
14. ระดับอุณหภูมิภายในห้องฝึกอบรมเย็นสบาย					
15. ห้องฝึกอบรมมีความสะอาด					
4. คุณสมบัติของวิทยากร					
16. วิทยากรมีใช้น้ำเสียงในการพูด ได้ชัดเจน และใช้ภาษาได้ถูกต้องและเหมาะสม					
17. ในการฝึกอบรมมีโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น					
18. เทคนิค วิธีการสอนที่ได้รับจากการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา					
19. การใช้เทคนิคการสอนของวิทยากรทำให้บรรยากาศไม่น่าเบื่อหน่าย					
20. ท่านได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของโครงการฝึกอบรม					

ประเด็น	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. วิทยาการมีความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่ถ่ายทอด และมีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี					
22. เมื่อมีปัญหาวิทยาการมีความสามารถในการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
23. วิทยาการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็น กันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
24. สื่ออุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมกับการ ฝึกอบรม					
25. การใช้เวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับ เนื้อหา					
5. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรม 26. การตอบคำถามของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม เกี่ยวกับตารางการฝึกอบรม					
27. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของ เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม					
28. มนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม					
29. การตรงต่อเวลาของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม					
30. การแต่งกายของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมมี ความถูกต้องตามกาลเทศะ					
31. การให้บริการและการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ เข้ารับการอบรมเป็นไปด้วยความเต็มใจ ของ เจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม 6. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 32. การแต่งกายของผู้เข้ารับการฝึกอบรมถูกต้องตาม กาลเทศะ					
33. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีพฤติกรรมรบกวนผู้อื่น					
34. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เกียรติวิทยากร					
35. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปฏิบัติตามระเบียบของการ ฝึกอบรม					
36. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตรงต่อเวลา					
7. การบริหารและการจัดการโครงการ 37. มีการแจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมล่วงหน้า					
38. ได้รับเอกสารในการฝึกอบรมครบทุกคนก่อนเข้า รับการฝึกอบรม					
39. มีการจัดเตรียมสถานที่ได้เรียบร้อย					

ประเด็น	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40. การจัดการฝึกอบรมเป็นไปตามตาราง					
41. การอำนวยความสะดวกและการบริการด้านต่าง ๆ ดี					
8. การดำเนินการฝึกอบรม 42. บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง					
43. มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
44. จัดเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี					
45. จัดกิจกรรมได้ตรงตามเนื้อหา					
46. จัดกิจกรรมได้ดีและตรงตามเวลาที่กำหนด					
9. อาหารและเครื่องดื่ม 47. อาหารมีปริมาณเพียงพอ					
48. อาหารมีรสชาติดีและมีความหลากหลาย					
49. อาหารสะอาด น่ารับประทาน					
50. จัดบริการอาหารตรงเวลา					
10. สถานที่พัก 51. สถานที่พัก อยู่ใกล้กับสถานที่ฝึกอบรมและการเดินทางสะดวก					
52. สถานที่พักสะอาด					
53. มีความสะดวกในเรื่องการจองห้อง					
54. การบริการในด้านต่างๆ ในสถานที่พัก เป็นที่ประทับใจ					

เครื่องมือฉบับที่ 4

แบบสอบถามความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model)

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยเพื่อประกอบการจัดทำปฏิญานินทร์ และข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ความคิดเห็น	
		ใช่	ไม่ใช่
1.	การทำหน้าที่ครอบครัวยุติตามรูปแบบ FAST Model ประกอบด้วยการทำหน้าที่ 6 ด้าน		
2.	ถ้าบุคคลรู้จักการทำหน้าที่ในครอบครัวจะทำให้ครอบครัวแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม		
3.	การให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวไม่มีความสำคัญในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด		
4.	ความผูกพันที่เหมาะสมคือ ความผูกพันที่มีความสนใจต่ออีกฝ่ายหนึ่งโดยมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจในความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างแท้จริง		
5.	กิจกรรมทางเลือกเป็นกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วย		
6.	การให้ผู้ป่วยฝึกเรียนรู้ในงานที่ตนเองถนัดจะทำให้ผู้ป่วยรู้จักคุณค่าของตนเอง		
7.	ผู้ป่วยในระยะบำบัดฟื้นฟูจำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมทางเลือกทุกคน		
8.	กิจกรรมทางเลือกทำให้ผู้เรียนรู้จักกระบวนการคิดและตัดสินใจเข้าสู่อาชีพ		
9.	ชมรมหัตถศิลป์เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยริเริ่มความคิดสร้างสรรค์		
10.	กิจกรรม Self Help เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านสติปัญญา		
11.	กิจกรรม Self Help เป็นการฝึกทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน		
12.	ผู้ป่วยในระยะบำบัดฟื้นฟูไม่จำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เนื่องจากอารมณ์ดีอยู่แล้ว		
13.	การที่ผู้ป่วยได้รู้จักทบทวนตัวเองเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง		
14.	ผู้ป่วยที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ Self Help ไม่มีผลต่อการตั้งเป้าหมายของชีวิต		
15.	ผู้ป่วยที่สามารถดูแลตนเองได้จึงจะได้รับการเลื่อนระดับเป็นหัวหน้าทีมงาน		
16.	ถ้าผู้รับการบำบัดฟื้นฟูสับสนในความคิดไม่ว่าเรื่องใดก็ตามควรได้รับการช่วยเหลือโดยการนั่งเก้าอี้ (Hot Chair)		
17.	สภาวะจิตที่ใช้ในกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้รับการฟื้นฟูในกลุ่มให้คำแนะนำ (Hair cut) คือ P, A, C		
18.	ผู้ป่วยที่ไม่มีการพัฒนาทางด้านความคิดและพฤติกรรมสามารถให้การช่วยเหลือโดยกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนได้		
19.	เมื่อผู้ป่วยได้รับการช่วยเหลือโดยนั่งเก้าอี้ใช้ความคิด ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบไม่จำเป็นต้องเข้าไปพูดคุย		
20.	กลุ่มเป้าหมายของการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) โดยใช้หลักการของชุมชนบำบัด คือกลุ่มผู้ติดยาเสพติดเท่านั้น		

เครื่องมือฉบับที่ 5

แบบสอบถามเจตคติต่อโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่
สถาบันวิทยุวรรณกรรม กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการ
ฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัย
เพื่อประกอบการจัดทำปฏิญานิพนธ์ และข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้
กำหนดความหมายของคะแนนไว้ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย กับข้อความนั้น ในระดับมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วย กับข้อความนั้น ในระดับมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยกับ ข้อความนั้น ในระดับปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยกับ ข้อความนั้น ในระดับน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความมีความเหมาะสมหรือเห็นด้วยกับ ข้อความนั้น ในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
2. เป็นโครงการที่สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
3. ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่จากการฝึกอบรมเป็นอย่างดี					
4. การฝึกอบรมครั้งนี้ เสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างดี					
5. กิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถ					
6. กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ					
7. การฝึกอบรมครั้งนี้ เสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างดี					
8. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
9. การเข้ารับการเข้าฝึกอบรมเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
10. ได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจนเมื่อสิ้นสุดโครงการ					
11. สามารถนำความรู้เรื่องการนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
12. สามารถนำความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมทางเลือก ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
13. สามารถนำความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
14. สามารถนำความรู้เกี่ยวกับชุมชนบำบัดไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
15. สามารถนำความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมกลุ่มไปใช้ในการปฏิบัติงาน					

เครื่องมือฉบับที่ 6

แบบตรวจสอบรายการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยเพื่อประกอบการจัดทำปฏิญานิพนธ์ และข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยให้ หัวหน้างาน ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการฝึกอบรม โดยดูพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังที่รับการฝึกอบรม

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคะแนนไว้ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า มีการปฏิบัติกับข้อความนั้น ในระดับมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีการปฏิบัติกับข้อความนั้น ในระดับมาก
คะแนน	3	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีการปฏิบัติกับข้อความนั้น ในระดับปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีการปฏิบัติกับข้อความนั้น ในระดับน้อย
คะแนน	1	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีการปฏิบัติกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือฉบับที่ 7

แบบสอบถามพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปดำเนินงานในสถานที่บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยเพื่อประกอบการจัดทำปริญญานิพนธ์ และข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ

คำชี้แจง	โปรดทำเครื่องหมาย	✓ ลงในช่องให้ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด
2	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
1	หมายถึง	ปฏิบัติบางครั้ง
0	หมายถึง	ไม่ปฏิบัติ

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ		
	ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
1. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่แล้ว ได้มีการเตรียมงานด้านการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติด			
2. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่แล้ว ได้ปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดได้ตามแนวทางที่ต้องการ			
3. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ทำให้ มีความเสียสละอุทิศเวลา ให้กับงานยาเสพติด			
4. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอยู่เสมอ			
5. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการเตรียมการเพื่อให้หน่วยงานของท่านได้รับรองคุณภาพดำเนินงานยาเสพติดตามเกณฑ์มาตรฐาน 9 ข้อ			
6. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดที่ท่านได้รับความรู้จากการฝึกอบรม			
7. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานของท่าน			
8. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เป็นผู้ให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติด			
9. ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติงานด้านการจำแนก คัดกรองผู้เสพ/ผู้ติด โดยยึดเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข			

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ		
	ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
10. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการอธิบายให้ผู้ติดยาเสพติดและครอบครัวเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวกับผู้ติดยาเสพติดว่าผู้ติดยาเสพติดคือผู้ป่วย			
11. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการให้บริการด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ส่งมาจากกระบวนการยุติธรรม			
12. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติในเรื่องระบบการรายงานข้อมูลยาเสพติดโดยใช้แบบรายงานข้อมูลยาเสพติด			
13. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการติดตามงานด้านยาเสพติดที่ท่านรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง			
14. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการตระหนักในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่องานยาเสพติดที่ท่านได้การมอบหมาย			
15. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ การปฏิบัติงานด้านการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง			
16. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการปฏิบัติในเรื่องการประเมินผู้ติดยาเสพติดที่เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพตามเกณฑ์ที่ได้			
17. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการร่วมงานด้านการวางแผนกับทีมงานที่ทำงานด้านการให้การศึกษา/อาชีพแก่ผู้ติดยาเสพติดและครอบครัว เมื่อผู้ติดยาเสพติดเข้ารับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพจนครบตามเวลาและผ่านเกณฑ์การประเมินแล้ว			

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ		
	ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติบางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
18. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการประสานกับชุมชนในเรื่องการติดตามผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพร่วมกับกรมคุมประพฤติ			
19. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
20. ภายหลังการได้รับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ มีการติดตามผลการรักษาผู้ป่วยยาเสพติดโดยการติดตามผลการรักษาเองโดยตรง หรือส่งต่อให้ชุมชนเป็นผู้ติดตาม			

เครื่องมือฉบับที่ 8

แบบสอบถามผลลัพธ์ต่อองค์กร

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัยเพื่อประกอบการจัดทำปริญญานิพนธ์ และข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคะแนนไว้ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง ผู้ตอบมีความคาดหวังกับข้อความนั้น ในระดับมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง ผู้ตอบมีความคาดหวังกับข้อความนั้น ในระดับมาก
คะแนน	3	หมายถึง ผู้ตอบมีความคาดหวังข้อความนั้น ในระดับปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง ผู้ตอบมีความคาดหวังข้อความนั้น ในระดับน้อย
คะแนน	1	หมายถึง ผู้ตอบมีความคาดหวังเกี่ยวกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบำบัดรักษา รูปแบบฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่					
2. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ครอบครัวมาเป็น ส่วนร่วมในการบำบัดรักษา					
3. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมทางเลือก เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบำบัดรักษา					
4. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมช่วยเพื่อ ช่วยตัวเอง เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการ บำบัดรักษา					
5. มีความรู้เรื่องการใช้รูปแบบชุมชนบำบัด เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบำบัดรักษา					
6. มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมา ปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
7. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการใช้ครอบครัวมา เป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษา					
8. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการใช้กิจกรรม ทางเลือก เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการ บำบัดรักษา					
9. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมช่วย เพื่อช่วยตัวเอง เพื่อนำมาใช้ เป็นส่วนหนึ่ง ของการบำบัดรักษา					
10. มีการนำความรู้เรื่องการใช้รูปแบบชุมชน บำบัดเพื่อนำมาใช้ เป็นส่วนหนึ่งของการ บำบัดรักษา					
11. มีความตั้งใจกระตือรือร้น ที่จะนำความรู้ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
12. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
13. มีความรู้เรื่องการจัดทำกลุ่มจิตบำบัด					
14. มีการจัดทำกลุ่มจิตบำบัด					
15. มีความรู้เรื่อง การให้คำปรึกษาทั้ง รายบุคคลและรายกลุ่ม					
16. มีการจัดดำเนินการการให้คำปรึกษาทั้ง รายบุคคลและรายกลุ่ม					

ประเด็น	ระดับความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. มีความรู้เรื่องการจัดทำกิจกรรมการออกกำลังกาย					
18. มีความรู้เรื่องการจัดทำกิจกรรมกลุ่มออกกำลังกาย					
19. มีการจัดทำกิจกรรมกลุ่มออกกำลังกาย					
20. มีความรู้เรื่องการจัดทำกลุ่มประชุมเข้า					
21. มีการจัดทำกลุ่มประชุมเข้า					
22. มีความรู้เรื่องการใช้เครื่องมือบ้าน					
23. มีความรู้การใช้เครื่องมือบ้าน					
24. มีการใช้เครื่องมือบ้าน					
25. มีความรู้เรื่องการจัดทำกลุ่มปรับความเข้าใจ					
26. มีการจัดทำกลุ่มปรับความเข้าใจ					
27. มีความรู้เรื่องการจัดทำกลุ่มสัมมนา					
28. มีการจัดทำกลุ่มสัมมนา					
29. มีความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมนันทนาการ					
30. มีความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมนันทนาการ					
31. มีความรู้เรื่องการจัดทำกิจกรรมงานบำบัด					
32. มีการจัดทำกิจกรรมงานบำบัด					
33. มีความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมครอบครัวบำบัด					
34. มีการจัดกิจกรรมครอบครัวบำบัด					

เครื่องมือฉบับที่ 9

แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ประเด็น	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
1. ใช้รูปแบบการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่		
2. การนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการรักษา		
3. การให้ความรู้ครอบครัวเรื่องการบำบัดรักษา ความรู้เรื่องยาเสพติด การให้คำปรึกษาครอบครัว		
4. การใช้กิจกรรมทางเลือก ประกอบด้วยชมรมที่สนใจ การฝึกอาชีพ		
5. การใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง ประกอบด้วย การสอนเรื่องความฉลาดทางอารมณ์		
6. การจัดทำกลุ่มสอนสุขศึกษา		
7. การจัดทำกลุ่มจิตบำบัด		
8. การจัดทำการให้คำปรึกษาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม		
9. การจัดทำกิจกรรมการออกกำลังกาย, กีฬา		
10. การจัดทำกลุ่มประชุมเช้า		
11. การใช้เครื่องมือบ้าน		
12. การจัดทำกลุ่มปรับความเข้าใจ		
13. การจัดทำกลุ่มสัมมนา		
14. การจัดทำกิจกรรมนันทนาการ		
15. การจัดทำกิจกรรมงานบำบัด		

เครื่องมือฉบับที่ 10

แบบสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการ
บำบัดรักษารูปแบบฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่

แนวคำถามการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรม มีประโยชน์อย่างไรต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. ท่านคิดว่าหลังจากการฝึกอบรมผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

เครื่องมือฉบับที่ 11

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

แนวคำถามการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไร
2. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร
3. ท่านคิดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการสร้างประโยชน์ให้หน่วยงานอย่างไร
4. ท่านคิดว่าเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือไม่ จากการฝึกอบรม

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (N = 50 คน)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสอดคล้องกับความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.100	.953	มาก
2. กิจกรรมต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันกับเนื้อหา	4.260	.944	มาก
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม (5 วันทำการ) เหมาะสมกับเนื้อหาที่อบรม	3.220	1.107	ปานกลาง
4. เนื้อหา/กิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.560	1.128	ปานกลาง
5. การจัดตารางการอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.320	.891	มาก
6. คู่มือประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม	3.720	1.089	มาก
7. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน	4.160	.866	มาก
8. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีจำนวนเพียงพอ	3.940	1.077	มาก
9. โสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย	4.020	.937	มาก
10. อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ	3.880	.961	มาก
11. สถานที่ฝึกอบรมไม่มีเสียงรบกวนต่อการฝึกอบรม	4.060	1.058	มาก
12. ขนาดของห้องฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.240	1.153	ปานกลาง
13. แสงสว่างภายในห้องฝึกอบรมมีความเพียงพอ	4.040	.856	มาก
14. ระดับอุณหภูมิภายในห้องฝึกอบรมเย็นสบาย	3.840	.997	มาก
15. ห้องฝึกอบรมมีความสะอาด	3.380	1.193	ปานกลาง
16. วิทยากรมีใช้น้ำเสียงในการพูด ได้ชัดเจน และใช้ภาษาได้ถูกต้องและเหมาะสม	3.960	1.068	มาก
17. ในการฝึกอบรมมีโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็น	4.08	.986	มาก
18. เทคนิค วิธีการสอนที่ได้รับจากการฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	3.92	.966	มาก
19. การใช้เทคนิคการสอนของวิทยากรทำให้บรรยากาศไม่น่าเบื่อหน่าย	4.12	.849	มาก
20. ท่านได้รับความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของโครงการฝึกอบรม	4.02	1.116	มาก
21. วิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาและวิชาที่ถ่ายทอด และมีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี	4.10	.953	มาก
22. เมื่อมีปัญหาวิทยากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	4.26	.944	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
23. วิทยาการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.72	1.107	มาก
24. สื่ออุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรม	3.56	1.128	ปานกลาง
25. การใช้เวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.32	.891	มาก
26. การตอบคำถามของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับตารางการฝึกอบรม	3.72	1.089	มาก
27. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม	4.16	.866	มาก
28. มนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม	3.94	1.077	มาก
29. การตรงต่อเวลาของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม	4.02	.937	มาก
30. การแต่งกายของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรมมีความถูกต้องตามกาลเทศะ	3.88	.961	มาก
31. การให้บริการและการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการอบรมเป็นไปด้วยความเต็มใจ ของเจ้าหน้าที่โครงการฝึกอบรม	4.060	1.058	มาก
32. การแต่งกายของผู้เข้ารับการฝึกอบรมถูกต้องตามกาลเทศะ	3.240	1.153	ปานกลาง
33. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีพฤติกรรมรบกวนผู้อื่น	4.040	.856	มาก
34. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เกียรติวิทยากร	3.840	.997	มาก
35. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปฏิบัติตามระเบียบของการฝึกอบรม	4.080	1.193	มาก
36. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตรงต่อเวลา	3.920	1.068	มาก
37. มีการแจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมล่วงหน้า	4.120	.986	มาก
38. ได้รับเอกสารในการฝึกอบรมครบทุกคนก่อนเข้ารับการฝึกอบรม	4.020	.966	มาก
39. มีการจัดเตรียมสถานที่ได้เรียบร้อย	4.120	.849	มาก
40. การจัดการฝึกอบรมเป็นไปตามตาราง	4.020	1.116	มาก
41. การอำนวยความสะดวกและการบริการด้านต่าง ๆ	4.100	.953	มาก
42. บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง	4.260	.944	มาก
43. มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.720	1.107	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
44. จัดเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี	3.560	1.128	ปานกลาง
45. จัดกิจกรรมได้ตรงตามเนื้อหา	4.320	.891	มาก
46. จัดกิจกรรมได้ดีและตรงตามเวลาที่กำหนด	3.720	1.089	มาก
47. อาหารมีปริมาณเพียงพอ	4.160	.866	มาก
48. อาหารมีรสชาติดีและมีความหลากหลาย	3.940	1.077	มาก
49. อาหารสะอาด น่ารับประทาน	4.020	.937	มาก
50. จัดบริการอาหารตรงเวลา	3.880	.961	มาก
51. สถานที่พัก อยู่ใกล้กับสถานที่ฝึกอบรมการเดินทาง สะดวก	4.060	1.058	มาก
52. สถานที่พักสะอาด	3.240	1.153	ปานกลาง
53. มีความสะดวกในเรื่องการจองห้อง	4.040	.856	มาก
54. การบริการในด้านต่างๆ ในสถานที่พัก เป็นที่ ประทับใจ	3.840	.997	มาก
รวม	3.922	.479	มาก

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (N = 50 คน)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การทำหน้าที่ครอบคลุมตามรูปแบบ FAST Model ประกอบด้วยการทำหน้าที่ 6 ด้าน	.900	.303	ดี
2. ถ้าบุคคลรู้จักการทำหน้าที่ในครอบครัวยุคใหม่จะทำให้ครอบครัวแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	.720	.454	ปานกลาง
3. กลุ่มเป้าหมายของการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) คือกลุ่ม ผู้ติดยาเสพติดเท่านั้น	.760	.431	ปานกลาง
4. ความผูกพันที่เหมาะสมคือ ความผูกพันที่มีความสนใจต่อกิจกรรมหนึ่งโดยมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจในความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างแท้จริง	.620	.490	ปานกลาง
5. การให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวไม่มีความสำคัญในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด	.720	.454	ปานกลาง
6. กิจกรรมทางเลือกเป็นกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วย	.880	.328	ดี
7. การให้ผู้ป่วยฝึกเรียนรู้ในงานที่ตนเองถนัดจะทำให้ผู้ป่วยรู้จักคุณค่าของตนเอง	.840	.370	ดี

ตาราง 15 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8. ผู้ป่วยในระยะบำบัดฟื้นฟูจำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมทางเลือกทุกคน	.920	.274	ดี
9. กิจกรรมทางเลือกทำให้ผู้เรียนรู้จักกระบวนการคิดและตัดสินใจเข้าสู่อาชีพ	.920	.274	ดี
10. ชมรมหัตถศิลป์เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยริเริ่มความคิดสร้างสรรค์	.960	.198	ดี
11. กิจกรรม Self Help เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านสติปัญญา	.740	.443	ปานกลาง
12. กิจกรรม Self Help เป็นการฝึกทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน	.700	.463	ปานกลาง
13. ผู้ป่วยในระยะบำบัดฟื้นฟูไม่จำเป็นต้องพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เนื่องจากอารมณ์ดีอยู่แล้ว	.700	.463	ปานกลาง
14. การที่ผู้ป่วยได้รู้จักทบทวนตัวเองเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง	.820	.388	ดี
15. ผู้ป่วยที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ Self Help ไม่มีผลต่อการตั้งเป้าหมายของชีวิต	.680	.471	ปานกลาง
16. ผู้ป่วยที่สามารถดูแลตนเองได้จึงจะได้รับการเลื่อนระดับเป็นหัวหน้าทีมงาน	.760	.431	ปานกลาง
17. ถ้าผู้รับการบำบัดฟื้นฟูสับสนในความคิดไม่ว่าเรื่อง ๆ ใด ก็ตามควรได้รับการช่วยเหลือโดยการนั่งเก้าอี้ (Hot Chair)	.880	.328	ดี
18. สภาวะจิตที่ใช้ในกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้รับการฟื้นฟูในกลุ่มให้คำแนะนำ (Hair cut) คือ P, A, C	.880	.328	ดี
19. ผู้ป่วยที่ไม่มีการพัฒนาทางด้านความคิดและพฤติกรรมสามารถให้การช่วยเหลือโดยกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนได้	.780	.418	ปานกลาง
20. เมื่อผู้ป่วยได้รับการช่วยเหลือโดยนั่งเก้าอี้ใช้ความคิด ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบไม่จำเป็นต้องเข้าไปพูดคุย	.820	.388	ดี
รวม	.800	.086	ดี

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เจตคติต่อโครงการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
โครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (N = 50 คน)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
1. เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.380	1.193	ปานกลาง
2. เป็นโครงการที่สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.060	.818	มาก
3. ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพแบบเข้มข้นทางสายใหม่จากการฝึกอบรมเป็นอย่างดี	3.840	.817	มาก
4. การฝึกอบรมครั้งนี้ เสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างดี	3.640	.802	ปานกลาง
5. กิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถ	4.440	.670	มาก
6. กิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ	2.74	1.259	ปานกลาง
7. การฝึกอบรมครั้งนี้ เสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างดี	2.980	1.186	ปานกลาง
8. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.120	1.003	มาก
9. การเข้ารับการเข้าฝึกอบรมเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.460	1.073	ปานกลาง
10. ได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจนเมื่อสิ้นสุดโครงการ	3.100	1.129	ปานกลาง
11. สามารถนำความรู้เรื่องการนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	2.780	1.112	ปานกลาง
12. สามารถนำความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมทางเลือก ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.040	1.068	มาก
13. สามารถนำความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.120	1.043	ปานกลาง
14. สามารถนำความรู้เกี่ยวกับชุมชนบำบัดไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.620	1.048	ปานกลาง
15. สามารถนำความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมกลุ่มไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.640	.898	ปานกลาง
รวม	3.520	.377	ปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนและหลังเข้ารับการอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา (N = 50 คน)

ประเด็น	ก่อนการฝึกอบรม		หลังการฝึกอบรม	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การใช้รูปแบบการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้น ตามที่ได้รับมอบหมาย	2.640	1.120	4.020	1.116
2. มีการนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษา	4.100	.953	4.320	.891
3. มีการให้ความรู้ครอบครัวเรื่องการบำบัดรักษา	4.260	.944	3.720	1.089
4. มีการใช้กิจกรรมทางเลือก ประกอบด้วยชมรมที่ฉันสนใจ การฝึกอาชีพ	3.720	1.107	4.160	.866
5. มีการใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง เช่น การสอนเรื่องความฉลาดทางอารมณ์	3.560	1.128	3.940	1.077
6. มีการจัดทำกลุ่มสอนสุขศึกษา	4.320	.891	4.020	.937
7. มีการจัดทำกลุ่มจิตบำบัด	3.720	1.089	3.880	.961
8. มีการจัดทำการให้คำปรึกษารายบุคคล	4.160	.866	4.060	1.068
9. มีการจัดทำการให้คำปรึกษารายกลุ่ม	3.940	1.077	3.240	1.153
10. มีการจัดกิจกรรมกลุ่มประชุมเช้า	4.020	.937	4.040	.856
11. มีการจัดกิจกรรมกลุ่มจิตบำบัด	3.880	.961	3.840	.997
12. มีการจัดกิจกรรมกลุ่มออกกำลังกาย	4.060	1.058	3.380	1.193
13. มีการใช้เครื่องมือบ้าน	3.240	1.153	3.960	1.068
14. มีการจัดทำกลุ่มปรับความเข้าใจ	4.040	.856	4.080	.986
15. มีการจัดทำกลุ่มสัมมนา	3.840	.997	3.920	.966
16. มีการจัดกิจกรรมกลุ่มนันทนาการ	3.390	1.193	4.120	.849
17. มีการจัดทำกิจกรรมงานบำบัด	3.960	1.068	4.020	1.116
18. มีการจัดทำกิจกรรมฝึกอาชีพ	4.080	.986	4.120	.849
19. มีการให้การปรึกษาครอบครัว	3.920	.966	4.020	1.116
20. มีการติดตามหลังรักษา	4.120	.849	4.100	.953
รวม	3.848	.471	3.948	.488

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการ
บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร เป็นรายข้อ
(N = 50 คน)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความ เหมาะสม
1. มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบำบัดรักษารูปแบบฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่	4.100	.735	มาก
2. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษา	3.800	.756	มาก
3. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมทางเลือก เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบำบัดรักษา	3.840	.857	มาก
4. มีความรู้เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบำบัดรักษา	4.100	.789	มาก
5. มีความรู้เรื่องการใช้รูปแบบชุมชนบำบัด เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบำบัดรักษา	3.640	.875	มาก
6. มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.340	.626	มาก
7. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการใช้ครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษา	3.960	.903	มาก
8. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมทางเลือก เพื่อนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบำบัดรักษา	4.380	.602	มาก
9. มีการนำความรู้เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมช่วยเพื่อช่วยตัวเอง เพื่อนำมาใช้ เป็นส่วนหนึ่งของการบำบัดรักษา	4.160	.738	มาก
10. มีการนำความรู้เรื่องการใช้รูปแบบชุมชนบำบัดเพื่อนำมาใช้ เป็นส่วนหนึ่งของการบำบัดรักษา	3.940	.890	มาก
11. มีความตั้งใจกระตือรือร้น ที่จะนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.020	.820	มาก
12. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.280	.882	ปานกลาง
13. มีความรู้เรื่องการจัดทำกลุ่มจิตบำบัด	4.480	.735	มาก
14. มีการจัดทำกลุ่มจิตบำบัด	4.160	.889	มาก
15. มีความรู้เรื่องการให้คำปรึกษาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม	2.980	1.040	มาก
16. มีการจัดดำเนินการการให้คำปรึกษาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม	3.880	.746	มาก
17. มีความรู้เรื่องการจัดทำกิจกรรมการออกกำลังกาย	3.480	.995	มาก
18. มีความรู้เรื่องการจัดทำกิจกรรมกลุ่มออกกำลังกาย	2.840	.976	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความเหมาะสม
19. มีการจัดทำกิจกรรมกลุ่มออกกำลังกาย	4.060	.890	มาก
20. มีความรู้เรื่องการจัดทำกลุ่มประชุมเช้า	3.900	1.298	มาก
21. มีการจัดทำกลุ่มประชุมเช้า	3.900	.740	มาก
22. มีความรู้เรื่องการใช้เครื่องมือบ้าน	4.060	.756	มาก
23. มีความรู้การใช้เครื่องมือบ้าน	3.800	.833	มาก
24. มีการใช้เครื่องมือบ้าน	3.400	.756	มาก
25. มีความรู้เรื่องการจัดทำกลุ่มปรับความเข้าใจ	3.580	.835	มาก
26. มีการจัดทำกลุ่มปรับความเข้าใจ	4.220	.679	มาก
27. มีความรู้เรื่องการจัดทำกลุ่มสัมมนา	3.920	.900	มาก
28. มีการจัดทำกลุ่มสัมมนา	4.360	.598	มาก
29. มีความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมนันทนาการ	4.100	.763	มาก
30. มีความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมนันทนาการ	3.860	.948	มาก
31. มีความรู้เรื่องการจัดทำกิจกรรมงานบำบัด	3.860	1.069	มาก
32. มีการจัดทำกิจกรรมงานบำบัด	3.860	.910	มาก
33. มีความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมครอบครัวบำบัด	3.220	.910	มาก
34. มีการจัดกิจกรรมครอบครัวบำบัด	4.300	.931	มาก
รวม	3.870	.213	มาก

ภาคผนวก ง
ผลการสัมภาษณ์

ผลการสัมภาษณ์

1. ผู้รับการฝึกอบรมทุกคนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดในระบบ บังคับบำบัดตาม พ.ร.บ.ผู้ติดยาและสารเสพติด พ.ศ. 2545 จึงมีความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟู สมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ เนื่องจากเคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมปฏิบัติงานในด้านนี้ และบางคนเคยเป็นผู้ป่วยยาเสพติดที่ได้รับการบำบัดรักษา และม ีความตั้งใจ เลิกการใช้ยาเสพติด จึงได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ เพื่อทำการบำบัดรักษา ผู้ป่วย ยาเสพติด บางคนเคยรับการฝึกอบรมมาบ้างแล้ว จึงสามารถปฏิบัติงานได้ตามหลักสูตรการ ฝึกอบรมอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับถ้อยคำให้สัมภาษณ์ของกมลรัตน์ อำเพียร จากศูนย์ ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด อ. ลาดหลุมแก้ว จ.ปทุมธานี กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้ที่ส่งเข้ารับการฝึกอบรมเป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในด้านการดูแลผู้ป่วยยาเสพติดและหลังจากเข้า รับการฝึกอบรมทำให้ได้รับความรู้มาทำงาน ตลอดจนนำมาพัฒนาการทำงานของตนเอง”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 21 เมษายน 2551)

2. หลังจากการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้และความสามารถในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น มีความตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับถ้อยคำให้สัมภาษณ์ของคุณ พจนา นาคน้ำ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในตึกฟื้นฟูสมรรถภาพอยู่แล้วจึงได้ทำงานในรูปแบบ นี้อย่างเต็มที่ และบางคนเคยเป็นผู้ป่วยยาเสพติดที่มีพฤติกรรมดีได้รับการบรรจุให้ทำงานต่อที่ตึก”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 23 เมษายน 2551)

3. จากการที่ส่งผู้ปฏิบัติงานไปเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานโดยตรงในการดูแลผู้ป่วย ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เห็นข้อดีในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นๆ ปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นข้อดีและจะมีประโยชน์ต่อผู้ป่วยโดยตรง เจ้าหน้าที่รายนั้นได้นำมา นำเสนอให้กับคณะทำงาน เพื่อพิจารณาต่อไป ตัวอย่าง เช่นการส่งผู้ป่วยเข้าเรียนการนวด แผนไทย การส่งผู้ป่วยเข้าฝึกปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ของทางสถาบันธัญญารักษ์ เช่น หน่วยงานผู้ป่วยนอก งานถ่ายเอกสาร สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณพจนา นาคน้ำ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่ได้รู้จากการฝึกอบรมมาปรึกษา ในหน่วยงานเรื่องที่ว่าตึกอื่นๆ มีการส่งผู้ป่วยไปฝึกงานต่างๆ ของสถาบัน ฯ เช่นงานถ่ายเอกสาร”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 23 เมษายน 2551)

4. จากการที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ เข้มข้นทางสายใหม่ของสถาบันธัญญารักษ์จำนวน 5 คน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยโดยตรงประกอบด้วย พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ทุกคนได้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอแนวความคิดในการจัดทำกิจกรรมกลุ่มนันทนาการ ให้ผู้ป่วย จำนวน 1 ครั้ง/ สัปดาห์ ซึ่งทางหน่วยงานมีความคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ป่วยโดยตรง และกำลังเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจัดดำเนินการต่อไป สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณจรรยาจรัสดี หนูมอ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มาปรึกษาเรื่องการจัดกิจกรรมการรักษาของสถาบันธัญญารักษ์ ได้บอกว่ามีกลุ่มนันทนาการให้ผู้ป่วย อาทิตย์ละ 1 ครั้ง ผู้ป่วยได้ผ่อนคลายสนุกสนาน น่าจะเอามาทำดูบ้าง”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 26 เมษายน 2551)

5. จากการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการฝึกอบรมในโครงการฯ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาตัวเองไปในทางที่ดีขึ้น นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาการจัดทำกิจกรรมประชุมเข้า ตัวอย่างเช่น การเพิ่มหัวข้อข้อบกพร่องทั่วไป ในการดำเนินกลุ่มประชุมเข้า ซึ่งเป็นหัวข้อที่จะสอนให้ผู้ป่วยได้มีส่วนร่วมในการดูแลสถานที่อยู่อาศัยร่วมกัน ตลอดจน เป็นการปลูกฝังให้ผู้ป่วยรักษาความสะอาด สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณสมเกียรติ ทองอ่อน กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“คนที่ส่งเข้าอบรมบอกว่าในกลุ่มประชุมเข้าของธัญญารักษ์ มีการพูดหน้ากลุ่มเกี่ยวกับเรื่องการดูแลรักษาความสะอาด ในหัวข้อข้อบกพร่องทั่วไป น่าจะเอาหัวข้อนี้นี้มาใส่ในกลุ่มบ้าง”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 24 เมษายน 2551)

6. จากการฝึกอบรมที่ผ่านมาเป็นการสร้างประโยชน์กับหน่วยงานในด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเรียนรู้ โดยมีการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ของทางหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม เพราะว่าสถาบันธัญญารักษ์เป็นแม่แบบ ในการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ซึ่งสถาบันธัญญารักษ์ มีบุคลากรเป็นจำนวนมากที่มีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วย ยาเสพติด ตลอดจนมีบุคลากรที่เป็นวิทยากรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่มากความรู้ความสามารถ ทำให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในด้านการบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วยยาเสพติดจากการ

ถ่ายทอดของวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการด้านยาเสพติดโดยตรง หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาพูดคุยให้เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานด้วยกัน เกี่ยวกับเรื่องการจัดกิจกรรมต่างๆ ของทางสถาบันธัญญารักษ์ เช่นการดูแลผู้ป่วยเพื่อป้องกันการหลบหนี การนำครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการบำบัดรักษา การมีทีมงานต่างๆ ของผู้ป่วยที่จะได้เรียนรู้ในการของผู้ป่วยที่จะได้เรียนรู้ในการที่จะให้ผู้ป่วยดูแลกันเองตามสายการบังคับบัญชา สอดคล้องกับถ้อยคำให้สัมภาษณ์ของ คุณกมลรัตน์ อำเพียร จากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด อ. ลาดหลุมแก้ว จ.ปทุมธานี กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้าอบรมบอกว่าธัญญารักษ์มีมาตรการการป้องกันการหลบหนี ที่นำเอามาใช้ในศูนย์ คือมีการจัดพี่เลี้ยงให้คนที่เข้ามาใหม่ โดยให้คนเก่ามาช่วยดูแลให้คำแนะนำต่างๆ และมีการจัดให้คนไข้ที่มีบทบาทหน้าที่หนึ่งเวรเฝ้าระวังการหลบหนีด้วย ”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 21 เมษายน 2551)

7. มีการเสนอให้ใช้รูปแบบชุมชนบำบัดให้มากขึ้น หลังเข้ารับการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปรับปรุงการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น โดยได้เน้นให้ผู้ป่วยได้รู้จักทำงานรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นปลูกฝังให้ผู้ป่วยมีความสามัคคี สอนให้ผู้ป่วยให้มีการดูแลกันเอง สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณสมเกียรติ ทองอ่อน กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ทางธัญญารักษ์ มีการนำรูปแบบชุมชนบำบัดมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการรักษาอย่างเต็มที่ เช่นทางนั้นมีการแบ่งผู้ป่วยออกเป็นกลุ่มต่างๆ เป็นกลุ่มที่ต้องออกไปฝึกปฏิบัติงาน และกลุ่มนี้จะรับผิดชอบร่วมกันในการดูแลรักษาความสะอาดในตึกของตัวเอง”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 24 เมษายน 2551)

8. จากการที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ (FAST Model) ที่สถาบันธัญญารักษ์ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพอสมควร ในด้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาหน่วยงานในเรื่องการจัดกิจกรรมกลุ่มประชุมเช้า โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการฝึกปฏิบัติในการเป็นผู้นำกลุ่มประชุมเช้า นำขึ้นตอนการทำกลุ่มประชุมเช้ามาสาธิตให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมดู แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนว่ามีข้อดีและข้อเสียอย่างไรสอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณวรยา พงษ์พันธ์ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาแล้วให้ฟังว่า พวกเขาได้ฝึกในการเป็นผู้นำกลุ่มประชุมเช้าด้วย ก็นำมาปรึกษากันว่าควรจัดให้มีกลุ่มประชุมเช้าต่อไปแต่รูปแบบอาจจะเพิ่มหัวข้อให้มากขึ้น”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 15 พฤษภาคม 2551)

9. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 2 คน ได้มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือมีการจัดทำกลุ่มให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยในความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ป่วยได้มีการผ่อนคลายความเครียด เพราะผู้ป่วยที่รับไว้ในความดูแลเป็นผู้ป่วยในระบบบังคับบำบัด ถูกส่งตัวมารับการรักษาโดยกรมคุมประพฤติ หรือสำนักงานคุมประพฤติจากจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ ทำให้ผู้ป่วยส่วนใหญ่มีความวิตกกังวล มีความเครียดที่ต้องถูกควบคุมตัว ต้องอยู่ในกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ เมื่อมีการจัดทำกลุ่มให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ป่วยมีความรู้สึกที่ตัวผู้ป่วยเองไม่ถูกทอดทิ้ง ทำให้มีความพร้อมที่จะอยู่รับการรักษามากขึ้น โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะใช้เวลาในช่วงที่ไม่มีกิจกรรมหรือเวลาว่างของผู้ป่วยเพื่อจัดทำกิจกรรมการให้คำปรึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการประยุกต์เอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งดี ๆ ที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อไป สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณเสนาะ เทียงธรรม กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำผู้ป่วยไปพูดคุยกันเป็นกลุ่ม มีการซักถามปัญหาของคนไข้ และมีการให้กำลังใจ ก็จะมีประโยชน์กับตัวคนไข้โดยตรง พวกเขาก็ดีใจที่พี่ ๆ ให้ความสนใจพวกเขา”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 16 พฤษภาคม 2551)

10. ในเรื่องของพฤติกรรมการทำงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ 2 คนนี้ เป็นคนที่มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ทำให้สร้างประโยชน์แก่ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง พฤติกรรมการทำงานดีขึ้น พยายามที่จะใช้รูปแบบการบำบัดฟื้นฟูให้มากยิ่งขึ้น แต่ด้วยที่ทางหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม (สถาบันธัญญารักษ์) ลดระยะเวลาการจัดทำโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ จากที่เมื่อระยะแรก โครงการฝึกอบรมนี้ใช้เวลาในการฝึกอบรมและรวมเป็นเวลา 60 วัน สมัยนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้เรียนรู้การจัดกิจกรรมทุกชนิดของที่ทางสถาบันธัญญารักษ์ดำเนินการ ทำให้มีความรู้และมีความมั่นใจ แต่ในการจัดโครงการในปัจจุบันระยะเวลาน้อยลง การเรียนรู้น้อยลงไม่ครอบคลุม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตามหลักการ จึงมีการจัดกิจกรรมได้ไม่ครอบคลุม แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็ได้มีความพยายามปฏิบัติงานไปในทางเดียวกันกับที่สถาบันธัญญารักษ์จัดดำเนินการ เพื่อให้ไปในแนวทางเดียวกันกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน ในเรื่องของการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการศึกษาหาความรู้จากคู่มือการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ซึ่งเป็นคู่มือที่ทางสถาบันธัญญารักษ์ มอบให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกคน หรือถ้าเกิดมีปัญหาหรือไม่เข้าใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะขอคำปรึกษาจากหัวหน้างาน หรือวิทยากรในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ หรือจากวิทยากรประจำกลุ่ม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหอผู้ป่วยที่ได้ไปฝึกปฏิบัติงาน สำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมได้สร้างให้กับหน่วยงานคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการจัดกิจกรรม กล่าวคือได้จัดทำกลุ่มให้คำปรึกษา ซึ่งอาจจะเปรียบเทียบกับกลุ่มจิตบำบัดของทางสถาบันธัญญารักษ์ ในการฝึกอบรมในโครงการการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทาง

สายใหม่ ของที่ทางสถาบันรัฐญารักษ์ จัดขึ้นมีประโยชน์ต่อหน่วยงานในด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้มากขึ้นในการปฏิบัติงานในเรื่องการบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วยยาเสพติด สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณศักดิ์ดา วงศ์ดี กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“จากการสอบถามคนที่ส่งไปฝึกอบรมทำให้รู้ว่า ถ้าพวกเขาไม่เข้าใจในเรื่องการทำงานรูปแบบ FAST Model พวกเขาจะมีที่ปรึกษา ซึ่งเป็นวิทยากรจากรัฐญารักษ์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เป็นพี่เลี้ยงในการศึกษาดูงานของตึกที่เข้าไป เห็นว่าก็ได้รับการให้ปรึกษาอย่างดี จากทุกๆ คน”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 16 พฤษภาคม 2551)

11. ในการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ของสถาบันรัฐญารักษ์ ทางหน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยยาเสพติดโดยตรง แต่เจ้าหน้าที่เหล่านี้เป็นข้าราชการทหารบกที่ผ่านการฝึกอบรมเรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ที่ทางสถาบันรัฐญารักษ์ จัดทำขึ้นมาก่อนล่วงหน้าแล้ว มาเมื่อปี พ.ศ. 2544 ซึ่งโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ดังกล่าวนี้อาจจะระยะเวลาการอบรมทั้งหมด 60 วัน ทำให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูเพิ่มมากขึ้น โดยถือว่าเป็นการทบทวนความรู้ ตลอดจนได้ไปศึกษาการเปลี่ยนแปลงในเรื่องกิจกรรมการบำบัดรักษาต่างๆ สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณวุฒิพงษ์ จันทรศิริทอง กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ส่งเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งตัวเองเคยรับการฝึกอบรมมาแล้วจากทางรัฐญารักษ์ เมื่อปี พ. ศ. 2544 ทำให้การฝึกอบรมในครั้งนี้มีประโยชน์อย่างมาก คือได้เห็นการทำงานในเรื่องการดูแลผู้ป่วยคุมประพฤติ และเป็นการทบทวนความรู้ไปในตัวด้วย”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 17 พฤษภาคม 2551)

12. เมื่อโครงการฝึกอบรมสิ้นสุดลงผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการนำความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น ในเรื่องการจัดทำกิจกรรมกลุ่มธรรมะ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนวความคิดที่จะนำศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบำบัดรักษา โดยเมื่อได้ไปฝึกปฏิบัติงานทางสถาบันรัฐญารักษ์ มีการจัดกิจกรรมกลุ่มธรรมะ เดือนละ 1 ครั้ง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมกันเสนอแนวทางในการจัดกิจกรรมกลุ่มธรรมะ เพื่อที่จะให้ศาสนาเข้ามาใช้ในกล่อมเกลาคิดใจของผู้ป่วยให้ห่างไกลยาเสพติดมากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างอนาคตของชาติต่อไป โดยจะร่วมกันนำเสนอให้ผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณวุฒิพงษ์ จันทรศิริทอง กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“จากการที่คุยกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ที่ไปศึกษาดูงานหรือฝึกงาน ได้ทราบว่าทางตึกผู้ป่วยหญิงที่ไปดูงาน มีการจัดทำกิจกรรมกลุ่มธรรมะ โดยให้มีพระมาทำการอบรมสั่งสอนคนไข้ ตอนนี้กำลังปรึกษากันว่าจะมีแนวทางเป็นไปได้อย่างไรเปล่า เพราะมีค่าใช้จ่าย คงต้องเสนอผู้บังคับบัญชาก่อน”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 17 พฤษภาคม 2551)

13. ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ร่วมมือกันดูแลผู้ป่วยด้วยใจ มีการออกกำลังกายกับผู้ป่วย เล่นกีฬาด้วยกัน หรือในบางครั้งได้มีการหาความสามารถเฉพาะตัว หรือความรู้ที่ผู้ป่วยมีอยู่ก่อนแล้ว เช่น ความรู้เรื่องการซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้า โดยสนับสนุนให้ผู้ป่วยได้แสดงออกในความสามารถของตัวเองในการซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ชำรุด เพื่อให้ผู้ป่วยรู้สึกว่าคุณค่ามากยิ่งขึ้น ในเรื่องของการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่รับการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำกลุ่มบำบัดต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของแต่ละคน ในการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาในการจัดทำกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ให้มีความถูกต้องและเหมาะสม เพื่อที่จะเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ป่วยสูงที่สุด ในที่สุดขอยืนยันว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานที่ให้การดูแลผู้ป่วยยาเสพติด ด้วยรูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณคุณวุฒิพงษ์ จันทรศิริทอง กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“จากการที่ส่งคนไปรับการฝึกอบรม ทำให้ได้ประโยชน์ในด้านที่ ผู้ที่ส่งไปนำแนวคิดมาจัดเป็นกลุ่มออกกำลังกาย กลุ่มฝึกอาชีพ มีการหาผู้ป่วยที่ความรู้ความสามารถอยู่แล้วนำมาช่วยกันทำการสอนผู้ป่วยด้วยกัน เช่นการซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้า ทำให้คนไข้เห็นว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่ท้อแท้”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 17 พฤษภาคม 2551)

14. หลังจากที่ผ่านมาการฝึกอบรมแล้ว ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พบผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มาจากสถานที่ต่าง ๆ จึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ ในการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยน ความรู้แนวความคิด ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ตลอดจนแลกเปลี่ยนแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์จริง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำแนวทางมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมกับผู้ป่วยหรือสถานการณ์ของแต่ละคน สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณพจนา นาคน้ำ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการพูดคุยเรื่องมาตรการการทำงานในตึกต่าง ๆ ของตัวเองในเรื่องการป้องกันการหลบหนี แล้วนำมาพูดคุยกันในตึก เพื่อหาการกระทำที่ดีที่สุดในการป้องกันคนไข้หลบหนี”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 23 เมษายน 2551)

15. ในการฝึกอบรมนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ด้วยกันในเรื่องที่ไปเรียนรู้และได้ศึกษาจากหน่วยงานภายในสถาบันธัญญารักษ์ ถือว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงาน ในเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้ผ่านการฝึกอบรมมองเห็นได้ชัดเจนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพยายามนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการรักษาให้มากขึ้น กล่าวโดยสรุปว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนเมื่อเห็นความสามารถของเจ้าหน้าที่จากธัญญารักษ์ แล้วมีการชักชวนให้มาปฏิบัติงานที่นี่ ถ้าทางธัญญารักษ์ ไม่มีตำแหน่งบรรจุแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ของทางสถาบันต่อไป แต่ไม่ได้รับการตอบรับ เพราะว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่รักในองค์กร ประกอบกับไม่ต้องการปรับตัวใหม่ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำให้เราทราบว่ารูปแบบการบำบัดรักษาผู้ติดยาและสารเสพติดเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก เพราะคนที่เข้ามาทำงานได้ต้องมีใจรักในการทำงานกับผู้ป่วยยาเสพติดและต้องใจ สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของ คุณกมลรัตน์ อำเพียร จากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด อ.ลาดหลุมแก้ว จ.ปทุมธานี กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“จากการพูดคุยกับผู้เข้าอบรม ทราบว่ามีคนที่มีความสามารถที่ธัญญารักษ์ แต่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ พวกเขาลองชวนให้มาทำงานด้วยกัน ที่นี่ แต่ยังไม่ได้รับการตอบรับ เนื่องจากพวกเขายังมีความหวังที่จะได้ทำงานอยู่ที่ธัญญารักษ์”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 21 เมษายน 2551)

16. ในการฝึกอบรมนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ด้วยกันในเรื่องที่ไปเรียนรู้และได้ศึกษาจากหน่วยงานภายในสถาบันธัญญารักษ์ ถือว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงาน ในเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งเห็นได้ชัดเจน ตรงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพยายามนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการบำบัดรักษาให้มากขึ้น สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของ คุณโสภณภรณ์ จำนงค์พิพัฒน์ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“หลังจากการรับการฝึกอบรมจากการสังเกต ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าไปพูดคุยกับญาติที่มาเยี่ยมผู้ป่วย เพื่อจะหาแนวทางการช่วยเหลือผู้ป่วยโดยขอความร่วมมือและจากญาติ”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 21 เมษายน 2551)

17. จากการที่ส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการฝึกอบรมหลังจากได้มีการพูดคุยกัน เห็นว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์ เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่มากขึ้น มีการนำความรู้มาใช้ในการทำงาน ในเรื่องการพัฒนาการจัดกิจกรรมกลุ่มประชุมเข้า ให้ครอบครัวมากที่สุด มีความพยายามในเรื่องการใช้เครื่องมือบ้าน (การใช้รูปแบบชุมชนบำบัด) และประยุกต์การจัดตั้งทีมงานมาใช้ด้วย อาจจะไม่เหมือนของธัญญารักษ์ เนื่องจาก

ข้อจำกัด ของหน่วยงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ให้กับผู้ที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติงานคือผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความใส่ใจในการเข้าร่วมกลุ่มประชุมเข้าทุกครั้ง มีการออกไปให้คำแนะนำผู้ป่วยที่มีความรู้สึกไม่ดี ถ้อยถนอม วิตกกังวล เหมือนกับทางสถาบันธัญญารักษ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการจัดตั้ง ทีมงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ป่วยร่วมกันดูแลสถานที่พักอาศัยของตัวเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการที่จะร่วมกันดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพมากขึ้น ลดอัตราการหลบหนี ตลอดจนผู้ป่วยมีความพึงพอใจในการบำบัดรักษา และประโยชน์สูงสุด ที่เกิดกับหน่วยงานคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมา ให้ผู้ร่วมงานด้วยกัน สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของ คุณจิตกร อ่อนคำ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“การทำงานกับผู้ป่วยยาเสพติดเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก และท้าทายความสามารถ จึงต้องส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานกับผู้ป่วยยาเสพติดต้องอาศัยประสบการณ์ที่ตรง ๆ และต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม และได้เห็นการทำงานของเจ้าหน้าที่ จากการศึกษาดูงาน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรม เข้าใจและมีความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน ทำให้คนที่เข้ารับการอบรมมีความสนใจ ตั้งใจในการทำงาน”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 18 พฤษภาคม 2551)

ผลการสัมภาษณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

1. ผู้บังคับบัญชามีความเห็นตรงกันว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในหลักสูตรการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ แต่ด้วยข้อจำกัดทางด้านความรู้พื้นฐาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่งบประมาณ บุคลากรสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ เวลา กิจกรรมการรักษาบางชนิดอาจจะไม่ได้ประโยชน์ต่อผู้ป่วยอย่างสูงสุด เช่น กลุ่มจิตบำบัด การฝึกอาชีพ การให้ความรู้ครอบครัว
4. ด้วยข้อจำกัดที่ผู้ป่วยที่มารับการบำบัดรักษาเป็นผู้ป่วยในระบบบังคับบำบัด ผู้ป่วยส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมในการรับการบำบัดรักษา มีการปัญหาเรื่องการหลบหนีออกจากบำบัดระยะเวลาที่ผู้ป่วยต้องอยู่รับการรักษา 120 วัน ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ทำให้ผู้ป่วยที่เริ่มมีการพัฒนาตน มีการปรับพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ต้องออกไปใช้ชีวิตอยู่ในสังคมเดิม ผู้ป่วยส่วนใหญ่กลับไปใช้ยาเสพติด
5. จากการที่ส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการฝึกอบรมหลังจากได้มีการพูดคุยกัน เห็นว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์ เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่มากขึ้น มีการนำความรู้มาใช้ในการทำงาน ในเรื่องการพัฒนาการจัดกิจกรรมกลุ่มประชุมเข้า ให้ครอบคลุมมากที่สุด มีความพยายามในเรื่องการใช้เครื่องมือบ้าน (การใช้รูปแบบชุมชนบำบัด) และประยุกต์การจัดตั้งทีมงานมาใช้ด้วย อาจจะไม่เหมือนของธัญญารักษ์ เนื่องจากข้อจำกัด ของหน่วยงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ส่วนประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติงานคือผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสนใจในการเข้าร่วมกลุ่มประชุมเข้าทุกครั้ง มีการออกไปให้คำแนะนำผู้ป่วยที่มีความรู้สึกไม่ดี ถ้อยถนอ วิตกกังวล เหมือนกับทางสถาบันธัญญารักษ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการจัดตั้งทีมงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ป่วยร่วมกันดูแลสถานที่พักอาศัยของตัวเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการที่จะร่วมกันดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพมากขึ้น ลดอัตราการหลบหนี ตลอดจนผู้ป่วยมีความพึงพอใจในการบำบัดรักษา และประโยชน์สูงสุดที่เกิดกับหน่วยงานคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมา ให้ผู้ร่วมงานด้วยกัน สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณพจนา นาคน้ำธรรม กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาตัวเองไปในทางที่ดี สนใจในการทำงาน เข้าร่วมกลุ่มกับผู้ป่วยทุกครั้งที่มีโอกาส เช่น เข้ากลุ่มประชุมเข้าทุกครั้ง มีการออกไปให้คำแนะนำคนอื่น”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 23 เมษายน 2551)

6. จากการที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ของสถาบันราชฎารักษ์ จำนวน 5 คน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมดเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง ประกอบด้วย พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ทุกคนได้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสนอแนวความคิดในการจัดทำกิจกรรมกลุ่มนันทนาการ ให้ผู้ป่วย จำนวน 1 ครั้ง/สัปดาห์ ซึ่งทางหน่วยงานมีความคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ป่วยโดยตรงในการผ่อนคลายความเครียด เป็นการสอนให้ผู้ป่วยมีการเรียนรู้ ที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม การให้อภัยซึ่งกันและกัน ซึ่งทางหน่วยงานกำลังที่จะเสนอผู้บังคับในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อขอสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนการจัดหาเวลาที่เหมาะสมในการจัดทำกิจกรรมกลุ่มนันทนาการต่อไป สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของ คุณจรัสศักดิ์ หนูมอ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้ไปอบรมนำความคิดในการจัดทำกลุ่มนันทนาการมาเสนอในหน่วยงาน เพื่อขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งตอนนี้กำลังดำเนินการอยู่”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 23 เมษายน 2551)

7. จากการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการฝึกอบรมในโครงการฯ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการพัฒนาตัวเองไปในทางที่ดีขึ้น นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาการจัดทำกิจกรรมประชุมเข้าตัวอย่างเช่น การเพิ่มหัวข้อ ข้อบกพร่องทั่วไป ในการดำเนินกลุ่มประชุมเข้า ซึ่งเป็นหัวข้อที่จะสอนให้ผู้ป่วยได้รู้จักมีความรับผิดชอบร่วมกันในการดูแลสถานที่พักอาศัย เช่นเรือนนอน โรงอาหาร สนามกีฬา ให้สะอาดปราศจากสิ่งสกปรกต่าง ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณคุณวรรยา พังพันธ์ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำหัวข้อบอร์ดข้อบกพร่องทั่วไปของกลุ่มประชุมเข้า ที่ทางราชฎารักษ์จัดทำมาเสนอในที่ประชุม และความคิดเห็นและมติเกี่ยวกับการเพิ่มหัวข้อบอร์ดข้อบกพร่องทั่วไปเข้าไปในกลุ่มประชุมเข้าซึ่งทางที่ประชุมก็เห็นดีด้วย”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 26 เมษายน 2551)

8. ในเรื่องของการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการศึกษาหาความรู้จากคู่มือการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ ซึ่งเป็นคู่มือที่ทางสถาบันราชฎารักษ์ มอบให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกคน หรือถ้าเกิดมีปัญหาหรือไม่เข้าใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานหรือวิทยากรในโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ หรือจากวิทยากรประจำกลุ่ม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหอผู้ป่วยที่ได้ไปฝึกปฏิบัติงานสำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมได้สร้างให้กับหน่วยงานคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการจัดกิจกรรม กล่าวคือได้จัดทำกลุ่มให้คำปรึกษา ซึ่งอาจจะเปรียบเทียบได้กับ

กลุ่มจิตบำบัดของทางสถาบันรัฐญารักษ์ ในการฝึกอบรมในโครงการการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ เข้มข้นทางสายใหม่ ของที่ทางสถาบันรัฐญารักษ์ จัดขึ้นมีประโยชน์ต่อหน่วยงานในด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้มากขึ้นในการปฏิบัติงานในเรื่องการบำบัดฟื้นฟูผู้ป่วยยาเสพติด สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณศกดิ์ดา วงศ์ดี กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“จากการสอบถามคนที่ส่งไปฝึกอบรมทำให้รู้ว่า ถ้าพวกเขาไม่เข้าใจในเรื่องการทำงานรูปแบบ FAST Model พวกเขาจะมีที่ปรึกษา ซึ่งเป็นวิทยากรจากรัฐญารักษ์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เป็นพี่เลี้ยงในการศึกษาดูงานของตึกที่เข้าไป เห็นว่าก็ได้รับการให้ปรึกษาอย่างดี จากทุกๆ คน”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 16 พฤษภาคม 2551)

9. ในเรื่องของ การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่รับการฝึกอบรมมาใช้ในการเรียนการสอนตนเองในการเป็นผู้นำกลุ่มบำบัดต่างๆ ในความรับผิดชอบของแต่ละคน ในการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาในการจัดทำกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ให้มีความถูกต้องและเหมาะสม เพื่อที่จะเกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วยสูงที่สุด ในที่สุดขอยืนยันว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานที่ให้การดูแลผู้ป่วยยาเสพติด ด้วยรูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสายใหม่ สอดคล้องกับถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณวุฒิพงษ์ จันทรศิริทอง กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ จากการที่ส่งคนไปรับการฝึกอบรม ทำให้ได้ประโยชน์ในด้านที่ ผู้ที่ส่งไปนำแนวคิดมาจัดเป็นกลุ่ม ออกกำลังกาย กลุ่มฝึกอาชีพ มีการหาผู้ป่วยที่ความรู้ความสามารถอยู่แล้วนำมาช่วยกันทำการสอนผู้ป่วยด้วยกัน เช่นการซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้า ทำให้คนไข้เห็นว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่ท้อแท้”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 17 พฤษภาคม 2551)

10. ในการฝึกอบรมนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ด้วยกันในเรื่องที่ไปเรียนรู้และได้ศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายในสถาบันรัฐญารักษ์ ถือว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงาน ในเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้ผ่านการฝึกอบรมมองเห็นได้ชัดเจนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพยายามนำครอบครัวมาเป็นส่วนร่วมในการรักษาให้มากขึ้น กล่าวโดยสรุปว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนเมื่อเห็นความสามารถของเจ้าหน้าที่จากรัฐญารักษ์ แล้วมีการชักชวนให้มาปฏิบัติงานที่นี่ ถ้าทางรัฐญารักษ์ ไม่มีตำแหน่งบรรจุแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ของทางสถาบันต่อไป แต่ไม่ได้รับการตอบรับ เพราะว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่รักในองค์กร ประกอบกับไม่ต้องการปรับตัวใหม่ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำให้เราทราบว่าการบำบัดรักษาผู้ติดยาและสารเสพติดเป็นสิ่งที่ยุ่งยาก เพราะคนที่เข้ามาทำงานได้ต้องมีใจรักในการทำงานกับ

ผู้ป่วยยาเสพติดและต้องใจในความต้องการ และความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ
ถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณพจนา นาคน้ำ กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“การทำงานกับคนไข้ยาเสพติดต้องมีใจรักในการทำงาน ทุกคนที่ทำงานต้องมีความเข้าใจในการเป็น
คนติดยาเสพติด เพราะถ้าคนทำงานรังเกียจผู้ป่วยยาเสพติด การทำงานจะไม่มีความสุข ตลอดจน
ผลที่ได้รับ ไม่ได้เห็นชัดเจน ต้องใช้ระยะเวลา เพราะบางครั้ง เป็นการรักษาที่สูญเปล่า เนื่องจาก
ผู้ป่วยบางคนไปใช้ยาเสพติดซ้ำ ”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 23 เมษายน 2551)

11. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น พยายาม
ที่จะใช้รูปแบบการบำบัดฟื้นฟูให้มากยิ่งขึ้น แต่ด้วยที่ทางหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม (สถาบัน
ธัญญารักษ์) ลดระยะเวลาการจัดทำโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสาย
ใหม่ จากที่เมื่อระยะแรก โครงการฝึกอบรมนี้ใช้เวลาในการฝึกอบรมเป็นเวลา 60 วัน สมัยนั้นผู้เข้า
รับการฝึกอบรมทุกคนได้เรียนรู้การจัดกิจกรรมทุกชนิดของที่ทางสถาบันธัญญารักษ์ดำเนินการ ทำ
ให้มีความรู้และมีความมั่นใจ แต่ในการจัดโครงการในปัจจุบันระยะเวลาน้อยลง การเรียนรู้ก็น้อยลง
ไม่ครอบคลุม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตามหลักการ จึงมี
การจัดกิจกรรมได้ไม่ครอบคลุม แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็ได้มีความพยายามปฏิบัติงานไปในทาง
เดียวกันกับที่สถาบันธัญญารักษ์จัดดำเนินการ เพื่อให้ไปในแนวทางเดียวกันกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน
สอดคล้องกัน ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมเรื่องการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้นทางสาย
ใหม่ที่ทางสถาบันธัญญารักษ์ จัดดำเนินการขึ้นนี้ จากที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ได้เห็นข้อแตกต่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์สำหรับผู้ช่วยโดยตรง ทางเจ้าหน้าที่
ได้นำมาเสนอให้กับหน่วยงานเพื่อพิจารณาในการปรับปรุง การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ถ้อยคำการให้สัมภาษณ์ของคุณวุฒิพงษ์ จันทรศิริทอง กล่าวกับผู้วิจัยว่า

“ผู้ที่ส่งเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งตัวเองเคยรับการฝึกอบรมมาแล้วจากทางธัญญารักษ์ เมื่อปี
พ. ศ. 2544 ทำให้การฝึกอบรมในครั้งนี้มีประโยชน์อย่างมาก คือได้เห็นการทำงานในเรื่องการดูแล
ผู้ป่วยคุมประพฤติ พวกเราก็พยายามนำแนวทางการทำงานที่ธัญญารักษ์ มาพัฒนาการทำงานของ
หน่วยงานของเรา และเป็นการทบทวนความรู้ไปในตัวด้วย”

(บทสัมภาษณ์ : วันที่ 17 พฤษภาคม 2551)

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวจรุญรักษ์ ยี่ภู
วัน เดือน ปีเกิด	8 มีนาคม 2509
สถานที่เกิด	5 หมู่ 12 ตำบลบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2 หมู่ 12 ตำบลบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ 7 วช.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันธัญญารักษ์ 60 หมู่ 1 ถนนพหลโยธิน ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนบางใหญ่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2532	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครดัตต์ จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2549	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ