

สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการเป็นพี่เลี้ยง (mentor) ของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง
ในหน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน
ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒
ณ โรงแรม ริเวอร์ไรน์เพลส ถนนพิบูลสงคราม อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

๑. ความเป็นมา

ตามที่กรมควบคุมโรค โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดำเนินการพัฒนากลไกการดำเนินงาน ป้องกันควบคุมโรคเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของแผนงานควบคุมโรค (revitalizing disease control program : RDCP) ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา พบว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นหนึ่งในบทบาทการดำเนินงานของแผนงานระดับชาติ ที่หน่วยงานลูก้าคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินช่องว่างของแผนงานใน ๔ Cluster (SALTH CD Env-Occ และ NATI) พบว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ และทดแทนบุคลากรที่มีการ เกษียณอายุราชการ โอนย้าย เปลี่ยนสายงาน หรือบุคลากรใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญในสาย งานที่รับผิดชอบยังเป็นช่องว่างสำคัญ จากผลการประเมินดังกล่าวทำให้กรมควบคุมโรคจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความเข้มแข็งของแผนงานโรค รวมทั้งจากปัญหาทั่วไปในการพัฒนาบุคลากรของ กรมควบคุมโรค พบว่า บุคลากรภายในกรมควบคุมโรคมีความแตกต่างของอายุค่อนข้างมาก ทำให้เกิดปัญหา ช่องว่างระหว่างวัย (Generation gap) ซึ่งกรมควบคุมโรคมีบุคลากรอายุเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ ๔๒.๑๗ ปี และเป็น บุคลากรในช่วงอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี มากที่สุด จากช่วงอายุดังกล่าวหากไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ อาจส่งผลต่อการสูญหายของความรู้ความเชี่ยวชาญที่อยู่ภายในตัวบุคคลเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรในกลุ่มนี้ ในขณะที่มีจำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่บรรจุใหม่และมีประสบการณ์การ ทำงานน้อยเข้ามาปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรคเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างของการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การสอนงานจากรุ่นพี่ที่อาวุโสกว่าให้แก่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าภายในองค์กร กรมควบคุมโรค จึงเห็นชอบให้นำแนวคิด Mentoring program มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรผ่านโครงการสร้างภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนามาแล้วเป็นจำนวน ๘ รุ่น รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๓๙ คน ซึ่งผลการประเมินโครงการ LDC หลังการอบรมที่ผ่านมามีข้อค้นพบ ดังนี้

๑. องค์กรที่ LDC กลับไปปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสภาพแวดล้อม ไม่เอื้อให้ผู้ผ่านการอบรมแสดงศักยภาพ

๒. องค์กรที่ปฏิบัติงานไม่ได้นำความรู้จากผู้ผ่านการอบรมมาพัฒนาในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓. องค์กรที่ปฏิบัติงานไม่ได้ตระหนักถึงการแบ่งปันความรู้ หรือถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากร ภายในหน่วยงานจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเกิดแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนำ Mentoring program มาใช้ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งในปี ๒๕๖๒ กรมควบคุมโรคได้เห็นชอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับ กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการพัฒนาในหน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน ได้แก่ กองโรคติดต่อทั่วไป กองบริหารการคลัง และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีการพัฒนา ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็น Mentor ให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และสอนงานให้แก่ Mentee ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตามหลักการเป็น mentor ที่ดี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจึงจัดประชุม เชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการเป็นพี่เลี้ยง (mentor) ของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ในหน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Mentor ในหน่วยงานนาร่อง มีความรู้ และทักษะการเป็น mentor ตามหลักการเป็น mentor ที่ดี

๒.๒ เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการการนำ mentoring program ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๓. วิธีการดำเนินการ

รูปแบบการประชุม ประกอบด้วย

๓.๑ การบรรยาย หัวข้อดังนี้

- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรคด้วย Mentoring program โดย นายแพทย์กฤษฎา มโหทาน นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ
- การเป็น Mentor เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดย ดร.โสภณ ภูเก้าล้วน กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิ
- บทเรียนการดำเนินงานโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ที่ผ่านมา โดยใช้ Mentoring program โดยนายแพทย์กฤษฎา มโหทาน นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ

๓.๒ การแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติและระดมความคิด ในหัวข้อ

- การเป็น Mentor ตามหลักการเป็น Mentor ที่ดี
- การจัดทำแผนปฏิบัติการ mentoring program ในองค์กรกรมควบคุมโรค (หน่วยงานนาร่อง ๓

หน่วยงาน) และนำเสนอผลจากการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ

๓.๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตอบข้อซักถามจากท่านวิทยากร

๔. ผลการดำเนินงาน

๑) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรคด้วย Mentoring program

ผู้บรรยาย นายแพทย์กฤษฎา มโหทาน

นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ

ความเป็นมาของการดำเนินงานพัฒนาความเข้มแข็งแผนงานควบคุมโรค (revitalizing disease control program : RDCP) ระหว่างปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ พบว่า การพัฒนากำลังคนด้านการควบคุมโรคเพื่อให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นหนึ่งในบทบาทการดำเนินงานของแผนงานระดับชาติที่หน่วยงานลูกค้ำคาดหวัง และจากผลการประเมินช่องว่างของแผนงานใน ๔ Cluster คือ SALTH CD Env-Occ และNATI ที่มีความเร่งด่วนในการพัฒนา คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ และทดแทนบุคลากรที่มีการเกษียณอายุราชการ โอนย้าย เปลี่ยนสายงาน หรือบุคลากรใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งการดำเนินงานโครงการ LDC ซึ่งผลจากการประเมินบุคลากรหลังจากจบโครงการดังกล่าวพบว่า ๑) องค์กรที่ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสิ่งแวดล้อมไม่เอื้อให้ผู้ผ่านการอบรมแสดงศักยภาพ ๒) องค์กรที่ปฏิบัติงานไม่ได้นำความรู้จากผู้ผ่านการอบรมมาพัฒนาในองค์กร ๓) องค์กรที่ปฏิบัติงานไม่ได้ตระหนักถึงการแบ่งปันความรู้ หรือถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ประกอบกับบุคคลของกรมควบคุมโรคมีความแตกต่างของอายุค่อนข้างมาก ทำให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (Generation gap) การหายไปของความรู้ความเชี่ยวชาญเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการ และยังขาดการถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องนั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงได้ดำเนินโครงการพัฒนา Mentoring program ในองค์กรกรมควบคุมโรค (โครงการนาร่อง ๓ หน่วยงาน) เพื่อพัฒนาให้เกิด mentoring program ในองค์กรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาในองค์กร มีความรู้ และทักษะการถ่ายทอด/สอนงานให้กับ Mentee ตามหลักการเป็น

Mentor ที่ดี และเพื่อให้บุคลากรของกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะในการทำงานและเกิดความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มมากขึ้น และยังคาดหวังว่าจะเกิด mentoring culture ภายในกรมควบคุมโรคในอนาคต

๒) เรื่อง การเป็น Mentor ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ผู้บรรยาย ดร.โสภณ ภูเก้าล้วน
กรรมการสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิ)

การเป็นระบบพี่เลี้ยง Mentoring คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้อาวุโสกว่าและมีความรู้ความชำนาญจริงในงานนั้น ซึ่งทำหน้าที่ในการสอน/แนะนำ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนผู้ที่อ่อนอาวุโสกว่าให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผู้ที่จะเป็น Mentor ได้นั้นต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถของการเป็นพี่เลี้ยง ๓ ด้าน คือ

- ๑) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ๒) ความสามารถในการด้านการเปิดเผยตนเอง
- ๓) ความสามารถในการเป็นภาวะผู้นำ

โดยผู้ที่จะเป็น Mentor จะต้องได้รับบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑) ทำหน้าที่หลักในการปลูกฝังและพัฒนา mentee เช่น ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสการเจริญเติบโตอย่างมีทิศทาง ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างถูกต้องตามมาตรฐานขององค์กร และพัฒนาจิตสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๒) ปฏิบัติตนเป็นมิตรและเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น แสดงความเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น รู้จักการเชื่อมโยงความผูกพันกับบุคคลอื่น ยอมรับและยกย่องชมเชยบุคคลอื่น แสดงความมั่นใจและมีพลังในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารอารมณ์และความเครียดได้

๓) ชี้นำและให้การฝึกฝนเพิ่มเติม เช่น สร้างโอกาสในการเรียนรู้ ชี้นำ/แก้ไขข้อบกพร่อง ฝึกฝนเพิ่มเติมเพื่อต่อยอดทักษะเดิม ปรับแต่งความรู้และการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน

๔) แนะนำเส้นทางอาชีพ เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอาชีพ ให้คำแนะนำเพื่อขยายมุมมองในการปฏิบัติงาน และแนะนำให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำได้ด้วยตนเอง

๕) กำกับดูแลผลงาน เช่น แนะนำให้การปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ได้ตามกระบวนการมาตรฐาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้กับ Mentee ได้แสดงความรู้ความสามารถตามความเหมาะสม และชมเชย/ติติงอย่างมีเหตุผล

๖) ตรวจสอบประเมินความก้าวหน้า เช่น ประเมินความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ประเมินทักษะและทัศนคติต่องานที่ทำ จัดทำสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

๗) การออกแบบและจัดการเรียนรู้ เช่น วางแผนโปรแกรมการเรียนรู้จากข้อมูลการประเมินผล เน้นให้ผู้เรียนทำความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดและจัดโครงสร้างข้อกำหนดและโอกาสการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้น

๘) การประสานความร่วมมือ เช่น ประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ประสานความร่วมมือกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้เกิดการพัฒนาใหม่ๆ ในการเรียนรู้งาน และส่งเสริมให้มีโอกาสได้รับฟังมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม

๙) ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน /ห้ามเถียงกับ Mentee

๑๐) ห้ามพูดถึงจุดด้อยหรือข้อเสียของ mentee

๑๑) รับฟังปัญหาและความคับข้องใจ โดยคุณลักษณะท่าทางของ Mentee อาทิเช่น เริ่มมีอาการบิบน้ำ ขาสั่น แสดงว่า Mentee มีความรู้สึกขบข้องใจ หรือ รู้สึกอึดอัด ควรหยุดการสอนทันที พร้อมทั้งแนะนำข้อมูลที่จะทำให้มองเห็นทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ ซึ่งจากบทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น Mentor ยังต้องมีทักษะด้านการเรียนรู้ (Learnability) ทักษะการฟัง (Listening Skills) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Debriefing/Feedback) ทักษะการให้

คำปรึกษา (Counseling) ทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และทักษะการประเมินความก้าวหน้า (Progress Evaluation) รวมทั้ง Mentor ยังต้องมีทักษะจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องฝึกฝนเพิ่มเติม คือ

- ๑) ความเข้าใจและการปฏิบัติตนเป็นพี่เลี้ยง
- ๒) อุปนิสัยของพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จ
- ๓) วิธีสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี
- ๔) การพัฒนาตนเองให้เป็นพี่เลี้ยงที่ดี
- ๕) การปฏิบัติตนเมื่อทายาทรู้สึกว่าได้ดังหวัง
- ๖) การยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะจากกัน

นอกจากนี้ยังมีสิ่งหนึ่งของการเป็น Mentor ที่ดีที่ขาดไม่ได้ คือ การมอบการบ้านให้ Mentee ทุกครั้งหลังจากการพบปะพูดคุยกัน ซึ่งเป็นกฎเหล็กของการเป็น mentor ที่ดี เพื่อให้ Mentee ได้กลับไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม คือ ความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมและถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น ทฤษฎี และคู่มือต่างๆ บางครั้งถูกเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “แม่ไม้” และหากนำความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) มารวมกับประสบการณ์ความเชี่ยวชาญภายในตัวบุคคล จะเรียกว่า “ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวตน” (Tacit Knowledge) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ลูกไม้” ซึ่งเป็นความรู้แบบระบบลูกไก่ โดยจะค้นพบในตัวของคนๆ นั้น โดยจะทำให้ Mentee สามารถปฏิบัติงานด้วยสมรรถนะเฉพาะทางในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งสิ่งหนึ่งที่ Mentor ต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ คือ คุณสมบัติของ Mentee โดยต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ๑) เป็นผู้ที่มีศักยภาพและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้
- ๒) สามารถเติบโตไปพร้อมกับบทบาทใหม่ที่ท้าทายได้
- ๓) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน
- ๔) มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน
- ๕) มีความตั้งใจที่จะเติบโตและประสบความสำเร็จในองค์กร

- **การฝึกปฏิบัติการเป็น Mentor ตามหลักการเป็น Mentor ที่ดี ดังนี้**

- จับคู่กันโดยให้คนที่ ๑ พูดเรื่องราวที่อยากและให้คนที่ ๒ นั่งฟังอย่างตั้งใจและห้ามละสายตามจากผู้พูดเป็นเวลา ๑ นาที และให้สลับกันพูด และฟัง ซึ่งผลจากการตั้งใจฟังจะทำให้ Mentor ทราบเรื่องราวของผู้พูดอย่างลึกซึ้ง และจะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

- จับคู่กันโดยให้คนที่ ๑ พูดเรื่องราวที่อยากพูด และให้คนที่ ๒ นั่งตรงข้ามคนที่ ๑ แต่หันหน้าไปทางอื่น หันหน้าไปทางอื่นและไม่สนใจที่จะฟังเป็นระยะเวลา ๑ นาที และสลับกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งผลจากการฝึกปฏิบัติการดังกล่าวทำให้ทราบว่ากรณีที่ Mentor ไม่ตั้งใจฟังเรื่องราวของ Mentee จะทำให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันระหว่าง Mentor และ Mentee

- จับคู่กันโดยให้คนที่ ๑ และคนที่ ๒ พูดเรื่องราวที่อยากพูดพร้อมกัน โดยไม่มีใครฟังใคร ต่างคนต่างพูด เป็นระยะเวลา ๑ นาที ซึ่งผลจากการฝึกปฏิบัติดังกล่าวทำให้เกิดการขัดความแย้งกันทั้งสองฝ่าย ดังนั้นจึงต้องเป็นมีกฎของ Mentor คือ ห้ามเถียงกับ Mentee และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

- **การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตอบข้อซักถามจากท่านวิทยากร**

คำถาม๑ : บทบาทการเป็นพี่เลี้ยงสามารถเป็นไปตลอดชีวิตได้หรือไม่อย่างไร

ตอบ๑ : หลังดำเนินการสอนหรือแนะนำเสร็จเรียบร้อยแล้วนั้น Mentor ต้องค่อยๆถอยห่างออกจากMentee จากเดิมคุยกันสัปดาห์ละครั้งเปลี่ยนเป็นคุยเดือนละครั้ง หรือโทรศัพท์คุยแทนการพบปะกัน ซึ่งถ้าห่าง Mentor ไม่ถอยห่างออกจะทำให้ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น เพราะบทบาทหน้าที่ของ Mentor ในการสอน/แนะนำในแต่ละครั้งไม่ควรจะมี Mentee เกิน ๒ คน ซึ่งถ้าหากมี Mentee มากเกินไปจะทำให้เกิดความสับสนกัน รวมทั้งอาจจะส่งผลต่อภาระงานที่ของ Mentor ที่ได้รับมอบหมายอยู่เกิดความพกพร่องได้

คำถาม๒ : ระหว่าง Mentor และ Mentee ต้องมีความจริงใจต่อกันมากน้อยเพียงใด

ตอบ๒ : บทบาทการเป็น Mentor และ Mentee ต้องมีความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อกัน จะส่งผลให้ Mentee สามารถปรึกษาได้ทุกเรื่อง ซึ่งการสร้างความจริงใจนั้นเริ่มต้นจากการสร้างความสัมพันธ์แบบพี่น้องจะทำให้เกิดความสนิทสนม และเชื่อใจกันมากขึ้น

๓) บทเรียนการดำเนินงานโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ที่ผ่านมา โดยใช้ Mentoring program

ผู้บรรยาย นายแพทย์กฤษฎา มโหทาน
นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ

การดำเนินงานโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control: LDC) ซึ่งโครงการดังกล่าวฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะการเป็นผู้นำด้านการควบคุมโรค สามารถพัฒนานโยบายและสามารถจัดการแผนงานป้องกันควบคุมโรค เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเป็นพี่เลี้ยงในองค์กร (mentoring culture organization) รวมทั้งเพื่อให้เกิดเครือข่าย “คนดี มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและสามัคคีกันภายในหน่วยงาน” ซึ่งในการดำเนินงานของโครงการฯ ดังกล่าวได้มีการพัฒนาผู้ที่เข้าร่วมโครงการให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดกลยุทธ์ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการและประเมินผลลัพธ์ในการป้องกันควบคุมโรค ซึ่งหลักสูตรของโครงการฯ ดังกล่าวในแต่ละรุ่นมีระยะเวลาดำเนินการในทุกๆ ๑ ปี โดยผู้เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย แพทย์ นักวิชาการ ที่มาจากหน่วยงานสำนัก ส่วนกลางและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค และเป็นตัวแทนของแผนงานควบคุมโรค โดยมีวิธีการประเมินผลโครงการฯ จากการสอบถามผู้เข้าร่วมโครงการฯ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ผู้บริหาร (อธิบดี/รองอธิบดี)

- มีความคิดเห็นว่า : โครงการดังกล่าว ฯ เป็นการบริหารจัดการผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แม้อาจจะไม่ใช่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- คุณลักษณะของผู้นำ : ผู้ผ่านการอบรมต้องเป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม เป็นผู้นำด้านวิชาการ แสดงความสามารถที่จับต้องได้ เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาตนเองสม่ำเสมอ ทำงานเป็นทีม สร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาเครือข่าย รวมทั้งเชื่อมโยงการทำงานของกรมได้

- ข้อเสนอแนะ : ผู้จัดทำโครงการฯ ต้องกำหนดจำนวนผู้เข้าโครงการ และคุณสมบัติของ Mentee มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณ มีการจัดอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมและเพิ่มการเรียนรู้ทฤษฎีผู้นำที่ดี (๔ E's of Leadership) เพิ่มทักษะในการสื่อสาร รวมทั้งพิจารณาเรื่อง “Spirit team” โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่จากสำนักงานป้องกันควบคุมโรค

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ

- มีความคิดเห็นว่า : โครงสร้างหลักสูตรดี ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร แต่มีความจำเป็นต้องวางแผนดำเนินงานตั้งแต่ต้น ต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจน โดยเน้นพัฒนาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เป็น Program manager มุ่งทิศทางเดียวกันกับ RDCP และเพิ่มเติมเนื้อหาหลักสูตร เช่น กระบวนการกลุ่ม (Workshop) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

- คุณลักษณะของผู้นำ : ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางวิชาการ มีทักษะของการเป็นผู้นำ ทักษะการสร้างทีมงาน สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติที่ดีต่อการป้องกันควบคุมโรค มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรรอบข้าง

- สิ่งที่ได้รับจากโครงการฯ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมโครงการดังกล่าวฯ เป็นกำลังสำคัญของแผนงานโรคทั้งระดับส่วนกลางและระดับเขต ซึ่งทำให้ผู้ที่ผ่านการอบรมมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น มีความรู้ทางวิชาการมากขึ้น และเกิดการสร้างเครือข่ายในกรมควบคุมโรค

- ข้อเสนอแนะ : ระยะเวลาในการเข้าพบ Mentor ค่อนข้างน้อยจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการดำเนินการของโครงการ และควรมีหลักฐานในการตรวจสอบ/ทบทวนการกำหนด Co-mentor เนื่องจากการทำงานยังไม่มี ความชัดเจน ควรมีการประเมินผลโครงการและนำผลที่ได้จากการประเมินโครงการไปปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ควรมีการประเมินโครงการจากบุคคลภายนอก รวมทั้งต้องมีการวางแผนการจับคู่ Mentor – Mentee เพื่อให้สามารถเข้าถึงการทำงานได้อย่างใกล้ชิด

๓) ผู้อำนวยการสำนักส่วนกลาง/สำนักงานป้องกันควบคุมโรค

- มีความคิดเห็นว่า : เป็นโครงการที่ดีเพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่กำลังจะเกษียณ เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กรมควบคุมโรค

- คุณลักษณะของผู้นำ : ทำให้ผู้ที่ผ่านการอบรมมีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบสูง มีวิสัยทัศน์ทางอารมณ์ มีความรอบรู้ทางวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบและพัฒนางาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่เฉื่อยชา มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ และมีความสามารถในการบริหารบุคลากรทั้งในองค์กรและเครือข่าย

- ข้อเสนอแนะ : กำหนดบทบาทหน้าที่ของ mentee ให้ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ PM (Program Manager) หรือ หัวหน้างาน เพิ่มเนื้อหาด้านการบริหารงบประมาณและการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถวัดผลความสำเร็จของการทำงาน สร้างทีม ให้เกิดการพัฒนางานและองค์กร ควรมีที่ปรึกษาจากภายนอก (external supervision) /coaching เนื่องจากบุคลากรภายในกรมควบคุมโรคมีภาระงานมาก และควรมีการสร้างโอกาสในการแสดงศักยภาพโดยอาศัยผู้อำนวยการเป็นแรงผลักดัน

๔) วิทยากร

- มีความคิดเห็นว่า : รูปแบบการอบรมมีความเหมาะสม ควรเพิ่มตำราเรียน (text book), handout, บทเรียน online เน้นรูปแบบการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) และเพิ่มการอภิปรายร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ความสามารถของนักเรียน LDC มีไม่เท่ากันจึงต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้และสื่อสารจากผู้ทรงคุณวุฒิ

- คุณลักษณะของผู้นำ : ควรมีทักษะและความสามารถในการทำงาน (Hard Skills) ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมทำงานด้วย (Soft Skills) ซึ่งผู้อบรมต้องมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ ๑) เปลี่ยนแปลงตัวเอง ๒) เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของตัวเองและผู้อื่น ๓) เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ของตัวเอง สิ่งแวดล้อม และสามารถวิเคราะห์เชิงระบบได้

- ข้อเสนอแนะ : ทีมวิทยากร และ Mentor ควรหารือถึงช่องว่าง (gap) ของการอบรมร่วมกัน และจำเป็นต้องอบรม mentor รวมทั้งต้องมีการร่วมวางหลักสูตรตั้งแต่เริ่มต้นการดำเนินการโครงการ ประกอบกับกำหนดเป้าหมายย่อยๆ ระหว่างทางของการจัดอบรมด้วย

๕) หัวหน้างาน/ PCM (Program Cluster Manager)

- มีความคิดเห็นว่า : เป็นโครงการที่ทำให้ผู้ที่ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดได้

- คุณลักษณะของผู้นำ : ควรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องของโรคอย่างลึกซึ้ง และมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเป็นที่ปรึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ให้แก่จังหวัดได้ สามารถบริหารงานและกล้าตัดสินใจ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม สามารถลดความขัดแย้งในหน่วยงานได้ มีความรอบรู้ เปิดโลกทัศน์ตลอดเวลา มีทักษะการสื่อสารกับชาวต่างชาติ รวมทั้งมีการพัฒนาด้านนวัตกรรมใหม่ๆ และนำเสนอผลงานวิชาการอย่างมืออาชีพ

- ข้อเสนอแนะ : ผู้ผ่านการอบรมต้องเป็นผู้ที่กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าตัดสินใจ สามารถเป็นวิทยากรได้ สามารถให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และควรมีเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมหลังอบรม ควรมีงานวิจัยเกิดขึ้นในหน่วยงานควรมีการฟื้นฟูความรู้ โดยมีการอบรมในระยะสั้น เพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งควรมีระบบพี่สอนน้องและสร้างทายาทในแต่ละรุ่นอย่างต่อเนื่อง

๖) นักเรียน LDC รุ่นที่ ๕

- มีความคิดเห็นว่าจากนักเรียน LDC รุ่นที่ ๕ ก่อนการอบรมโครงการ พบว่า ร้อยละ ๗๐ รู้จักโครงการฯ ในระดับน้อยมาก ร้อยละ ๑๐๐ มีความหวังจะได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการมาร่วมการอบรมครั้งนี้ และหลังการอบรมนักเรียน LDC รุ่นที่ ๕ ร้อยละ ๗๒ มีรูปแบบและเนื้อหาการอบรมของโครงการฯ มีความเหมาะสมมากขึ้น ร้อยละ ๘๘ มีความประทับใจมากที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมในโครงการฯ โดยหลังจากอบรมโครงการดังกล่าว ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ด้านวิชาการไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมี ๓ อันดับ ดังนี้

- ๑) ร้อยละ ๘๐ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้
- ๒) ร้อยละ ๗๖ สามารถติดตามและประเมินผลได้
- ๓) ร้อยละ ๗๖ สามารถวางแผนกลยุทธ์ได้

- ปัญหา/อุปสรรค : ผู้เข้าร่วมการอบรมมีคุณสมบัติทางการศึกษาไม่เกี่ยวข้องกับด้านสาธารณสุข และประสบการณ์ในการทำงานยังมีน้อยทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ช้า รวมทั้งระยะเวลาของการอบรมตรงกับช่วงเวลางานประจำที่เร่งด่วนทำให้การอบรมยังไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบ Mentor - Mentee (บางคู่) ยังไม่เกิดขึ้นจริง

- ข้อเสนอแนะ : ควรกำหนดคุณลักษณะ/วุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องทางด้านสาธารณสุข และประสบการณ์การทำงานในแผนงานควบคุมโรคอื่นๆ อย่างน้อย ๓ - ๕ ปี รวมทั้งสอบถามผู้ที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อประเมินความพร้อมของผู้เรียน โดยแจ้งรายละเอียดโครงการฯ ให้ผู้เรียนทราบเพื่อตัดสินใจที่จะเข้าร่วมโครงการฯ และ Mentor - Mentee ควรอยู่ในแผนงานควบคุมโรคเดียวกันที่สามารถทำงานหรือร่วมกิจกรรมด้วยกันได้

๔) แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติและระดมความคิด

การจัดทำแผนปฏิบัติการ mentoring program ในองค์กรกรมควบคุมโรค (หน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน) และนำเสนอผลจากการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ (แผนปฏิบัติการฯ ดังเอกสารแนบ)

๕. ผลการประเมินความพึงพอใจการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

๕.๑ ข้อมูลทั่วไป

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ มีผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ จำนวน ๑๖ คน ซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ ๒๕ รองลงมา นายแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิและอื่นๆ อาทิเช่น เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอยู่ที่ร้อยละ ๑๘.๘ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ และนักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอยู่ที่ร้อยละ ๑๒.๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอยู่ที่ร้อยละ ๖.๓ ตามลำดับ ดังตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
นายแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิ	๓	๑๘.๘
ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	๒	๑๒.๕
นักวิชาการสาธารณสุข	๔	๒๕.๐
นักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	๑๒.๕
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๖.๓
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๖.๓
อื่นๆ อาทิเช่น เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๓	๑๘.๘

๕.๒ ด้านเนื้อหา

ด้านเนื้อหา พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อเนื้อหาการประชุมมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕ และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยายภาพรวม เรื่อง การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ รองลงมาคือความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย เรื่อง บทเรียนการดำเนินงานโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ที่ผ่านมา มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ และมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการระดมความคิด เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการ Mentoring program ในหน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน (กองบริหารการคลัง กองโรคติดต่อทั่วไป สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ ตามลำดับ ดังตารางที่ ๒ ด้านเนื้อหาการประชุม

ตารางที่ ๒ ด้านเนื้อหาการประชุม

ประเด็นที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น (N = ๑๖)					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๒.๑ ประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยายภาพรวม เรื่อง การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (บรรยายโดย ดร.โสภณ ภูเก้าล้วน)	๑๑ (๖๘.๘)	๕ (๓๑.๓)	๐	๐	๐	๔.๖๘	พึงพอใจมากที่สุด
๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการบรรยาย เรื่อง บทเรียนการดำเนินงานโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ที่ผ่านมา (บรรยายโดย นายแพทย์กฤษฏา มโหทาน นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ)	๗ (๔๓.๘)	๙ (๕๖.๓)	๐	๐	๐	๔.๔๔	พึงพอใจมากที่สุด
๒.๓ ประโยชน์ที่ได้รับจากการระดมความคิด เรื่อง การจัดทำแผนปฏิบัติการ Mentoring program ในหน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน (กองคลัง สำนักโรคติดต่อทั่วไป สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑)	๖ (๓๗.๕)	๑๐ (๖๒.๕)	๐	๐	๐	๔.๓๘	พึงพอใจมากที่สุด
ภาพรวม						๔.๕	พึงพอใจมากที่สุด

๕.๓ ด้านวิทยากร

ด้านวิทยากรบรรยายพบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อวิทยากรมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความพึงพอใจวิทยากรบรรยาย เรื่อง การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๘ รองลงมามีความพึงพอใจวิทยากร เรื่อง บทเรียนการดำเนินงานโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๙ และมีความพึงพอใจในวิทยากรโดยภาพรวม ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๙ และมีความพึงพอใจโดยภาพรวมวิทยากรเปิดโอกาสในการซักถาม เสนอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ ตามลำดับ ตารางที่ ๓ ด้านวิทยากร

ตารางที่ ๓ ด้านวิทยากร

ประเด็นที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น (N = ๑๖)					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑.๑ วิทยากรมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับเนื้อหาพร้อมทั้งสามารถสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน							
๑) วิทยากรบรรยาย เรื่อง การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (โดย ดร.โสภณ ภูเก้าล้วน)	๑๔ (๘๗.๕)	๒ (๑๒.๕)	๐	๐	๐	๔.๘๘	พึงพอใจมากที่สุด
๒) วิทยากรบรรยาย เรื่อง บทเรียนการดำเนินงานโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ที่ผ่านมา (โดย นายแพทย์กฤษฎา มโหทาน นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ)	๑๑ (๖๘.๘)	๕ (๓๑.๓)	๐	๐	๐	๔.๖๙	พึงพอใจมากที่สุด
๓.๒ โดยภาพรวมวิทยากรเปิดโอกาสในการซักถาม เสนอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม	๙ (๕๖.๓)	๗ (๔๓.๘)	๐	๐	๐	๔.๕๖	พึงพอใจมากที่สุด
๓.๓ ความพึงพอใจในวิทยากรโดยภาพรวม	๑๑ (๖๘.๘)	๕ (๓๑.๓)	๐	๐	๐	๔.๖๙	พึงพอใจมากที่สุด
ภาพรวม						๔.๗๐	พึงพอใจมากที่สุด

๕.๔ ด้านสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความพึงใจต่อสภาพแวดล้อมการประชุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความพึงใจด้านโสตทัศนูปกรณ์มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน ด้านการบริการ/อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ และด้านความพึงใจในการบริการโดยภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ ๔.๓๘ รองลงมาคือ มีความพึงใจด้านห้องประชุมมีความเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ และมีความพึงใจด้านอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ ตามลำดับ ดังตารางที่ ๔ ด้านสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตารางที่ ๔ ด้านสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ประเด็นที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น (N = ๑๖)					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๔.๑ ห้องประชุมมีความเหมาะสม	๖ (๓๗.๕)	๙ (๕๖.๓)	๑ (๖.๓)	๐	๐	๔.๓๑	พึงพอใจมากที่สุด
๔.๒ โสตทัศนูปกรณ์มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	๖ (๓๗.๕)	๑๐ (๖๒.๕)	๐	๐	๐	๔.๓๘	พึงพอใจมากที่สุด
๔.๓ ความพึงใจต่ออาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	๓ (๑๘.๘)	๙ (๕๖.๓)	๔ (๒๕.๐)	๐	๐	๓.๙๔	พึงพอใจมาก
๔.๔ ความพึงใจต่อการบริการ/อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่	๗ (๔๓.๘)	๘ (๕๐.๐)	๑ (๖.๓)	๐	๐	๔.๓๘	พึงพอใจมากที่สุด
๔.๕ ความพึงใจในการบริการโดยภาพรวม	๗ (๔๓.๘)	๘ (๕๐.๐)	๑ (๖.๓)	๐	๐	๔.๓๘	พึงพอใจมากที่สุด
ภาพรวม						๔.๒๗	พึงพอใจมากที่สุด

๕.๕ ด้านภาพรวมการประชุม

ด้านภาพรวมของการประชุม พบว่าโดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามประเมิน มีความพึงใจมากที่สุดต่อการประชุมครั้งนี้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความพึงใจด้านการประชุมฯ ครั้งนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมการประชุมฯ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ รองลงมา คือ มีความพึงใจด้านการประชุมฯ ครั้งนี้เป็นไปตามที่คาดหวัง และมีความพึงใจด้านท่านคาดว่าจะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเป็นพี่เลี้ยง (mentor) ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ของหน่วยงานได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ ตามลำดับ ดังตารางที่ ๕ ภาพรวมการประชุม

ตารางที่ ๕ ภาพรวมการประชุม

ประเด็นที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น (N = ๑๖)					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๕.๑ การประชุมฯ ครั้งนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมการประชุมฯ	๘ (๕๐.๐)	๘ (๕๐.๐)	๐	๐	๐	๔.๕๐	พึงพอใจมากที่สุด
๕.๒ การประชุมฯ ครั้งนี้เป็นไปตามที่คาดหวัง	๗ (๔๓.๘)	๙ (๕๖.๓)	๐	๐	๐	๔.๔๔	พึงพอใจมากที่สุด
๕.๓ ท่านคาดว่าจะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเป็นพี่เลี้ยง (mentor) ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ของหน่วยงานได้	๗ (๔๓.๘)	๙ (๕๖.๓)	๐	๐	๐	๔.๔๔	พึงพอใจมากที่สุด
ภาพรวม						๔.๔๖	พึงพอใจมากที่สุด

๖. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ควรจัดทำแบบติดตามและประเมินผลของกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นการดำเนินงานระหว่าง Mentor – Mentee เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

๗. สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไป

๗.๑ มอบหน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน (กองบริหารการคลัง/กองโรคติดต่อทั่วไป/สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑) เพิ่มเติมข้อมูลในแผนปฏิบัติการ mentoring program ในองค์กรมควบคุมโรค (หน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน) และจัดส่งแผนปฏิบัติการฯ ฉบับสมบูรณ์กลับไปยังสำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ภายในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๗.๒ มอบ Mentor ของหน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน แจ้งให้ Mentee ทราบในประเด็นที่จะการถ่ายทอด วิธีการดำเนินการ กิจกรรม/ขั้นตอน ระยะเวลา และผลลัพธ์การดำเนินงานต่อไป

๗.๓ มอบสำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการจัดส่งแผนปฏิบัติการ mentoring program ในองค์กรมควบคุมโรค (หน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน) ฉบับสมบูรณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (สาย HR) ร่วมพิจารณา และออกแบบแนวทางการติดตามประเมินผลการพัฒนา mentoring program ในองค์กรมควบคุมโรค (หน่วยงานนำร่อง ๓ หน่วยงาน)

