



หลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข
ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

Training Programs of Public Health Officer
According to the Public Health Act BE ๒๕๓๕

โดย

นางสาวสุภาวดี จันทมุด และนางสาวอริษา จันทรท่า
ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข

กรมอนามัย

คำนำ

ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ออกประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามความในข้อ ๙ ให้ข้าราชการตำแหน่ง นายแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการควบคุมโรค นักวิชาการสุขาภิบาล เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ ในระดับปฏิบัติการ เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม พยาบาลเทคนิค ในระดับปฏิบัติงาน และข้าราชการหรือพนักงานราชการตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนิติกร ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับการมอบหมายให้เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข ต้องได้รับการอบรมตามหลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และเข้าใจหลักการ เจตนารมณ์ สารบัญญัติ และบทบาทอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ รวมถึงเชื่อมโยงการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องได้

การศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของหัวข้อวิชาและขอบเขตของเนื้อหาของหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

ผู้ศึกษาคาดหวังว่า ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะต่อกรมอนามัย ในฐานะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสาธารณสุข ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขแก่เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพจากหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

นางสาวสุภาวดี จันทมุด

นางสาวอริษา จันทร์ท่า และคณะ

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของหัวข้อวิชาและขอบเขตของเนื้อหาของหลักสูตรการอบรม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจาก
บุคคลหลายท่านและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้กรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และ
ให้ข้อมูล รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณนายศุภมล ศรีสุขวัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสาธารณสุข
นางพรพรรณ ไม้สุพร นักวิชาการกฎหมายอิสระ ที่ปรึกษาศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข และนายสมชาย ตูแก้ว
ผู้อำนวยการศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข รวมถึงคณะกรรมการตามกฎหมายทุกท่านที่ให้ข้อคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขผลการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำและ
พัฒนาเครื่องมือ ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามและจัดส่งคืนแก่ผู้ศึกษา รวมถึงให้ความร่วมมือในการให้
สัมภาษณ์สนทนากลุ่ม โดยให้ข้อมูลรายละเอียดของหัวข้อวิชาและขอบเขตของเนื้อหาของหลักสูตรการอบรม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขแก่ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุขด้วยดีตลอดมา จึงขอขอบคุณค่าและประโยชน์ของ
หลักสูตรการอบรมนี้แต่ทุกท่านจากหัวใจ

นางสาวสุภาวดี จันทมุด

นางสาวอริษา จันทรท่า และคณะ

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำหลักสูตร “อบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive study) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสำรวจ/แบบสอบถาม การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) การรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดทำหลักสูตรอบรมดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัดราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ๒๕๖๑ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา จากการส่งแบบสอบถามถึงเจ้าพนักงานสาธารณสุขสังกัดราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นจำนวน ๓๖ แห่ง ตอบกลับมาจำนวน ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๘๐.๕๖) การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่มละ ๑๕ คน รวมจำนวน ๔๕ คน การรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน ๕๐ คน และการพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข จำนวน ๓๐ คน พบว่า เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีความต้องการให้หลักสูตรประกอบด้วยหัวข้อวิชา เทคนิคการใกล้เคียงในกรณีเกิดการร้องเรียนในเรื่องต่างๆ การบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุขและกฎหมายปกครอง เทคนิคการตรวจวัดสิ่งแวดล้อม และน้ำเสีย หัวข้อวิชาเกี่ยวกับด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และด้านกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการ เจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข โดยสามารถกำหนดหัวข้อวิชาในหลักสูตรสรุปได้ดังนี้ ๑. กฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการ เจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๒. สารบัญญัติและแนวทางการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๓. ประสิทธิภาพบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๔. การฝึกปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๕. หลักการและการบริหารจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม ๖. หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๗. หลักวิชาการในการจัดการเหตุรำคาญ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๘. หลักวิชาการในการควบคุมการสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๙. หลักวิชาการในการควบคุมและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๑๐. การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และเห็นควรกำหนดให้หน่วยงานเอกชน สถาบันการศึกษา และนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด สามารถดำเนินการขอความเห็นชอบจากกรมอนามัย รวมทั้งมีการกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านการทำแบบทดสอบวัดผลการอบรมได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด กำหนดให้หน่วยงานจัดการอบรม ได้แก่ กรมอนามัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด หรือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แจ้งกรมอนามัย และหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมอนามัย และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ที่ต้องเข้ารับการอบรม ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข และกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรผู้บรรยาย โดยต้องมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปด้านกฎหมาย วิทยาศาสตร์ หรือด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และเป็นผู้รับผิดชอบงานหรือผู้มีประสบการณ์

ในด้านกฎหมาย หรือด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี รวมทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การสอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขหรืออนามัยสิ่งแวดล้อมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยระยะเวลาการอบรมควรกำหนดให้ไม่เกิน ๕ วัน ซึ่งแบ่งเป็นภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าเจ้าพนักงานสาธารณสุขมีความต้องการในหลักสูตรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยประกอบไปด้วยหัวข้อวิชาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และด้านกฎหมายซึ่งมีทั้งการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เนื่องจากเจ้าพนักงานสาธารณสุขมีความหลากหลายในสาขาวิชาชีพบางตำแหน่งมีองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม บางตำแหน่งมีองค์ความรู้ด้านกฎหมายโดยในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ต้องใช้องค์ความรู้และทักษะทั้ง ๒ ด้าน สำหรับระยะเวลาอบรม ๕ วันนั้น เป็นระยะเวลาที่กลุ่มเป้าหมายในการอบรม คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุขเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุดประกอบกับเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการอบรมมีขอบเขต เนื้อหาที่เหมาะสมกับระยะเวลาดังกล่าว และการกำหนดหน่วยงานจัดการอบรมที่มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนนั้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการอบรมและรองรับการเข้ารับการอบรมของเจ้าพนักงานสาธารณสุขทั่วประเทศที่มีจำนวนมาก โดยวิทยาการของหลักสูตรต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆตามเนื้อหาวิชาของหลักสูตร เพื่อประโยชน์ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรดังกล่าว

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและมีการทดลองใช้จริง วิธีการประเมินผล ควรมีความเหมาะสมและมีมาตรฐาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรกฎหมายว่าด้วยสาธารณสุขสำหรับผู้รับผิดชอบด้านกฎหมาย และมีหลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานสาธารณสุขในระดับความเชี่ยวชาญสูงในแต่ละด้าน เช่น การออกคำสั่งทางปกครอง การเปรียบเทียบ การยึดอายัดและการตรวจเหตุรำคาญ และกำหนดวิธีการประเมินผลที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของแต่ละหลักสูตร

คำสำคัญ : เจ้าพนักงานสาธารณสุข, อนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน, กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(๑)
กิตติกรรมประกาศ	(๒)
บทคัดย่อ	(๓)-(๔)
สารบัญ	(๕)-(๖)
สารบัญตาราง	(๗)
สารบัญแผนภูมิ	(๘)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความสำคัญและที่มาของการศึกษา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๑
๑.๓ คำถามของการศึกษา	๑
๑.๔ สมมุติฐานของการวิจัย	๑
๑.๕ กรอบแนวความคิดในการศึกษา	๒
๑.๖ นิยามศัพท์ที่จะใช้ในการศึกษา	๓
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	๓
บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕	๔-๑๖
๒.๒ อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕	๑๖
๒.๓ สถานการณ์การบังคับใช้กฎหมายสถานการณ์การบังคับใช้กฎหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕	๑๗-๒๒
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๒-๓๗
บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย	
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	๓๘
๓.๒ ขอบเขตการศึกษา	๓๘-๓๙
๓.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน	๓๙-๔๐
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๔๐
๓.๕ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๔๐
๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๑
๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๑

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

๔.๑ ผลการศึกษาจากแบบสำรวจ/สอบถาม	๔๒-๔๓
๔.๒ ผลการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group)	๔๓-๔๕
๔.๓ ผลการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔๕
๔.๔ ผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาพิจารณากลับกรอร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	๔๕
๔.๕ หลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕”	๔๖-๔๗

บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผล และอภิปรายผลการศึกษา	๕๘-๖๐
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๖๐
บรรณานุกรม	๖๑-๖๒

ภาคผนวก

แบบสอบถามความคิดเห็นการจัดทำหลักสูตรอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕	๖๓-๖๔
แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่มประเด็นเฉพาะ(Focus Group)	๖๕

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ จำนวนการตอบกลับแบบสอบถามจากหน่วยงานต่างๆ	๑๗
ตารางที่ ๒ จำนวนการส่ง และการตอบกลับแบบสอบถามจากหน่วยงานต่างๆ	๔๒

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษา	๒
แผนภูมิที่ ๒ โครงสร้างหน่วยงานกรมอนามัย	๔
แผนภูมิที่ ๓ โครงสร้างหน่วยงานกรมควบคุมโรค	๗
แผนภูมิที่ ๔ โครงสร้างหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๘
แผนภูมิที่ ๕ โครงสร้างหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๙
แผนภูมิที่ ๖ โครงสร้างหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	๑๐
แผนภูมิที่ ๗ โครงสร้างหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	๑๐
แผนภูมิที่ ๘ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรุงเทพมหานคร	๑๑
แผนภูมิที่ ๙ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเมืองพัทยา	๑๓
แผนภูมิที่ ๑๐ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดใหญ่)	๑๕
แผนภูมิที่ ๑๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดกลาง)	๑๕
แผนภูมิที่ ๑๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดเล็ก)	๑๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความสำคัญและที่มาของการศึกษา

ในสภาพการณ์ปัจจุบันการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังคงมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งบางพื้นที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ขาดความรู้หรือความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในบทบาทและอำนาจหน้าที่รวมถึงการดำเนินงานและการบังคับใช้กฎหมาย ส่งผลให้การดำเนินการตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ไม่ตรงตามเจตนารมณ์เท่าที่ควร ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามความในข้อ ๙ ให้ข้าราชการตำแหน่ง นายแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการควบคุมโรค นักวิชาการสุขาภิบาล เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ ในระดับปฏิบัติการ เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม พยาบาลเทคนิค ในระดับปฏิบัติงาน และข้าราชการหรือพนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนิติกร ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับการมอบหมายให้เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข ต้องได้รับการอบรมตามหลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และเข้าใจหลักการ เจตนารมณ์ สารบัญญัติ และบทบาทอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ รวมถึงเชื่อมโยงการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องได้ และสืบเนื่องจากการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมไมด้า ถนนงามวงศ์วาน จังหวัดนนทบุรี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าพนักงานสาธารณสุขจากหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ได้มีข้อเสนอเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านอบรมตามหลักสูตรที่กรมอนามัยกำหนด โดยรายละเอียดของหลักสูตรให้ครอบคลุมทั้งด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและกฎหมาย รวมทั้งควรให้ฝึกปฏิบัติจริงในการปฏิบัติงานตามบทบาท อำนาจ หน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย และสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

ผู้ดำเนินการในฐานะ นักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งปฏิบัติงานในกลุ่มพัฒนากฎหมาย ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย มีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาศักยภาพของเจ้าพนักงานสาธารณสุข จึงได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อเข้าใจหลักการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชนได้อย่างถูกต้อง รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อจัดทำหลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕”

๑.๓ คำถามของการศึกษา

หลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕” ที่ตรงกับความต้องการของเจ้าพนักงานสาธารณสุขควรเป็นอย่างไร

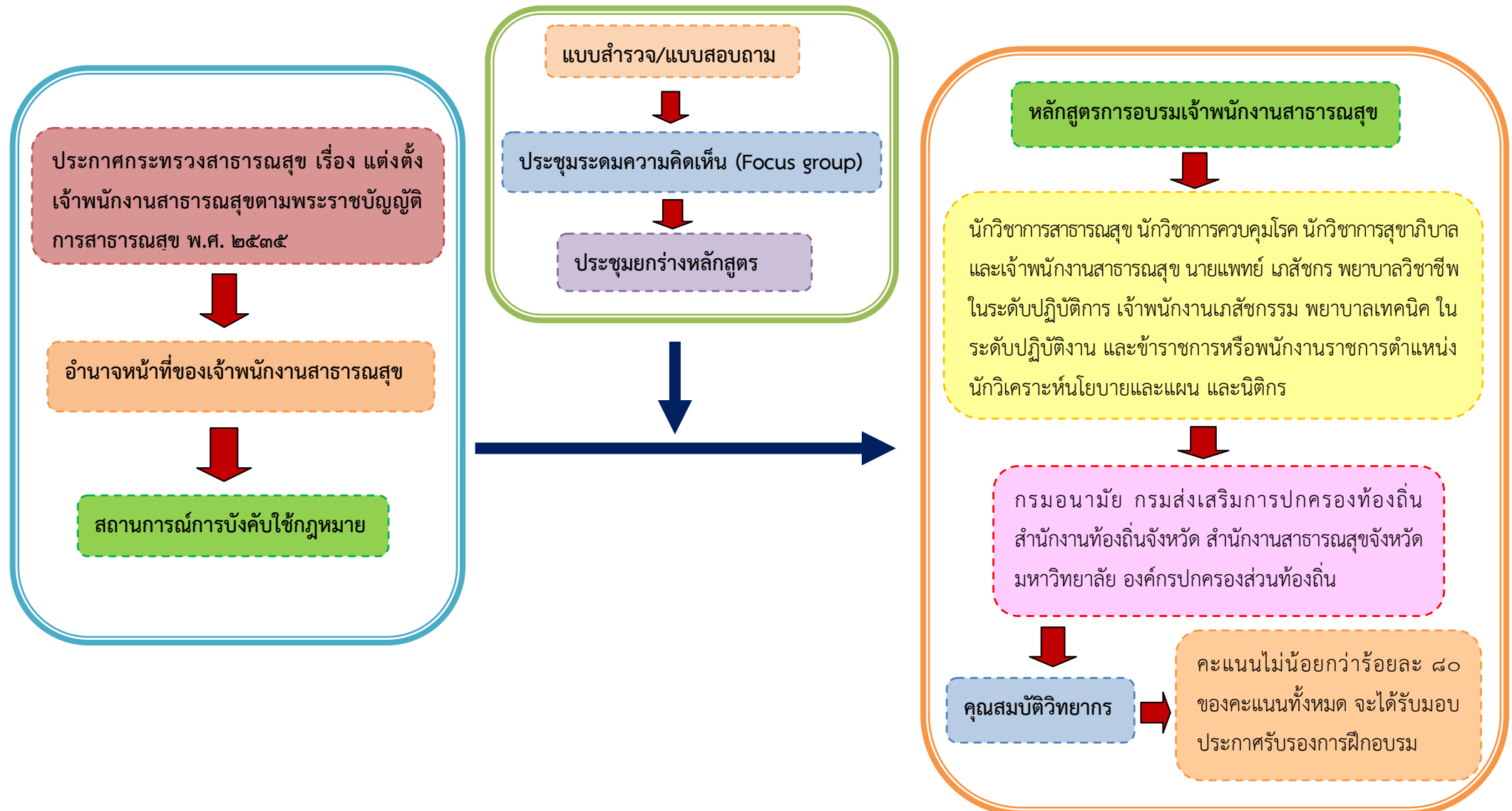
๑.๔ สมมติฐานของการวิจัย

๑..๔.๑ หัวข้อวิชาของหลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕” ในแต่ละกลุ่มเป้าหมายมีความแตกต่างกัน

๑..๔.๒ หัวข้อวิชาของหลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕” ในแต่ละกลุ่มเป้าหมายไม่มีความแตกต่างกัน

๑.๕ กรอบแนวความคิดในการศึกษา

แผนภูมิที่ ๑ แสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษา



๑.๖ นิยามศัพท์ที่จะใช้ในการศึกษา

“หลักสูตร” หมายความว่า หลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งต้องประกอบด้วย หัวข้อ เนื้อหา และระยะเวลาตามตารางแนบท้ายประกาศนี้

“หน่วยงานจัดอบรม” หมายความว่า กรมอนามัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มหาวิทยาลัย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ต้องได้รับการเห็นชอบจากกรมอนามัย

“ผู้เข้ารับการอบรม” หมายความว่า ข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ซึ่งคุณสมบัติได้แต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามความในข้อ ๙ แห่งประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

เจ้าพนักงานสาธารณสุขได้รับการพัฒนาศักยภาพจากหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ตรงกับความต้องการ

บทที่ ๒

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสรุปสาระสำคัญในประเด็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษานี้ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๒.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๒.๒ อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๒.๓ สถานการณ์การบังคับใช้กฎหมายสถานการณ์การบังคับใช้กฎหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

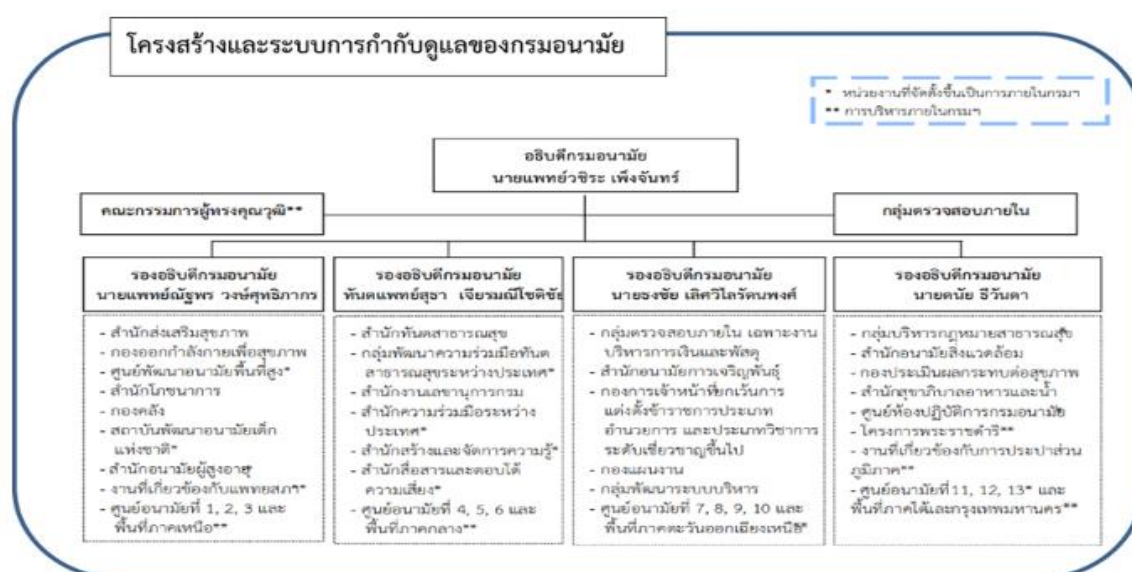
๒.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๒.๑.๑ กรมอนามัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ให้กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีรวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเองครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า โดยมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น สำนัก/กอง/กลุ่ม รายละเอียดดังแผนภูมิที่ ๒

แผนภูมิที่ ๒ โครงสร้างหน่วยงานกรมอนามัย



โดยหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ ภายใต้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังนี้

๑. กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.๑ ศึกษา วิจัย พัฒนาและประยุกต์ องค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพและการเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

๑.๒ พัฒนาระบบ กลไก และรูปแบบการดำเนินการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาระบบและรูปแบบการ เฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

๑.๓ ถ่ายทอดและพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถ ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ประสานความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพและ การเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๔ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. ศูนย์อนามัยที่ ๑ - ๑๒ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๒.๑ ศึกษา วิจัย พัฒนาและบริการวิชาการเพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการ บริการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในระดับพื้นที่ที่ รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

๒.๒ สนับสนุนการดำ เนินการเฝ้าระวังสถานะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพและสภาพแวดล้อม เพื่อสุขภาพ ในระดับพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๒.๓ เสริมสร้างศักยภาพ ขีดความสามารถและความเข้มแข็ง ให้แก่หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคี เครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกระดับในการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการอนามัย สิ่งแวดล้อมและการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในระดับพื้นที่ที่รับผิดชอบตามมาตรฐานและกฎหมาย

๒.๔ ผนวกรวม เผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยีด้านบริการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแก่ เครือข่ายประชาชนในระดับพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๒.๕ สนับสนุนและกำกับคุณภาพการรับรองมาตรฐานด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ของหน่วยงานส่วนภูมิภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๒.๖ ประสานงาน ร่วมมือ สนับสนุน และติดตามนิเทศงานหน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคี เครือข่าย ในงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๒.๗ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๓.๑ พัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานหลักงานสุขาภิบาลอาหารและน้ำของประเทศ

๓.๒ ศึกษา วิจัย พัฒนาและประยุกต์องค์ความรู้และเทคโนโลยีงานสุขาภิบาลอาหารและน้ำ

๓.๓ พัฒนาและจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการสุขาภิบาลอาหารและน้ำบริโภคของประเทศและ ระบบการรับรองมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกลไกการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ พัฒนา ระบบ กลไกและเครือข่ายการเฝ้าระวัง และระบบข้อมูลสารสนเทศด้าน สุขาภิบาลอาหารและน้ำบริโภคของประเทศ

๓.๕ ถ่ายทอดและพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพอาหารและน้ำแก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคีเครือข่ายและชุมชน

๓.๖ สร้างกระแสและขับเคลื่อนทางสังคมด้านพฤติกรรมบริโภคอาหารและน้ำของประชาชนที่ถูกต้อง และสามารถป้องกันตนเองได้อย่างเหมาะสม

๓.๗ ประสานความร่วมมือ ติดตามและประเมินผล ด้านสุขภาพอาหารและน้ำของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านสุขภาพอาหารและน้ำ

๓.๘ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๔.๑ พัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานหลักด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ

๔.๒ ศึกษา วิจัย พัฒนา และประยุกต์องค์ความรู้ เทคโนโลยีการอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๓ พัฒนาและจัดทำมาตรฐาน กฎเกณฑ์ รวมทั้งระบบการรับรองมาตรฐานการอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกลไกการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ พัฒนาระบบ กลไกและเครือข่ายการเฝ้าระวัง และระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ

๔.๕ ถ่ายทอดและพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อม แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคีเครือข่ายและชุมชน

๔.๖ สร้างกระแสและขับเคลื่อนทางสังคมด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๗ ประสานความร่วมมือ ติดตามและประเมินผล ด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๘ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๒ กรมควบคุมโรค

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ให้กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุขมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกันและการควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพโดยมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น สำนัก/กอง/กลุ่ม รายละเอียดดังแผนภูมิที่ ๓

แผนภูมิที่ ๓ โครงสร้างหน่วยงานกรมควบคุมโรค



โดยหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ ภายใต้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังนี้

๑. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ - ๑๒ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนางานความรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ

๑.๒ สนับสนุนการพัฒนามาตรฐานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑.๓ ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑.๔ ประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑.๕ สนับสนุนการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคบริเวณชายแดนเพื่อการป้องกันโรคระหว่างประเทศ

๑.๖ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพใน
เขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบ

๑๗ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ กำหนดและพัฒนามาตรฐานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน

๒.๔ ประสานและสนับสนุนการพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๒.๕ ประสานการพัฒนางานองค์ความรู้ด้านการตรวจ วินิจฉัย และการรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๒.๖ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๓ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชนโดยส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพ ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพรวมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคเอกชนเพื่อการบริการสุขภาพอันจะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สามารถพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น สำนัก/กอง/กลุ่ม รายละเอียดแผนภูมิที่ ๔

แผนภูมิที่ ๔ โครงสร้างหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



โดยหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ ภายใต้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังนี้

๑. สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.๑ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ส่งเสริม พัฒนา กำหนดมาตรฐานสถานพยาบาลและจรรยาบรรณการประกอบโรคศิลปะ

๑.๓ พัฒนาระบบ และดำเนินการด้านการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิผู้บริโภคด้านสุขภาพ

๑.๔ พัฒนาระบบและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการด้านสุขภาพ

๑.๕ ประสานความร่วมมือ สนับสนุนและเจรจาตกลงการค้าด้านบริการสุขภาพระหว่างประเทศ

๑.๖ ส่งเสริมพัฒนาการเป็นศูนย์กลางบริการทางสุขภาพในระดับสากลเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศ

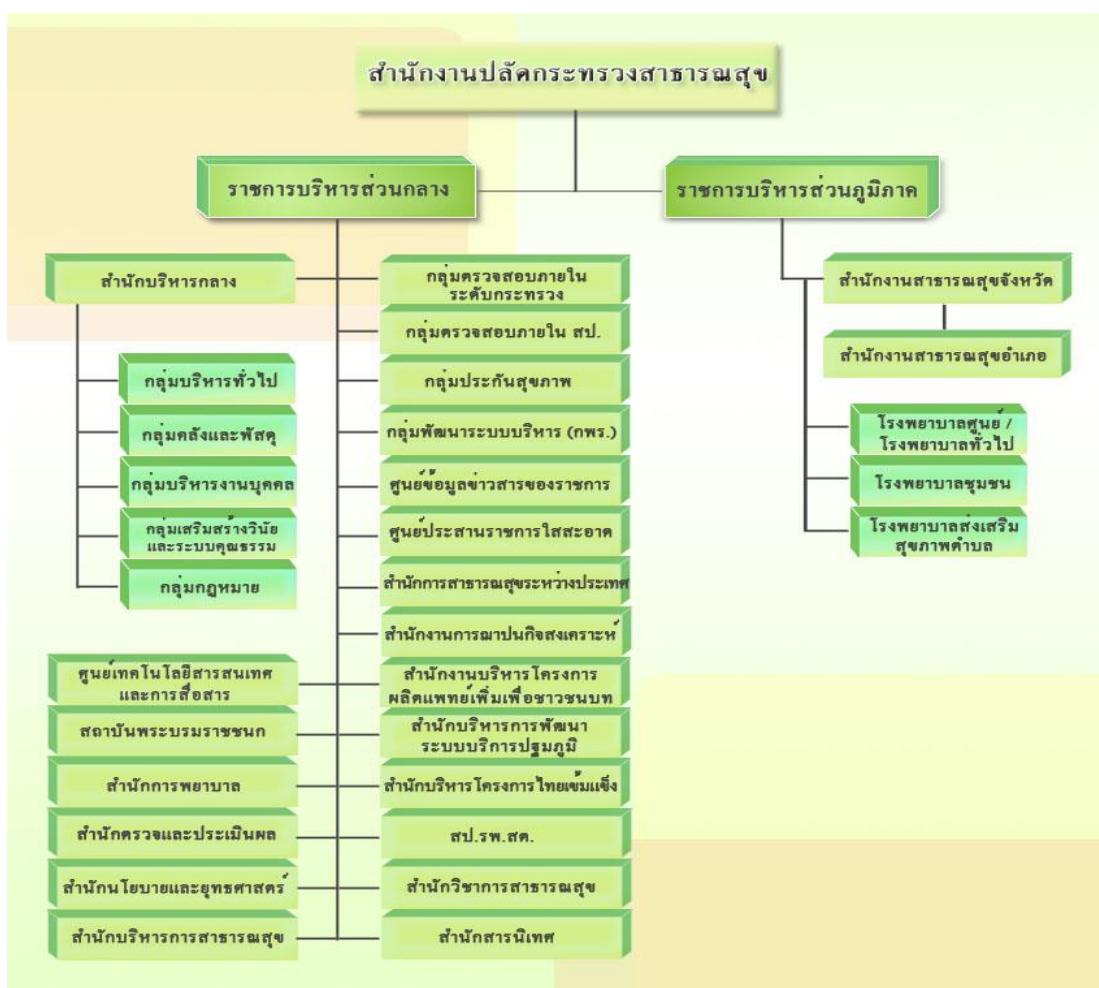
๑.๗ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๔ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติราชการ จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค รายละเอียดแผนภูมิที่ ๕

แผนภูมิที่ ๕ โครงสร้างหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



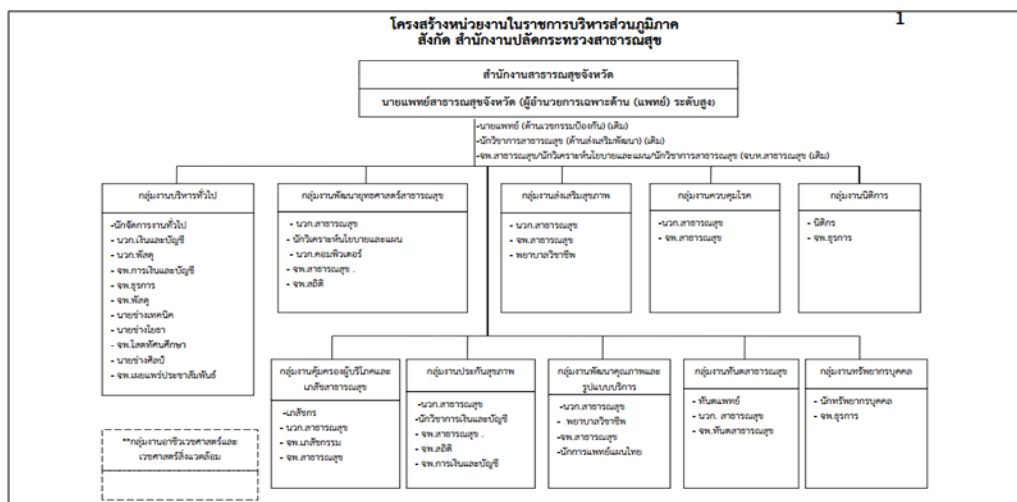
โดยหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ ภายใต้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังนี้

๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
- ๑.๒ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
- ๑.๓ กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ

๑.๔ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิที่ ๖ โครงสร้างหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

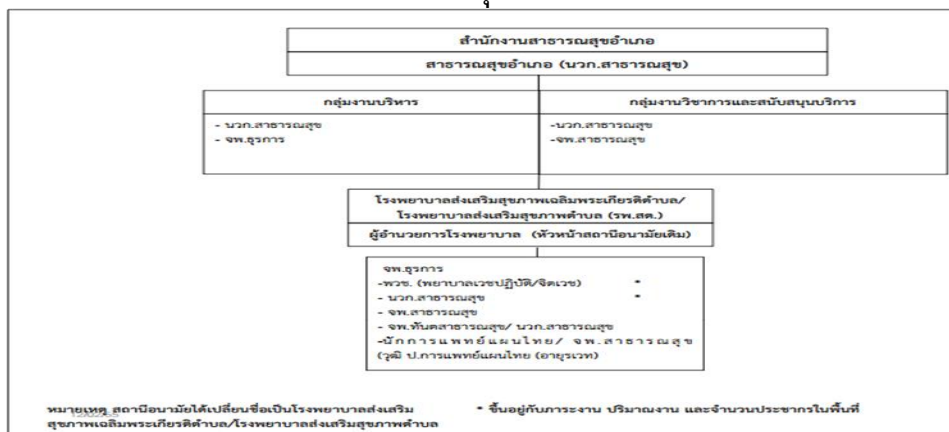


๒. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
- ๒.๒ ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
- ๒.๓ กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ

๒.๔ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิที่ ๗ โครงสร้างหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ



และสำนักทางสุขภาพ การให้บริการในระดับศูนย์บริการสาธารณสุข การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การวิจัย พัฒนาความรู้ และรูปแบบการจัดระบบบริการสาธารณสุข การสุขาภิบาลอาหาร การอาชีวอนามัย และการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การเผยแพร่ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อมภายในอาคารสถานที่และชุมชน และพฤติกรรมและการดูแลสุขภาพ

๒. กองสุขาภิบาลอาหาร สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่พัฒนาระบบงานสุขาภิบาลอาหาร พัฒนาปรับปรุงข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ระเบียบ หลักเกณฑ์ให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ ให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการ กฎหมาย อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณและกำลังคน เพื่อให้การปฏิบัติงานของ ๕๐ สำนักงานเขต สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการและกฎหมาย จัดทำมาตรฐานทางวิชาการสุขาภิบาลอาหารและแนวทางการบังคับใช้กฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการตรวจสอบและการควบคุมกำกับด้านสุขลักษณะสถานประกอบการตามหมวด ๘ และหมวด ๙ ในพระราชบัญญัติการสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๓๕ พัฒนาและปรับปรุงกลไกระบบการทำงานให้เอื้อต่อการดำเนินงานสุขาภิบาลอาหารในระดับพื้นที่ บริหารจัดการระบบและออกหน่วยตรวจสอบเฝ้าระวังและประเมินความเสี่ยงของคุณภาพอาหาร น้ำแข็ง น้ำดื่มที่วางจำหน่ายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้บริการทางวิชาการแก่ผู้ประกอบการและผู้สัมผัสอาหารโดยจัดอบรมหลักสูตรการสุขาภิบาลอาหารของกรุงเทพมหานครให้กับผู้ประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานครทั้ง ๕๐ เขต พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ทางด้านวิชาการสุขาภิบาลอาหาร และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนจากการประกอบการอาหาร และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร

๓. กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านสุขาภิบาลโรงงานและกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การจัดการสารเคมีและวัตถุอันตรายการควบคุมเหตุรำคาญและผลกระทบต่อสุขภาพ การควบคุมการเลี้ยงและปล่อยสัตว์ การสุขาภิบาลอาคารสาธารณะ และการอาชีวอนามัยการจัดทำแผนงานและโครงการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร และปฏิบัติงานในฐานะหน่วยงานกลางในการควบคุม กำกับ ดูแล ประเมินผลสำเร็จของงานในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การจัดทำและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบประกาศตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข (ยกเว้น การสุขาภิบาลอาหาร) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่ทางวิชาการ พัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและพัฒนาสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ถูกต้องในกลุ่มเป้าหมายหลักและประชาชนทั่วไป รวมทั้งให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือของสำนักงานเขตทั้งในเรื่องวิชาการและการบังคับใช้กฎหมาย เป็นศูนย์สารสนเทศและเครื่องมือวิทยาศาสตร์ด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การตรวจสอบสถานประกอบการหรือสถานที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่สำนักงานเขตหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอความร่วมมือ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสุขาภิบาลอาหาร การสุขาภิบาลสถานที่และการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายแก่สุขภาพ การสุขาภิบาลตลาด สถานที่จำหน่ายอาหารและสะสมอาหาร การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การสุขาภิบาลทั่วไปที่ได้มาตรฐานทาง

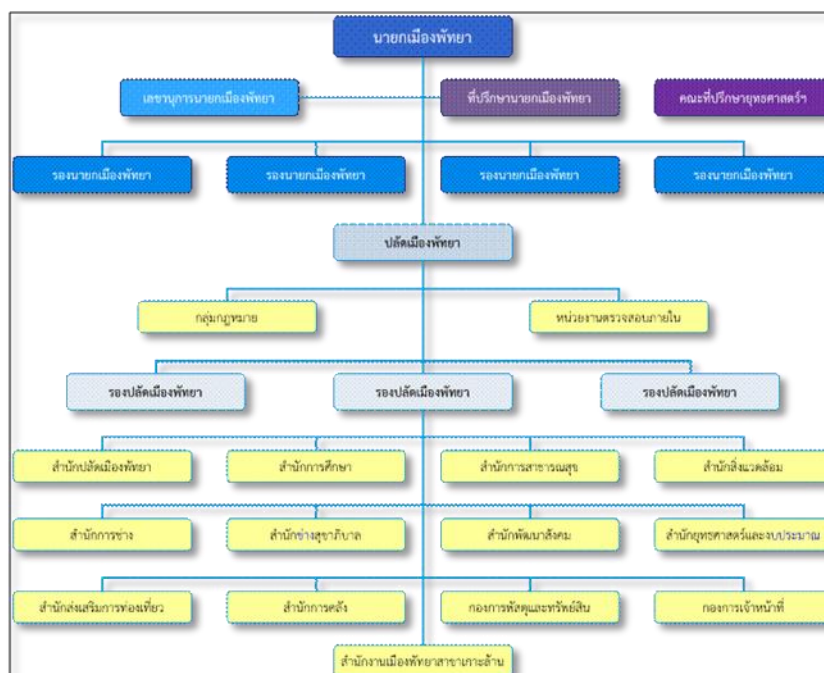
สุขาภิบาลและถูกสุขลักษณะ การควบคุมดูแลการจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ การควบคุมมลพิษ การพัฒนา ควบคุมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริโภคและสร้างหรือขยายเครือข่าย การมีส่วนร่วมในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข การกำจัดแมลงและสัตว์นำโรค การควบคุมการเลี้ยงสัตว์หรือปล่อยสัตว์ การควบคุมจัดการ กำจัด ห้าม ป้องกันและระงับเหตุรำคาญที่อาจเกิดหรือเกิดขึ้นในที่สาธารณะหรือสถานที่เอกชน การอนุญาตให้ใช้เครื่องขยายเสียง การออกใบอนุญาตสุสานและฌาปนสถาน สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยอาหาร การใช้สารระเหย คุ้มครองผู้บริโภค โรงงาน เป็นต้น และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๑.๖ เมืองพัทยา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเมืองพัทยา (เพิ่มเติม) ลงวันที่ พ.ศ. ๒๕๕๔

จึงให้กำหนดส่วนราชการเมืองพัทยาและอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ในดูแล รักษา และบริหารจัดการเมืองพัทยาในภาพรวมทั้งหมดเช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ การควบคุมอนามัยและความปลอดภัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่น เป็นต้นโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเมืองพัทยารายละเอียดตามแผนภูมิที่ ๙ ดังต่อไปนี้

แผนภูมิที่ ๙ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเมืองพัทยา



โดยหน่วยงานในสังกัดราชการส่วนท้องถิ่น เมืองพัทยาตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ ภายใต้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งตามประกาศฯ ฉบับเดิมคือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เมืองพัทยา แต่ปัจจุบันมีการปรับโครงสร้างภายในเมืองพัทยา โดยมีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภายใต้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ดังต่อไปนี้

๑. สำนักการสาธารณสุข เมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน การจัดบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการพัฒนาศักยภาพของประชาชนทางด้าน พฤติกรรมและสำนึกทางสุขภาพ การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความรู้ และรูปแบบการจัดระบบบริการสาธารณสุข การสุขาภิบาลอาหาร การอาชีวอนามัย และการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การเผยแพร่ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมภายในอาคารสถานที่และชุมชน และพฤติกรรม การดูแลรักษาสุขภาพ ดำเนินการให้บริการตรวจรักษา การให้บริการในระดับศูนย์บริการสาธารณสุข ศึกษาค้นคว้านวัตกรรม การวิจัย ระบบการแพทย์และการสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. สำนักสิ่งแวดล้อม เมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อแก้ไข ฟื้นฟู ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม จัดทำรายงานสถานการณ์สิ่งแวดล้อม การดูแลพื้นที่สีเขียว การควบคุมคุณภาพและเฝ้าระวังอากาศ เสียง ยานพาหนะ และแหล่งอื่นๆ รวมทั้งการจัดการขยะ ของเสียอันตรายและสิ่งปฏิกูล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๗ เทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗ แห่ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้กำหนดท้องถิ่นใด มีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาล ให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยแบ่งเป็น ๓ ประเภทดังนี้

๑) เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๒) เทศบาลเมือง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ กิจการตามที่ระบุไว้ในอำนาจหน้าที่เทศบาลตำบล ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ดูแล ควบคุมโรงฆ่าสัตว์ให้เป็นไปตามสุขลักษณะ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ ควบคุม ดูแลตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม สุสานและฌาปนสถาน บำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก บำรุงโรงพยาบาล การสาธารณสุข การกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข รักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น อำนาจหน้าที่ของ

๓) เทศบาลนคร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ กิจการตามที่ระบุไว้ในอำนาจหน้าที่เทศบาลเมือง กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพ และสถานบริการอื่นจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

โดยหน่วยงานในสังกัดราชการส่วนท้องถิ่นในระดับเทศบาล ภายใต้ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังนี้

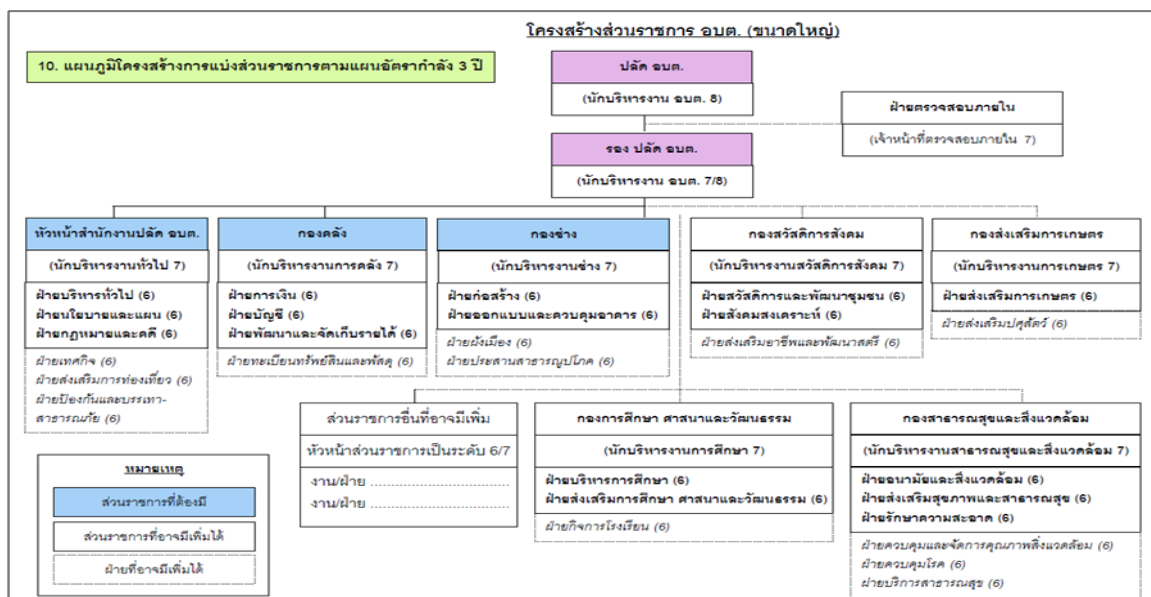
๑. สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ ศึกษา วิจัย พัฒนาองค์ความรู้ การจัดระบบการให้บริการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การสัตวแพทย์ การส่งเสริมสุขภาพการควบคุมป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมและจัดให้บริการเผยแพร่ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมอนามัย

๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ เกี่ยวกับการควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานสุขภาพตำบลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่และฝึกอบรมงานศูนย์บริการสาธารณสุข งานป้องกัน และควบคุมโรค งานสัตวแพทย์ พร้อมทั้งงานด้านส่งเสริมสุขภาพ

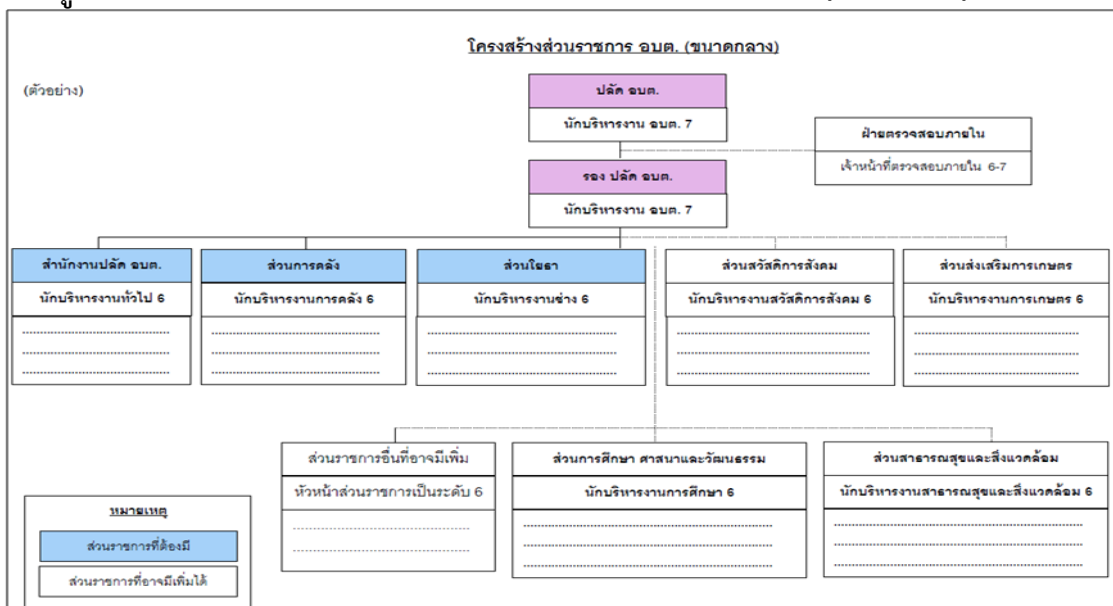
๒.๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรายละเอียดตามแผนภูมิที่ ๑๐ ๑๑ และ ๑๒ ดังต่อไปนี้

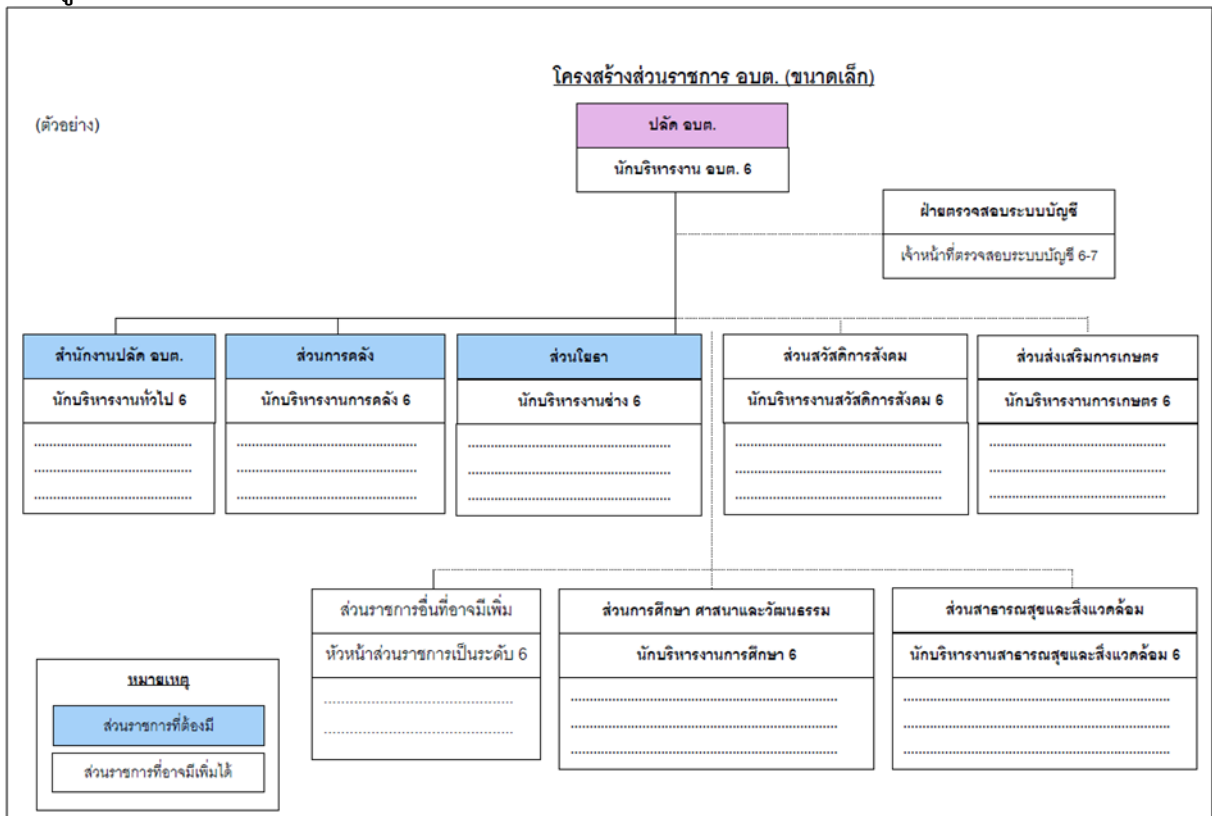
แผนภูมิที่ ๑๐ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดใหญ่)



แผนภูมิที่ ๑๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดกลาง)



แผนภูมิที่ ๑๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ขนาดเล็ก)



โดยหน่วยงานในสังกัดราชการส่วนท้องถิ่นในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังนี้

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลและปฏิบัติงานให้บริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น งานศูนย์บริการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและบำบัดโรค การสุขาภิบาล การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การควบคุมบำบัดน้ำเสีย การดูแลรักษา สวนสาธารณะ ป้องกันและบำบัดยาเสพติด งานทันตสาธารณสุข เกษีขกรรม การบริการส่งเสริมอนามัย งานสถานพักฟื้น งานเวชกรรมสังคม

๒. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการงานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค งานเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์

๒.๒ อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีอำนาจดังต่อไปนี้

๑) มีหนังสือเรียกบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือแจ้งข้อเท็จจริง หรือทำคำสั่งชี้แจงเป็นหนังสือหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานใดเพื่อตรวจสอบหรือเพื่อประกอบการพิจารณา

๒) เข้าไปในอาคารหรือสถานที่ใดๆ ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตกหรือในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบหรือควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดของท้องถิ่น หรือตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจ

สอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกหนังสือรับรองการแจ้งหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากเจ้าของหรือผู้ครอบครองอาคารหรือสถานที่นั้น

๓) แนะนำให้ผู้ได้รับใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองการแจ้งปฏิบัติให้ถูกต้องตามเงื่อนไขในใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองการแจ้งหรือตามข้อกำหนดของท้องถิ่นหรือตามพระราชบัญญัตินี้

๔) ยึดหรืออายัดสิ่งของใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของประชาชนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดีหรือเพื่อนำไปทำลายในกรณีจำเป็น

๕) เก็บหรือนำสินค้าหรือสิ่งของใดๆ ที่สงสัยว่าจะไม่ถูกสุขลักษณะหรือจะก่อให้เกิดเหตุรำคาญจากอาคารหรือสถานที่ใดๆ เป็นปริมาณตามสมควรเพื่อเป็นตัวอย่างในการตรวจสอบตามความจำเป็นได้โดยไม่ต้องใช้ราคา และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๖ ในกรณีที่เจ้าพนักงานสาธารณสุขตรวจพบเหตุที่ไม่ถูกต้องหรือมีการกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืนต่อบทแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือข้อกำหนดของท้องถิ่นให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขแจ้งเจ้าพนักงานท้องถิ่นเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไปโดยไม่ชักช้า

๒.๓ สถานการณ์การบังคับใช้กฎหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลสถานการณ์การบังคับใช้กฎหมายดำเนินการสำรวจสถานการณ์การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าพนักงานสาธารณสุขโดยการส่งแบบสอบถามและการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าพนักงานสาธารณสุข จากหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ สรุปข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าพนักงานสาธารณสุข จากหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหมด ๑๑๐ แห่ง ใช้ระยะเวลาในการสำรวจตั้งแต่เดือนตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด ๗๒ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๕) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนการตอบกลับแบบสอบถามจากหน่วยงานต่างๆ

หน่วยงาน	จำนวนแบบสอบถาม		ร้อยละ
	จัดส่ง	ตอบกลับ	
ส่วนกลาง	๑๐	๘	๘๐.๐๐
ส่วนภูมิภาค	๙๔	๖๐	๖๓.๘๓
ส่วนท้องถิ่น	๖	๔	๖๖.๖๖
รวมทั้งสิ้น	๑๑๐	๗๒	๖๕.๔๕

โดยในแบบสอบถาม จะแบ่งเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ประเมินการบังคับใช้กฎหมาย ส่วนที่ ๒ การทบทวนประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอต่อการปรับปรุงประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ และส่วนที่ ๔ ความต้องการสิ่งสนับสนุน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ประเมินการบังคับใช้กฎหมาย ได้สอบถามใน ๖ ประเด็น โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การมีบัตรประจำตัวเจ้าพนักงานสาธารณสุข พบว่าหน่วยงานที่มีบัตรแต่ไม่ครบทุกคนมีจำนวนมากที่สุดถึง ๕๘ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๕) รองลงมาคือหน่วยงานที่มีบัตรครบทุกคนมีจำนวน ๘ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๒) และหน่วยงานที่ยังไม่มีบัตรมีจำนวน ๖ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓) ตามลำดับ

๒. ผู้รับผิดชอบจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าพนักงานสาธารณสุข พบว่าหน่วยงานที่ยังไม่ผู้รับผิดชอบจัดทำบัตรมีจำนวนมากที่สุดถึง ๔๓ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๓) รองลงมาคือหน่วยงานที่มีผู้รับผิดชอบจัดทำบัตรมีจำนวน ๒๙ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๗) ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่หน่วยงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบจัดทำบัตรนั้น มีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่เดิมที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดทำบัตรโยกย้ายตำแหน่ง ยังไม่มีการมอบหมายให้ดำเนินการที่ชัดเจน และเป็นจังหวัดที่ก่อตั้งขึ้นใหม่ ทำให้กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงและยังไม่มีประสบการณ์ในการดำเนินการดังกล่าว

๓. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข พบว่าหน่วยงานที่เคยปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุขมีจำนวนมากที่สุดถึง ๖๔ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘) รองลงมาคือหน่วยงานที่ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข มีจำนวน ๘ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๒) ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่หน่วยงานที่เคยปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข จะใช้วิธีการเสนอคำแนะนำต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่นผ่านช่องทางการบริหารตามสายบังคับบัญชา หรือใช้อำนาจหน้าที่ ตรวจตรา ดูแลให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยอาศัยอำนาจจากการเป็นผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว

๔. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข พบว่าหน่วยงานที่ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข มีจำนวนมากที่สุดถึง ๔๔ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๑) รองลงมาคือหน่วยงานที่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข มีจำนวน ๒๘ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๘) ตามลำดับ

๕. ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย

๑. ผู้ประกอบการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เห็นความสำคัญของเจ้าพนักงานสาธารณสุข เนื่องจากเห็นว่าไม่มีอำนาจสั่งการใดๆ ซึ่งต่างไปจากเจ้าหน้าที่จากส่วนราชการอื่น เช่น อุตสาหกรรมจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

๒. เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอและตำบล ยังขาดคู่มือและแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๓

๓. การให้ข้อเสนอแนะตามหลักวิชาการบางครั้ง อาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จริง อีกทั้งบางกรณีเป็นเรื่องเฉพาะทางวิชาชีพ จึงไม่สามารถวินิจฉัยได้

๔. ให้คำแนะนำท้องถิ่นแล้ว แต่ไม่ติดตามผลการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามคำแนะนำดังกล่าว

๕. เจ้าพนักงานท้องถิ่นบางแห่งไม่ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ และขาดความรู้ ความเข้าใจ นอกจากนั้นยังไม่ออกข้อบัญญัติท้องถิ่น รวมไปถึงท้องถิ่นบางแห่งออกข้อบัญญัติไม่ครอบคลุมอีกด้วย

๖. ปัญหาด้านบุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเจ้าหน้าที่ยังไม่เชื่อมั่นในองค์ความรู้ด้านกฎหมาย นอกจากนั้นเจ้าพนักงานสาธารณสุขยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มักจะไปดำเนินการแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุขโดยตำแหน่งไม่ได้ลงปฏิบัติงานจริง และเจ้าพนักงานท้องถิ่นที่ลงปฏิบัติงานจริงไม่ได้เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขแต่ได้รับมอบหมาย ซึ่งยังขาดองค์ความรู้ เช่น นิติกรของ

ศูนย์อนามัยทุกแห่งเป็นนิติกร และไม่ได้เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข จึงมี
ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่

๘. ภาระงานด้านอื่นๆ มีมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานสาธารณสุขน้อยลง

๖. **การจัดทำฐานข้อมูลของเจ้าพนักงานสาธารณสุข** พบว่าหน่วยงานไม่มีการจัดทำ
ฐานข้อมูลของเจ้าพนักงานสาธารณสุข มีจำนวนมากที่สุดถึง ๔๓ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๒) รองลงมาคือ
หน่วยงานที่มีการจัดทำฐานข้อมูลของเจ้าพนักงานสาธารณสุข มีจำนวน ๒๙ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๘)
ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่หน่วยงานที่ไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลของเจ้าพนักงานสาธารณสุขมีสาเหตุมาจากการตั้ง
กลุ่มงานใหม่หรือคำสั่งมอบหมายงานใหม่ และเพิ่งเริ่มมีการจัดตั้งกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นใน
ส่วนของหน่วยงานที่มีการจัดทำฐานข้อมูลของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ข้อมูลดังกล่าวยังไม่เป็นระบบและไม่
ครบถ้วน

ส่วนที่ ๒ การทบทวนประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ ได้สอบถามใน ๔ ประเด็น โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติ
การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ พบว่าหน่วยงานเห็นควรให้ปรับปรุงแก้ไข

ประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ มีจำนวนมากที่สุดถึง ๖๑ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๒)
รองลงมาคือหน่วยงานที่เห็นว่าประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ มีความเหมาะสมแล้ว มีจำนวน ๑๑ แห่ง (คิด
เป็นร้อยละ ๑๕.๒๘) ตามลำดับ

๒. ข้อเสนอเพิ่มเติมต่อการปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ แบ่งออกเป็น
๓ หน่วยงานดังนี้

๑. หน่วยงานส่วนกลาง

- นักวิชาการสาธารณสุข ตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป ควรให้เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข
โดยไม่ต้องให้ผู้อำนวยการมอบหมาย

- ควรเพิ่มในส่วนนักวิชาการสาธารณสุข ตั้งแต่ระดับชำนาญการลงมา โดยให้ผู้อำนวยการศูนย์
มอบหมาย

- เพิ่มการแต่งตั้งนิติกรและนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการขึ้นไป

๒. หน่วยงานส่วนภูมิภาค

- เพิ่มการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป

- หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย สสจ.

- ผอ.รพ.สต. /แต่งตั้งนิติกร ศอ.๑-๑๓

- นิติกรทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สสจ./ศอ./รพ.

- เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส

- เพิ่มอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในการตรวจตราและควบคุมกำกับ

๓. หน่วยงานส่วนท้องถิ่น

- เพิ่มการแต่งตั้ง ปลัด อบต.หรือปลัดเทศบาล (ในกรณีที่อบต.หรือเทศบาลบางแห่ง
ไม่มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุข หรือหัวหน้ากลุ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

- ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ ข้อ ๖ ควรเขียนบทบัญญัติการแต่งตั้ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมือนกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข
เนื่องจากตำแหน่งที่ระบุไว้ในประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ ท้องถิ่นหลายแห่งยังไม่สามารถสรรหาได้ และ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรเหมือนกับกระทรวงสาธารณสุขที่สามารถปฏิบัติงานตามกฎหมายสาธารณสุขได้ เช่น แพทย์ พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสุขาภิบาล เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญการ ขึ้นไปอีกด้วย

- ควรระบุในประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ ให้ชัดเจนว่า ผู้ที่รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กองสาธารณสุข/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากอง/หัวหน้าส่วนสาธารณสุข เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข
- ควรกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติของผู้ได้รับแต่งตั้งจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นลงไป ในประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ

๓. ข้อเสนอให้ยกเลิกในประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ

ยกเลิกการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๔ เนื่องจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีกฎหมายเฉพาะแล้ว

๔. ข้อเสนอให้แก้ไขรายละเอียดในประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ

- ตามประกาศฯ ข้อ ๕.๙ “หัวหน้าสถานื่อนามัย” แก้เป็น “ผอ.รพสต.” และตำแหน่งใหม่ของหัวหน้าสถานื่อนามัยเฉลิมพระเกียรติ
- แก้ไขชื่อสถานที่ ข้อ ๕.๑๐ จาก “สถานื่อนามัย” แก้เป็น “โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล”
- ข้อ ๑๓ บทบาทหน้าที่ ควรเพิ่มเติมคำว่า “สั่งการ” ท้ายคำว่า “ตรวจตรา”
- ควรแก้ไขเพิ่มเติมให้พนักงานราชการเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขด้วย
- ข้อ ๒(๒.๑๕) ข้อ ๕(๕.๙) ผู้อำนวยการ ศอ.ที่ ๑ - ๑๓
- ข้อ ๑๒ ควรระบุในประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ ให้ เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการภายในเขตพื้นที่จังหวัด
- แก้ไขชื่อตำแหน่งจาก “ผู้อำนวยการกองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม” แก้เป็น “ผู้อำนวยการสำนักงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม”

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอต่อการปรับปรุงประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ ได้สอบถามใน ๒ ประเด็น โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การกำหนดคุณสมบัติเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรม พบว่าหน่วยงานเห็นควรให้กำหนดคุณสมบัติเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรมมีจำนวนมากที่สุดถึง ๖๕ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๘) รองลงมาคือหน่วยงานที่ไม่เห็นควรให้กำหนดคุณสมบัติเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรมมีจำนวน ๗ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๒) ตามลำดับ

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรม ซึ่งได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด ๖๕ แห่ง สามารถแบ่งออกเป็น ๔ ระดับดังนี้

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับต่ำกว่าปฏิบัติการ มีจำนวน ๖ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๓)
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับต่ำกว่าชำนาญการ มีจำนวน ๓ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๒)
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุขทุกระดับ มีจำนวน ๓๘ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๔๖)
๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุขทุกระดับที่ไม่ได้จบวุฒิการศึกษาด้านสาธารณสุข มีจำนวน ๑๘ แห่ง (คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๙)

ส่วนที่ ๔ ความต้องการสิ่งสนับสนุน

- พบว่ารูปแบบการสนับสนุนที่เจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องการมากที่สุด คือการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๘ รองลงมาคือการฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว (หลักสูตรต่อเนื่อง) คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๖ เอกสารสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือคู่มือ แผ่นพับจดหมายข่าว วารสารวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๒

ไฟล์เอกสาร, VCD, หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์รูปแบบต่างๆ ที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๕ การฝึกอบรมผ่านทางระบบ E-Learning คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๗ และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๘ ตามลำดับ

แต่ที่น่าสังเกตคือผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการให้สนับสนุนโดยใช้สื่อหลายรูปแบบมากกว่า เลือกตอบเพียงข้อเดียวเป็นจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. ควรรอความชัดเจนของการจัดโครงสร้างของ อปท.ตามนโยบายของ คสช. ให้ชัดเจนก่อน
๒. กรมอนามัยควรสนับสนุนเอกสารคู่มือที่จำเป็นแก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้เพียงพอและเป็นปัจจุบัน
๓. ควรกำหนดให้มีการอบรมสุขลักษณะและการใช้เครื่องมือวิทยาศาสตร์เพื่อตรวจพิสูจน์ข้อเท็จจริง

๒.๓.๒ สรุปข้อมูลประเด็นการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการอบรมควรมีเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านใดบ้าง และควรกำหนดระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้ออย่างไร จากการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) ในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมไมด้า ถนนงามวงศ์วาน จังหวัดนนทบุรี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าพนักงานสาธารณสุขจากหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหมด ๘๐ คน มีรายละเอียดดังนี้

๑. กลุ่มหน่วยงานราชการส่วนกลาง

ประกอบด้วยผู้แทนจากสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ สำนักอนามัยผู้สูงอายุ กรมควบคุมโรค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กลุ่มกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น ๒๐ คน แสดงความคิดเห็นว่า หลักสูตรอบรมควรเน้นในเรื่องการใช้อำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งทางปกครอง เพื่อให้เจ้าพนักงานฯ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน และอาจกำหนดระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติจริงในการปฏิบัติงานตามบทบาท อำนาจ หน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์และสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และการบังคับใช้ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

๒. กลุ่มหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค

ประกอบด้วยผู้แทนจากศูนย์อนามัยที่ ๔ ๕ และ ๖ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนนทบุรี โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาลปทุมธานี โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ ๕ และ ๖ สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง และศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น ๒๐ คน แสดงความคิดเห็นว่า ควรกำหนดระยะเวลาในการอบรมประมาณ ๕ วัน และมีเนื้อหา ดังนี้

๑. หลักกฎหมายทั่วไป กฎหมายสาธารณสุข และกฎหมายสิ่งแวดล้อม
๒. การอนามัยสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมเบื้องต้น ระบาดวิทยาพื้นฐาน และอาชีวอนามัย
๓. เทคนิคการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

๓. กลุ่มหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น

ประกอบด้วยผู้แทนเทศบาลนครรังสิต เทศบาลเมืองบางกรวย เทศบาลตำบลเสาธงหิน เทศบาลตำบลบางใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคูรัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ เทศบาลตำบลไทรม้า สำนักอนามัย กทม. สำนักงานเขตราชเทวี สำนักงานเขตบางเขน สำนักงานเขตหลักสี่ สำนักงานเขตพญาไท สำนักงานเขตลาดพร้าว สำนักงานเขตตลิ่งชัน สำนักงานเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตจตุจักร สำนักงานเขตห้วยขวาง และศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น ๔๐ คน แสดงความคิดเห็นว่า หลักสูตรการอบรมควรประกอบด้วย เทคนิคการไกล่เกลี่ย

ในกรณีเกิดการร้องเรียนในเรื่องต่างๆ การบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุขและกฎหมายปกครอง เทคนิคการตรวจวัดเสียง แสงสว่าง และน้ำเสีย ส่วนระยะเวลาการอบรมนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละระดับของผู้ที่เข้าร่วมอบรมเป็นต้น

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม (Training Program Design) เป็นกระบวนการที่กระทำภายหลังการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ และกลุ่มผู้ฟัง หลักสูตรการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เมื่ออบรมแล้วจะต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องปัญหาหรือตอบสนองความต้องการ โครงการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการจัดหลักสูตรภายใต้สถานการณ์ที่ต้องตรงตามความต้องการ โดยมีรูปแบบ หรือโครงสร้างของโครงการฝึกอบรมประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ชื่อโครงการ และหลักสูตรฝึกอบรม
๒. หลักการและเหตุผล
๓. วัตถุประสงค์
๔. หัวข้อการฝึกอบรม และรายละเอียด
๕. คุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๖. กำหนด วันเวลา และสถานที่ฝึกอบรม
๗. รายชื่อวิทยากร
๘. การรับรองผลการฝึกอบรม
๙. การประเมินผลและการติดตามผล
๑๐. ประโยชน์
๑๑. ผู้รับผิดชอบโครงการ
๑๒. ตาราง กำหนดการฝึกอบรม
๑๓. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑๔. งบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรม

หลักสูตร ถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมได้ การจัดการศึกษาที่ดีจึงควรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิตและสังคมของผู้เรียน หลักสูตรจึงจำเป็นต้องปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีความเหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมอยู่เสมอ

๒.๔.๑ ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นการวางแผนการประเมินผลให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ว่าได้บรรลุตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รู้และคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงต่อไป ดังนั้น หลักสูตรที่ดีและเหมาะสมจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกาลเวลา สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองของประเทศ ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งนี้ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

บุญมี เณรยอด (๒๕๓๑ : ๑๘) กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงโครงการที่ประมวลความรู้ และประสบการณ์ทั้งหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมและเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สังัด อุทรานันท์ (๒๕๒๘) กล่าวว่า “การพัฒนา” หรือ คำในภาษาอังกฤษว่า “development” มีความหมายที่เด่นชัดอยู่ ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง การทำให้ดีขึ้น หรือ ทำให้สมบูรณ์ขึ้น และอีกลักษณะหนึ่ง หมายถึง ทำให้เกิดขึ้น โดยเหตุนี้ ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรจึงอาจมีความหมายได้ ๒ ลักษณะเช่นเดียวกัน คือ ความหมายแรก หมายถึง การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น และอีกความหมายหนึ่งก็คือ เป็นการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานอยู่เลย

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (๒๕๓๗) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร อย่างเป็นระบบซึ่งมีขั้นตอนสำคัญสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อวินิจฉัยปัญหาและความต้องการ ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจ

ขั้นที่ ๒ การกำหนดเป้าประสงค์ จุดหมายและจุดประสงค์ หลังจากได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานแล้ว จะพิจารณาและกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษา

ขั้นที่ ๓ การเลือกและการจัดเนื้อหา จะต้องมีความถูกต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน มีความยากง่ายสอดคล้องเหมาะสมกับวัย เนื้อหาต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และเนื้อหานั้นเป็นสิ่งที่สามารถจัดให้ผู้เรียนได้ ในแง่ของความพร้อมด้านเวลา ผู้สอน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

ขั้นที่ ๔ การเลือกและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว รวมไปถึงยุทธวิธีการสอน การเลือกใช้สื่อการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนต้องเอื้อต่อการเรียนรู้ และกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

ขั้นที่ ๕ การกำหนดอัตราเวลาเรียน หลักเกณฑ์ในการวัดประเมินผลการเรียน กำหนดเวลาเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาวิชาตามลำดับก่อนหลังให้สัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ส่วนการวัดผลประเมินผล ควรกำหนดวิธีการเกณฑ์การจบหลักสูตร

ขั้นที่ ๖ การนำหลักสูตรไปใช้ หลังจากกลางหลักสูตรแล้วต้องมีการตรวจสอบข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

ขั้นที่ ๗ การประเมินผลหลักสูตร เมื่อใช้หลักสูตรไปได้สักระยะหนึ่ง ควรมีการประเมินผลหลักสูตรในด้านต่างๆว่ามีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมอะไรบ้าง

ขั้นที่ ๘ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หลังจากที่ได้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร อาจจะต้องมีการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องให้หลักสูตรเหมาะสมยิ่งขึ้น

หัทธยา เจียมศักดิ์ (๒๕๓๙) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาหรือคิดประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมหรือดียิ่งขึ้น

สวัสด์ จงกล (๒๕๒๗) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การเกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาหรือคิดประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมหรือดียิ่งขึ้น

จากการที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับ แต่ง เสริม เต็มต่อ หรือการดำเนินงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

๒.๔.๒ พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับคนส่วนมากจึงต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบด้วยการศึกษาข้อมูล และความจำเป็นพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน (หมายถึง สภาพของบ้าน ครอบครัวชุมชน) เกี่ยวข้องกับสังคมและเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ข้อมูลและความจำเป็นเหล่านี้ จะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกเนื้อหาวิชา และประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรพื้นฐาน

กาญจนา कुमारักษ์ (๒๕๒๗) ได้แยกรายละเอียดไว้ ๖ ประการ คือ

- ๑) การเปลี่ยนแปลงของสังคม
- ๒) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ
- ๓) การเมืองและการปกครอง
- ๔) แนวความคิดและผลการศึกษาค้นคว้าทางด้านจิตวิทยา
- ๕) ความก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยี
- ๖) บทบาทของสถาบันการศึกษาและสื่อมวลชน

นอกจากนี้ มิเชลลิส กรอสแมน และสก๊อต (Michealis, Grossman and Scott. ๑๙๗๕) ยังได้เสนอแนวคิดหลักสำคัญ ๕ ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรดังต่อไปนี้

๑) พื้นฐานทางประวัติศาสตร์ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการศึกษาปัญหาข้อถกเถียงและการปฏิบัติ ตลอดจนความสำเร็จและความล้มเหลวของหลักสูตรเดิม

๒) พื้นฐานทางด้านปรัชญาซึ่งจะช่วยในการพัฒนาเค้าโครงของค่านิยมและความเชื่อที่สัมพันธ์กับการกำหนดความมุ่งหมาย การเลือกและการใช้ความรู้ ความหมายและวิธีการดำเนินการและมิติอื่นๆ ของการศึกษา

๓) พื้นฐานทางสังคมซึ่งจะเป็นแหล่งข้อมูลค่านิยม การเปลี่ยนแปลง ปัญหา ความกดดันและแรงขับทางสังคมที่จะนำมาพิจารณาในการวางแผนหลักสูตร

๔) พื้นฐานจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วยความคิดเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก ตลอดจนการเรียนรู้ของเด็กๆ

๕) พื้นฐานเกี่ยวกับสาขาวิชา ซึ่งจะเปรียบเสมือนแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมโนคติ ข้อมูลต่างๆ แบบอย่างวิธีการและกระบวนการค้นคว้าอื่น ๆ ที่อาจจะใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนการเรียนการสอน

บิชอป (Bishop . ๑๙๘๕ : ๘๘) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีอยู่ด้วยกัน ๕ ด้าน แต่บิชอปไม่ได้เรียกว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร เขาใช้คำว่า “ตัวกำหนดหลัก” ซึ่งจัดเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย

- ๑) ปรัชญา ซึ่งหมายรวมถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความนึกคิดทางลัทธิต่าง ๆ และอื่น ๆ
- ๒) การเงินรวมถึงทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
- ๓) สังคมและวัฒนธรรมซึ่งรวมถึงภาษาด้วย
- ๔) ความรู้ ซึ่งรวมถึงเนื้อหาวิชา มโนทัศน์ และกระบวนการทางสมอง
- ๕) จิตวิทยาซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้วิธีสอนและอื่น ๆ

จากแนวคิดด้านพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร พอสรุปได้ว่า พื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรนั้นประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่

- ๑) พื้นฐานทางด้านปรัชญา
- ๒) พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา
- ๓) พื้นฐานทางด้านประวัติศาสตร์
- ๔) พื้นฐานทางด้านสังคมวิทยาซึ่งรวมถึงด้านวัฒนธรรมและภาษา การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ

๕) พื้นฐานทางด้านสาขาวิชาที่ต้องการจะพัฒนาหลักสูตร

๖) ความก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยี บทบาทของสถาบันการศึกษาและสื่อมวลชน

ซึ่งจัดเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องและทันสมัย ตอบรับต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรอบรู้ สามารถเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและสอดคล้องตอบรับต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

๒.๔.๓ ระดับการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับชั้นเรียน ซึ่งมีหลายคนได้กล่าวถึงระดับการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

สมิทร คุณานุกร (๒๕๑๘) ได้กล่าว การพัฒนาหลักสูตรมิได้มีขอบเขตจำกัดอยู่เฉพาะในระดับกระทรวงศึกษาธิการ หรือที่เรียกกันว่าระดับชาติเท่านั้น แต่กระจายต่อไปในระดับต่าง ๆ ได้ถึง ๔ ระดับ ดังนี้

๑. การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ ควรพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการนำไปขยายหรือปรับให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ใช้ในระดับต่าง ๆ ที่รองลงไปนำไปขยายและปรับให้เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นโรงเรียนและชั้นเรียนต่อไป

๒. การพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น คำว่าท้องถิ่นในระดับนี้ หมายถึง เขตการศึกษา (เขตพื้นที่การศึกษา: ผู้เรียน) ซึ่งจะทำให้การขยายหรือปรับหลักสูตรระดับชาติให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคม ภูมิศาสตร์และความต้องการของประชาชนในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

๓. การพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียน เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยทางโรงเรียนทำหน้าที่ขยายและปรับประมวลการสอน จากการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นอีกครั้ง เพื่อให้ละเอียดยิ่งขึ้นจนกระทั่งสามารถแยกแยะรายละเอียดของเนื้อหาวิชาที่จะสอนออกมาเป็นเวลาได้

๔. การพัฒนาหลักสูตรในระดับชั้นเรียน เป็นการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน โดยการปรับความมุ่งหมายในการสอน เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และการสอนให้สอดคล้องกับสติปัญญาและความสนใจของผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (๒๕๓๗) ได้แบ่งระดับการพัฒนาหลักสูตรของไทยเป็น ๓ ระดับ คือ

๑. การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ เป็นการพัฒนาหลักสูตรที่มีหลักการจะต้องกระทำในระดับกว้างๆ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถนำไปปรับใช้ได้เหมาะสม

๒. การพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น ท้องถิ่นในที่นี้ หมายถึง ระดับภาค ระดับจังหวัด และระดับกลุ่มโรงเรียน เป็นการนำหลักสูตรระดับชาติมาปรับเปลี่ยนเนื้อหาสาระให้มีความสอดคล้องกับท้องถิ่นนั้น

๓. การพัฒนาหลักสูตรระดับห้องเรียน เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยครูผู้สอน

มณฑิชา ชนสิทธิ์ (๒๕๓๙) ได้กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรแบ่งได้เป็น ๔ ระดับ คือ

๑. การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ เป็นการจัดทำหลักสูตรแบบบทในลักษณะกว้าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานระดับล่างนำไปปรับใช้ได้

๒. การพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยเขตการศึกษา นำหลักสูตรระดับชาติมาปรับ หรือขยายให้มีความสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นในเขตการศึกษานั้น

๓. การพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยการนำหลักสูตรระดับชาติระดับท้องถิ่นมาปรับหรือขยายให้มีความสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

๔. การพัฒนาหลักสูตรระดับห้องเรียน เป็นการพัฒนาหลักสูตรโดยการนำหลักสูตรระดับโรงเรียนมาปรับหรือขยายให้มีความละเอียด เหมาะสมกับหลักสูตรท้องถิ่น

นีล (Neil. ๑๙๘๑ : ๕๕-๕๘) เห็นว่าการนำหลักสูตรไปใช้เป็นการแปลงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน โดยมุ่งให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการได้ถูกต้องเกิดผลตรงความมุ่งหมายของหลักสูตร กระบวนการแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติหรือการจัดการเรียนการสอน แบ่งได้ ๕ ระดับ ในแต่ละระดับอาจเกิดความผิดพลาดได้ดังนี้

๑. หลักสูตรระดับอุดมการณ์ (ideal curriculum) เป็นแนวความคิดของผู้ร่างหลักสูตรที่ต้องการบอกลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการ หลักการและแนวคิดพื้นฐานของหลักสูตร สำหรับเป็นกรอบที่จะถ่ายทอดไปสู่หลักสูตรที่จะจัดทำ

๒. หลักสูตรระดับทางการ (formal curriculum) เป็นหลักสูตรที่เขียนเป็นเอกสารโดยการนำแนวคิดของหลักสูตรระดับอุดมการณ์มาสังเคราะห์ให้เป็นแนวปฏิบัติ ความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดขึ้นก็คืออาจสะท้อนแนวคิดในอุดมการณ์ได้ไม่หมด

๓. หลักสูตรระดับการรับรู้ (perceived curriculum) เป็นหลักสูตรตามความเข้าใจของผู้ใช้แต่ละคน หลังจากได้รับรู้หลักสูตรระดับทางการ ความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดก็คือ ผู้ใช้อาจเข้าใจหลักสูตรไม่ตรงกับเอกสารหลักสูตร หรือแต่ละคนเข้าใจหลักสูตรไม่ตรงกัน เพราะแต่ละคนจะเข้าใจหลักสูตรตามการรับรู้และพื้นฐานความรู้ของตนเอง

๔. หลักสูตรระดับปฏิบัติการ (Operational curriculum) เป็นการนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนซึ่งครูแต่ละคนมีความเข้าใจหลักสูตรอย่างใดก็จะนำหลักสูตรไปใช้ในห้องเรียนตามสถานการณ์จริง ความคลาดเคลื่อนจะเกิดจากการที่สถานการณ์จริงแตกต่างจากที่คาดหวัง และสถานการณ์ของแต่ละแห่งแตกต่างกัน

๕. หลักสูตรระดับประสบการณ์ (experiential curriculum) เป็นระดับของหลักสูตรที่จะเกิดกับตัวผู้เรียน ความผิดพลาดที่จะเกิด คือ การเรียนที่ไม่ตรงตามความมุ่งหมาย ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แตกต่าง ทั้งนี้เพราะผู้เรียนมีความสามารถในการรับรู้และประสบการณ์ต่างกัน

โซเวลล์ (Sowell. ๑๙๙๖ : ๖) ได้แบ่งหลักสูตรออกเป็น ๔ ระดับ คือ

๑. หลักสูตรระดับสังคม (The society curriculum) เป็นหลักสูตรที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียน และถูกสร้างโดยรัฐ นักการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา

๒. หลักสูตรระดับสถาบัน (The institutional curriculum) เป็นหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษาและได้รับมาจากหลักสูตรระดับสังคม ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมโดยนักการศึกษาและคณะทำงานในระดับท้องถิ่น

๓. หลักสูตรระดับการเรียนการสอน (The instructional curriculum) เป็นหลักสูตรที่วางแผนโดยครูและถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

๔. หลักสูตรระดับประสบการณ์ (The experience curriculum) เป็นหลักสูตรที่ยอมรับและถูกจัดขึ้นโดยตัวผู้เรียนเอง ทั้งนี้เพราะว่าผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น หลักสูตรจึงต้องสอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติ เป็นการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะกว้าง ๆ โดยยึดถือแผนการศึกษาของชาติ เพื่อให้ผู้ใช้ในระดับต่างๆ นำไปขยายหรือปรับเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับการพัฒนาระดับท้องถิ่น หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน เป็นผู้นำมาตรฐานของหลักสูตรระดับชาติมาจัดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับท้องถิ่น ทั้งนี้หลักสูตรท้องถิ่นในระดับชั้นเรียน จะเป็นการจัดสาระการเรียนรู้ของท้องถิ่นที่เน้นความต้องการ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก

๒.๔.๔ แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมพบว่าการอธิบายความหมายของการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) ไว้อย่างคลึงกัน ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมาย ๒ ลักษณะ คือ

๑) เป็นการทำให้หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

๒) เป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน รวมไปถึงการผลิตเอกสารต่างๆ สำหรับผู้เรียนด้วย (Saylor and Alexander. ๑๙๗๔ : ๗ ; Sowell. ๑๙๙๖ : ๑๖ ; อ้างใน สัจดี อุทรานันท์. ๒๕๓๒ : ๓๑)

การพัฒนาหลักสูตร มีความหมายที่กว้างขวางครอบคลุมงานหลายมิติของการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ การวางแผนหลักสูตร จัดทำหลักสูตรหรือร่างหลักสูตร (Curriculum planning) การนำหลักสูตรไปใช้หรือ การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ (Curriculum implementation) และการประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละมิติมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด การวางแผนจัดทำ หรือร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดการวัดประเมินผล

การนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย การจัดวัสดุหลักสูตรต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถใช้หลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอนต่างๆ การเตรียมบุคลากร การบริหารหลักสูตร และการดำเนินการสอนหลักสูตร

การประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

ไทเลอร์ (Tyler, ๑๙๔๙) ได้ให้แนวคิดในการวางโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธี Means-Ends Approach เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียนว่า “หลักการของไทเลอร์” (Tyler’s rationale) ซึ่งมี หลักเกณฑ์ในการจัดหลักสูตรและการสอนที่เน้นการตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน ๔ ประการ

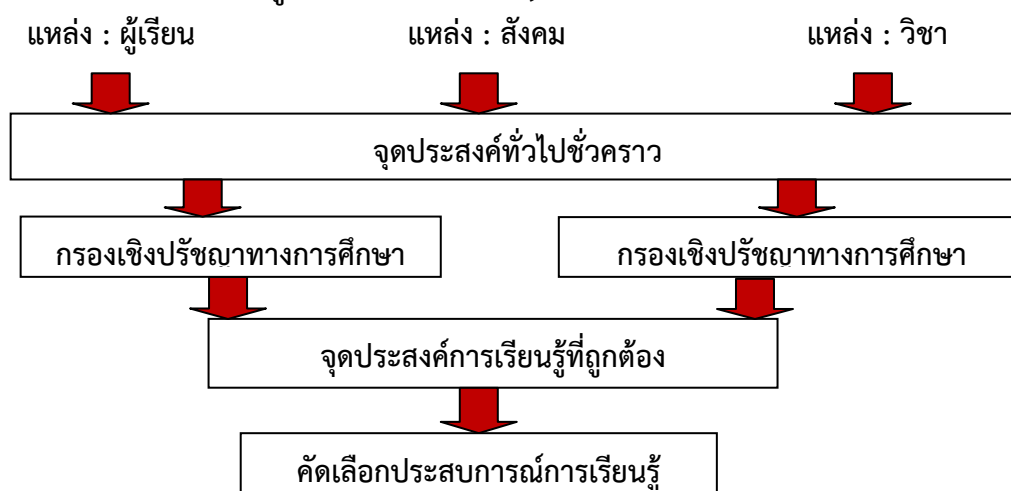
๑. มีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดให้ผู้เรียน
๒. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง ที่สถาบันการศึกษาควรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้
๓. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
๔. จะประเมินผลประสิทธิภาพของประสบการณ์ในการศึกษาอย่างไร จึงจะตัดสินได้ว่าบรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้

ไทเลอร์ เน้นว่าคำถามทั้ง ๔ ข้อนี้ต้องเรียงลำดับกันลงมา เพราะฉะนั้นการกำหนดจุดมุ่งหมายจึงเป็นขั้นที่ สำคัญที่สุด เพราะคำตอบอีก ๓ ข้อที่เหลืออยู่นั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา. ๒๕๔๐ : ๘)

แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ เป็นไปตามลำดับขั้น โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิดที่จะ เป็นพื้นฐานในการตัดใจ ๓ แหล่งด้วยกัน คือ

๑. ศึกษาจากสังคม
๒. ศึกษาจากผู้เรียน
๓. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler ได้ดังนี้



ทาบ (Taba. ๑๙๖๒) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่เรียกว่า “Grass roots approach” หรือวิธีการจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ซึ่งทาบเชื่อว่าผู้ที่ทำหน้าที่สอนในหลักสูตรควรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรด้วย วิธีการพัฒนาหลักสูตรของทาบนี้มีขั้นตอนคล้ายคลึงกับไทเลอร์แต่ต่างกันตรงที่วิธีการที่ ไทเลอร์ เสนอนั้นค่อนข้างเป็นวิธีการแบบ “Top-down” คือ การพัฒนาหลักสูตรที่มาจากข้อเสนอแนะของนักวิชาการ ให้ครูปฏิบัติและผู้บริหารสั่งการมายังครูผู้สอนอีกทีหนึ่ง สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรของทาบ มีดังนี้

ขั้นที่ ๑ การสำรวจความต้องการ (diagnosis of needs) ครูหรือผู้ร่างหลักสูตรเริ่มกระบวนการด้วยการสำรวจความต้องการของนักเรียนที่หลักสูตรได้วางแผนไว้

ขั้นที่ ๒ การกำหนดจุดมุ่งหมาย (formulation of objectives) หลังจากที่ได้ครูได้ระบุความต้องการของนักเรียนแล้ว ครูกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผล

ขั้นที่ ๓ การเลือกเนื้อหา (Selection of contents) จุดมุ่งหมายที่เลือกไว้หรือที่สร้างขึ้นเป็นตัวชี้แนะแนวทางในการเลือกรายวิชาหรือเนื้อหาของหลักสูตร ซึ่งควรเลือกเนื้อหาที่มีความเที่ยงตรงและสำคัญด้วย

ขั้นที่ ๔ การจัดเนื้อหา (Organization of contents) เมื่อครูเลือกเนื้อหาได้แล้ว ต้องจัดเนื้อหาโดยเรียงลำดับขั้นตอนให้ถูกต้อง คำนึงถึงวุฒิภาวะของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสนใจของผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ ๕ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) เมื่อได้เนื้อหาแล้วครูคัดเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

ขั้นที่ ๖ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ (organization of learning experiences) กิจกรรมการเรียนการสอนควรได้รับการจัดเรียงลำดับขั้นตอนเช่นเดียวกับเนื้อหา แต่ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย

ขั้นที่ ๗ การประเมินผลและวิธีการประเมินผล (evaluation and means of evaluation) ผู้ที่วางแผนหลักสูตรต้องประเมินว่าจุดมุ่งหมายใดบรรลุผลสำเร็จและทั้งครูและนักเรียนควรร่วมกันกำหนดวิธีการประเมินผล

เมื่อพิจารณาจากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Taba เห็นได้ว่า กระบวนการทั้ง ๗ ขั้นนี้อยู่ในขั้นตอนแรกของระบบพัฒนาหลักสูตร คือ การเตรียมการใช้หลักสูตรเท่านั้น

จากแนวคิดดังกล่าว จึงนำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่ปรับขยายแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler และ Taba ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเน้นด้านพื้นฐานของหลักสูตร เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น

ขั้นที่ ๑ กำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขต (Goals, Objectives, and Domains)

ขั้นที่ ๒ การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design)

ขั้นที่ ๓ การใช้หลักสูตร (Curriculum Implementation)

ขั้นที่ ๔ การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation)

การพัฒนาหลักสูตรเน้นหนักในด้านพื้นฐานของหลักสูตร การเลือกกิจกรรมให้กับผู้เรียน ความละเอียดรอบคอบในการเชื่อมโยงหลักสูตรสู่การจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอน การใช้ทรัพยากร สื่อและวัสดุที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการเรียนการสอน



เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส(Saylor, Alexander and Lewis. ๑๙๘๑ : ๒๘-๓๙) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเขามีแนวคิดที่ว่าหลักสูตรเป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น หลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

๑. เป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต (Goals, objectives and domains) การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็น จะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่ง ๆ ของหลักสูตร ซึ่งเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิสได้เสนอไว้ว่ามี ๔ ขอบเขตที่สำคัญ คือ พัฒนาการส่วนบุคคล (personal development) สมรรถภาพทางสังคม (Social competence) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continued learning skills) และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialization) นอกจากนี้ยังมีขอบเขตอื่นๆ อีก ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรอาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียนและลักษณะทางสังคม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่าง ๆ ของหลักสูตรจะได้รับข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ประชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร เป็นต้น

๒. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว นักพัฒนาหลักสูตรต้องวางแผนออกแบบหลักสูตร ตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกแล้ว

๓. การใช้หลักสูตร (Curriculum implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือการนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบต่างๆครูผู้สอนเลือกวิธีการสอน สื่อ วัสดุการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

๔. การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) การประเมินหลักสูตร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของรูปแบบนี้ นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) และการประเมินผลรวม (Summary evaluation) ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

โอลิวา (Oliva, ๑๙๙๒) ได้แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร โดยขยายความคิดของตนเอง จากที่ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๗๖ ไว้แล้ว กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ โอลิวา ได้เสนอองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประชญาและหลักจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งเป้าหมายนี้เป็นความเชื่อที่ได้มาจากต้องการของสังคมและผู้เรียน

๒. วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และเนื้อหาวิชา

๓. กำหนดจุดหมายของหลักสูตร

๔. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

๕. จัดโครงสร้างของหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้

๖. กำหนดจุดหมายของการเรียนการสอน

๗. กำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอน

๘. เลือกยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอน

๙. เลือกวิธีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน

๑๐. นำยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนไปใช้

๑๑. ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนไปใช้

๑๒. ประเมินผลหลักสูตร

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แนวคิดของนักเรียนศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรนั้นเห็นว่าเป็นกระบวนการทางานที่เป็นระบบ เป็นวงจร เชื่อมโยง

๒.๔.๕ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นการกำหนดลักษณะ ระเบียบ วิธีการที่จะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในขณะนั้นโดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรได้ดังนี้

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (๒๕๓๗) ได้อธิบายว่า การพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยสามมิติ (dimensions) คือ มิติที่หนึ่ง การวางแผนจัดทำหรือยกร่างหลักสูตร (curriculum planning) มิติที่สองการใช้หลักสูตร (curriculum implementation) และมิติสุดท้ายการประเมินผลหลักสูตร (curriculum evaluation) การพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับว่าแต่ละมิติมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังมีผู้รู้หรือนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้กล่าวถึงรูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ต่างกัน

นิคม ชมพูลง (๒๕๔๕) ได้สรุปแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่นไว้ ๖ ขั้นตอนดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรธรรมชาติที่มนุษย์สร้างขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ สภาพความต้องการของท้องถิ่น สภาพจัดการศึกษา และสภาพความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชน

๒. การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง ได้แก่ คำชี้แจง เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรหลักของหลักสูตร โครงสร้างเนื้อหา อัตราเวลาเรียน แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดประเมินผล คำอธิบายรายวิชา ตารางวิเคราะห์หลักสูตร จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม รายละเอียดของเนื้อหาของแต่ละหน่วยโดยละเอียด พร้อมภาพประกอบทุกขั้นตอน และบรรณานุกรมซึ่งจะต้องปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่จะพัฒนาอย่างจริงจัง แล้วจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

๓. การตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและวัสดุหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำผลมาปรับปรุงข้อบกพร่องก่อนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ โดยจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนอย่างมีขั้นตอน และเป็นระบบ มีการประชุมพิจารณาร่วมกันหรือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตร เช่น จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน คาบเวลาเรียนวิธีการวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร

๔. การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ มีการขออนุมัติหลักสูตร จัดทำตารางแผนการใช้หลักสูตร ประชาสัมพันธ์หลักสูตร เตรียมความพร้อมของบุคลากร งบประมาณ วัสดุหลักสูตร โดยการใช้หลักสูตร อาจเป็นการสอนเองหรือให้คนอื่นสอนแทน และจะต้องมีการจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรโดยระบุขั้นตอนต่างๆ อย่างละเอียด

๕. การประเมินผลการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ มีการวางแผนการประเมิน ประเมินย่อยประเมินรวบยอด ประเมินการสอนของผู้สอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

๖. การปรับปรุงแก้ไข เพื่อปรับแก้หลักสูตร ได้แก่ แผนการสอน สื่อและเครื่องมือวัดผลประเมินผล ให้สมบูรณ์และมีคุณภาพ

ไทเลอร์ (Tyler, ๑๙๕๐) ได้กำหนดปัญหาพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ๔ ข้อ ซึ่งมีพัฒนาหลักสูตรจะต้องตอบคำถามให้ครบเรียงลำดับข้อ ๑ ถึงข้อ ๔ ดังนี้

๑. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนบรรลุมีอะไรบ้าง

๒. การที่จะบรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดนั้น จะต้องมีการดำเนินการทางการศึกษาอะไรบ้าง

๓. ประสิทธิภาพทางการศึกษาที่กำหนดนั้น สามารถจัดให้ประสิทธิภาพได้อย่างไร

๔. จะทราบได้อย่างไรว่า ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษานั้นๆ

ทาบ (Taba, ๑๙๖๒) ได้เสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

๑. สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่าง ๆ ของสังคม

๒. กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สังคมต้องการ

๓. คัดเลือกเนื้อหาวิชาความรู้ที่ครูจะนำมาสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้

๔. จัดลำดับขั้นตอนแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาสาระที่เลือกมาได้

๕. คัดเลือกประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งจะนำมาเสริมเนื้อหาสาระกระบวนการเรียนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๖. จัดระเบียบ จัดลำดับขั้นตอน และแก้ไขปรับปรุงประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะนำมาเสริมเนื้อหาสาระการเรียนรู้

๗. กำหนดเนื้อหาสาระอะไรบ้าง หรือประสบการณ์อย่างใดที่ต้องการประเมินว่า ได้มีการเรียนรู้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ต้องกำหนดไว้ด้วยว่าจะมีข้อมูลอะไรบ้าง ที่จะนำมาช่วยในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล และจะใช้วิธีการประเมินอย่างไร

๒.๔.๖ กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การแสวงหารูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรนั้น เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น การนำรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมาใช้จะต้องปรับให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงของชีวิตและสังคมของผู้ใช้ แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรมีหลายแนวทาง

สังกัด อุทราพันธ์ (๒๕๓๒) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งต่อเนื่องสัมพันธ์เป็น วัฏจักร ดังนี้

๑. จัดวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร

๒. การกำหนดจุดมุ่งหมาย

๓. การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์

๔. การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล

๕. การนำหลักสูตรไปใช้

๖. การประเมินผลการใช้หลักสูตร

๗. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (๒๕๓๗) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรไว้ ๓ ระบบโดยเริ่มต้นจากระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตรซึ่งแต่ละระบบมีรายละเอียดและขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วยการกำหนดหลักสูตร โดยดูความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองหลังจากนั้นกำหนดรูปแบบหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดหลักการ โครงสร้าง องค์ประกอบหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผลหลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ หรือการสัมมนาและมีการทดลองนำร่อง พร้อมทั้งรวบรวมผลการวิจัยและปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปใช้

๒. ระบบการใช้หลักสูตร ประกอบด้วยการขออนุมัติหลักสูตรจากหน่วยงานหรือกระทรวง ดำเนินการวางแผนการใช้หลักสูตร โดยเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมของบุคลากร จัดงบประมาณและวัสดุหลักสูตร บริหารสนับสนุนจัดเตรียมอาคารสถานที่ ระบบบริหารและจัดการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และติดตามผลการใช้หลักสูตร หลังจากนั้นเข้าสู่ระบบการบริหารหลักสูตร โดยการดำเนินการตามแผน กิจกรรมการเรียนการสอนแผนการสอน คู่มือการสอน คู่มือการเรียนรู้เตรียมความพร้อมของผู้สอน ความพร้อมของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียน

๓. ระบบการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนการประเมินผลการใช้หลักสูตร ทั้งการประเมินย่อย การประเมินระบบหลักสูตร ระบบการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หลังจากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานข้อมูลตามลำดับ

มณฑิชา ชนะสิทธิ์ (๒๕๓๙) ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

๑. การสร้างหลักสูตร
 - ๑.๑ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
 - ๑.๒ การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - ๑.๓ การกำหนดเนื้อหาสาระ
 - ๑.๔ การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
 - ๑.๕ การกำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล

๒. การนำหลักสูตรไปใช้

๓. การประเมินผลหลักสูตร

๔. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ฉลา มิสติ (๒๕๔๐) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีการพัฒนาแตกต่างกันเนื่องมาจากจุดเน้นที่ต่างกัน ได้แก่

๑. การมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่การศึกษากระบวนการต่างๆเพื่อเป็นพื้นฐานของการสร้างหลักสูตรและการพัฒนารูปแบบหลักสูตร

๒. การมุ่งเน้นกระบวนการสอน เป็นการแบ่งหลักสูตรออกมาเป็นการกำหนดการสอน แผนการสอน คู่มือครู แบบเรียน วัสดุ และสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆเป็นบทบาทนักพัฒนาหลักสูตรในระดับห้องเรียน

๓. การมุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่ต่อเนื่องกันไป เป็นภาพรวมของการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถเรียงลำดับแนวคิดของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนได้เต็มรูปแบบ

ธารง บัวศรี (๒๕๓๒) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

- ขั้นที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- ขั้นที่ ๒ การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- ขั้นที่ ๓ การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
- ขั้นที่ ๔ การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา
- ขั้นที่ ๕ การเลือกเนื้อหา
- ขั้นที่ ๖ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- ขั้นที่ ๗ การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นที่ ๘ การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
- ขั้นที่ ๙ การประเมินผลการเรียนรู้
- ขั้นที่ ๑๐ การจัดทาวัดผลหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (๒๕๔๒) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ๗ ขั้นตอน คือ

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
๒. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
๓. การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์
๔. การนำหลักสูตรไปใช้
๕. การประเมินหลักสูตร
๖. การปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร
๗. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ทาบา (Taba. ๑๙๖๒) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ๗ ขั้นตอน คือ

๑. การวินิจฉัยความต้องการและความจำเป็นของสังคม
๒. การกำหนดจุดมุ่งหมาย

๓. การเลือกเนื้อหาสาระ
๔. การจัดเนื้อหาสาระ
๕. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้
๖. การจัดประสบการณ์เรียนรู้
๗. การกำหนดวิธีการประเมินผล

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander. ๑๙๗๔) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

๑. การศึกษาตัวแปรต่างๆ จากภายนอก
๒. การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์
๓. การออกแบบหลักสูตร
๔. การนำหลักสูตรไปใช้
๕. การประเมินผลหลักสูตร

เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor Alexander and Lewis. ๑๙๘๑) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

๑. การศึกษาตัวแปรต่าง ๆ จากภายนอก ได้แก่ ภูมิหลังของนักเรียน สังคม ธรรมชาติของการเรียนรู้ แผนการศึกษาแห่งชาติ ทรัพยากร และความสะดวกสบายในการพัฒนาหลักสูตรและคำแนะนำจากผู้ประกอบอาชีพ
๒. การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อการออกแบบหลักสูตร โดยนักวางแผนหลักสูตร และใช้ข้อมูลทางการเมืองและสังคมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ การออกแบบหลักสูตร
๓. การนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูเป็นพิจารณาความเหมาะสมของการสอน การวางแผนหลักสูตร รวมถึงการแนะนำแหล่งของสื่อการเรียนรู้โดยให้มีความยืดหยุ่นและมีอิสระแก่ครูและนักเรียน
๔. การประเมินผลหลักสูตร ทำโดยครูเป็นผู้พิจารณาขั้นตอนประเมินผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยวางแผนหลักสูตรร่วมกันพิจารณาขั้นตอน การประเมินผลหลักสูตรซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะใช้เป็นพื้นฐานประกอบการตัดสินใจ เพื่อวางแผนในอนาคตต่อไป

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรนั้นมีสิ่งที่ต้องปฏิบัติและพิจารณาที่สำคัญ คือ

๑. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
๒. การร่างหลักสูตร
 - ๒.๑ การกำหนดจุดมุ่งหมาย
 - ๒.๒ การกำหนดเนื้อหาสาระ
 - ๒.๓ การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
 - ๒.๔ การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล
๓. การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร
๔. การทดลองใช้หลักสูตร
๕. การประเมินหลักสูตร
๖. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ทฤษฎีการพัฒนาสูตรของอานาจ จันทรแปน (๒๕๓๒) ที่ผสมผสาน หรือบูรณาการองค์ประกอบที่สำคัญ และสอดคล้องกัน ที่จะนำไปปฏิบัติได้จริงในสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดของโรงเรียนเพื่อให้จัดการศึกษา สอดคล้องกับปัญหา และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และความเจริญก้าวหน้าของวิชาการ เทคโนโลยี ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและความต้องการของผู้เรียนโดยแสดงออกมาเป็น โมเดลสพาย (SPIE Model) เพื่อให้มีความเข้าใจกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรแบบ SPIE Model จึงได้นำเสนอสาระสำคัญของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation) หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สภาพในอดีต สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรเป็นอนาคต โดยวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

- ๑.๑ ปรัชญาการศึกษา นโยบาย หลักสูตร แผนการศึกษา งานวิจัย
- ๑.๒ สภาพปัญหา ค่านิยม วัฒนธรรมและความต้องการชุมชน
- ๑.๓ ธรรมชาติของเนื้อหาสาระ วิชาความรู้ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ
- ๑.๔ ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ในด้านความต้องการและความสนใจ
- ๑.๕ ทฤษฎีการเรียนรู้ ตลอดจนแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

สจ๊วต อุทรานันท์ (๒๕๓๒) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะสภาพปัญหาและความต้องการที่ได้จากศึกษาและวิเคราะห์เป็นข้อมูลสำคัญที่หลักสูตรจะต้องการพัฒนาขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการเหล่านั้น โดยแหล่งข้อมูลสามารถ แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาชุมชน และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสามารถรวบรวมข้อมูลได้ทั้งทางตรงโดยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง การสังเกต สำหรับทางอ้อมหาได้โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร การรับฟังความคิดเห็นจากแหล่งต่าง ๆ

กรมวิชาการ (๒๕๓๙) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรที่มีเป้าหมายหรือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้มองเห็นภาพของงาน โดยจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานซึ่งเป็นการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ เพราะเป็นกระบวนการทำงานที่มีการวิเคราะห์ตลอดแนว เป็นกระบวนการคิดที่รอบคอบ หาทางเลือกที่หลากหลายแนวทางที่มีประโยชน์สูงสุดสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น หรือ การวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญๆ ดังนี้

๑. การศึกษาแนวโน้มของการพัฒนา เป็นการศึกษาสภาพสังคมที่สถานศึกษาท้องถิ่นว่ามีแนวโน้มของการพัฒนาไปในทิศทางใด

๒. การศึกษาความต้องการของท้องถิ่น เป็นการศึกษาหรือสำรวจความต้องการของท้องถิ่นว่ามีวามต้องการจะให้ท้องถิ่นของตนเป็นอย่างไรในอนาคต วิธีการได้มาของข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของท้องถิ่น อาจใช้วิธีการทางตรง คือ การออกไปสอบถามจากบุคคลในท้องถิ่น หรือวิธีการทางอ้อมโดยการรวบรวมข้อมูลที่เป็นความต้องการของท้องถิ่นจากการที่หน่วยงานหรือบุคคลอื่นหาไว้ผลจากการสำรวณามาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาดำเนินการพัฒนา

๓. การศึกษาสิ่งที่มีผลต่อการจัดการศึกษา สิ่งที่มีบทบาทหรือมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องตามที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้วัฒนธรรมประเพณีรวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพของท้องถิ่น ล้วนแต่เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนให้สนองหรือสอดคล้องกับท้องถิ่น

๔. การศึกษาศักยภาพของสถานศึกษา เป็นการศึกษาสภาพทั่วไปของสถานศึกษาว่ามีความพร้อมในเรื่องใด มากน้อยเพียงไร รวมทั้งศึกษาว่าในการดำเนินงานทั้งด้านบริหารและวิชาการที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จ

๕. สร้างภาพของงานตลอดแนว ขั้นตอนนี้เป็นกรนำเอาข้อมูลซึ่งเป็นผลจากกิจกรรมทั้ง ๔ ขั้นตอน

๒. การวางแผนหลักสูตรหรือแผนประสบการณ์ (Planning)

ในการวางแผนหลักสูตร หรือ แผนประสบการณ์ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- ๒.๑ กำหนดหลักสูตรสาขา หมวดวิชา
- ๒.๒ กำหนดหลักสูตรรายวิชา
 - ๒.๒.๑ กำหนดลักษณะวิชา

๒.๒.๒ พิจารณาความสมดุระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ

๒.๒.๓ คัดเลือกและรวบรวมและผลิตสื่อประเภท

๒.๓ กำหนดหลักสูตรเฉพาะกลุ่มบุคคล เช่น หลักสูตรสำหรับชนกลุ่มน้อย หรือ หลักสูตรสำหรับเด็กเรียนช้า เป็นต้น

๒.๔ กำหนดแผนการสอน

๒.๔.๑ กำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบของจุดประสงค์สามารถแบ่งได้ ๓ ลักษณะ คือ

๒.๔.๑.๑ จุดประสงค์จะอยู่ในรูปแบบหรือลักษณะของสิ่งที่ผู้สอนกระทำ เช่น การเสนอ ทฤษฎีพัฒนาการ การสาธิต การพิสูจน์ เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้จะแสดงให้เห็นสิ่งที่ผู้สอนวางแผนที่จะกระทำ แต่ จุดประสงค์เหล่านี้ไม่ได้เป็นเป้าหมายของการศึกษาที่แท้จริง เพราะจุดประสงค์ของการที่แท้จริงไม่ใช่ต้องการ ให้ผู้สอนกระทำอย่างหนึ่ง แต่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดพฤติกรรมของผู้เรียน

๒.๔.๑.๒ จุดประสงค์อยู่ในลักษณะของรายการหัวข้อเนื้อหาวิชาจุดประสงค์ในลักษณะนี้ ถึงแม้จะชี้ให้เห็นว่านักเรียนจะต้องเรียนอะไรบ้าง แต่ไม่ใช่จุดประสงค์ที่พึงประสงค์ เพราะไม่ได้ชี้เฉพาะว่า นักเรียนจะต้องทำอะไรบ้างเนื้อหาสาระเหล่านี้

๒.๔.๑.๓ จุดประสงค์จะอยู่ในรูปแบบพฤติกรรมทั่วๆ ไป ซึ่งไม่ได้ชี้เฉพาะให้ชัดเจน เช่น ความคิดเชิงวิจารณ์ การพัฒนาความลึกซึ้ง การพัฒนาเจตคติต่อสังคม เป็นต้น การกำหนดจุดประสงค์ใน ลักษณะนี้ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งหวังทางการศึกษาว่าคาดหวังที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน และแสดงให้เห็นถึงประเภทของการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วๆ ไปจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องชี้เฉพาะว่าพฤติกรรมดังกล่าว จะกระทำกับเนื้อหาใด หรือพฤติกรรมดังกล่าวจะใช้ในด้านใดของชีวิตไม่เป็นการเพียงพอที่จะพูดอย่างผิวเผิน ว่าเพื่อพัฒนาความคิดวิเคราะห์โดยไม่อ้างถึงเนื้อหาและประเภทของปัญหาที่จะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์เลย

วิชัย ประสิทธิ์เวช (๒๕๔๒) กล่าวถึงการจัดเนื้อหาสาระไว้ว่า การจัดเนื้อหาสาระมีหลายวิธี แต่ละวิธี ควรเหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาที่แตกต่างกัน จึงต้องใช้ การจัดหลายวิธีการผสมผสานกันตามธรรมชาติของวิชา ซึ่งสามารถสรุปได้ ๓ ประการ คือ

๑. จัดลำดับเนื้อหาสาระโดยยึดหลักการทางตรรกะและจิตวิทยา

๑.๑ เนื้อหาสาระที่จากง่ายไปหายาก (The simple-to-complex approach)

๑.๒ ความจำเป็นที่ต้องเรียนก่อนหลัง (The pre-requisite learning approach)

๑.๓ ลำดับกาลเวลาหรือเหตุการณ์ (The chronological approach)

๑.๔ ตามหัวข้อหรือเป็นเรื่องอิสระ (The thematic approach)

๑.๕ ลำดับจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม (The part-to-whole approach)

๑.๖ ลำดับจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนย่อย (The whole-to-part approach)

๒. จัดเนื้อหาสาระให้มีความต่อเนื่อง (Continuity) เพื่อให้เอื้อต่อการสะสมความรู้ให้เกิดความ มั่นคง และเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ต่อไป

๓. จัดเนื้อหาสาระให้ความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการและการถ่ายโยงความรู้เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างวิชา

๔. จัดเตรียมรายละเอียดของการจัดเนื้อหาสาระในแต่ละรูปแบบ

๕. ระบุแนวทางในการนำเอาหลักสูตรนั้นๆ ไปสู่การปฏิบัติ

๖. กำหนดวิธีการเรียนการสอนและแหล่งวิชาการ

๗. กำหนดวิธีการวัดและประเมินผล

เซย์เลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander อ้างในสงัด อุทรานันท์. ๒๕๓๒) กล่าวถึงกระบวนการจัดเนื้อหาสาระและมวลประสบการณ์ โดยใช้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติไว้ดังนี้

๑. พิจารณาตัวประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายหลักของหลักสูตรที่จัดทำ
๒. ระบุจุดมุ่งหมายย่อย ภายใต้จุดมุ่งหมายใหญ่แต่ละข้อ
๓. ระบุชนิดของประสบการณ์ที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายหลักและจุดมุ่งหมายย่อย
๔. ในแต่ละจุดมุ่งหมายหลักนั้น ควรเลือกรูปแบบเดียวหรือมากกว่าก็ได้ ในการจัดเนื้อหาสาระในหลักสูตรอาจทำได้ในรูปแบบต่อไปนี้

- ๔.๑ การยึดเอาสาขาวิชาหรือรายวิชาเป็นหลัก
- ๔.๒ การยึดเอาความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก
- ๔.๓ การยึดเอากิจกรรมและปัญหาของสังคมเป็นหลัก
- ๔.๔ การยึดเอาทักษะกระบวนการเป็นหลัก
- ๔.๕ การยึดเอาสมรรถภาพเป็นหลัก

๓. การใช้หลักสูตรหรือการปฏิบัติ (implementation)

ในการใช้หลักสูตร หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องเตรียมการพัฒนาบุคลากร เอกสารและสื่อประเภทต่างๆ สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในแนวทางที่กำหนดขึ้นมาใหม่ ฝึกอบรมให้เกิดทักษะในการใช้หลักสูตร หรือวิธีการใหม่ ๆ สร้างหรือเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนเตรียมการนิเทศภายใน และปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ในการนำหลักสูตรไปใช้นั้น วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (๒๕๔๒) กล่าวถึงกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ มีขั้นตอนไปสู่การปฏิบัติเป็นลำดับดังนี้

๑. การขออนุมัติหลักสูตร
๒. การวางแผนการใช้หลักสูตร อาจดำเนินการระหว่างรอการอนุมัติ เช่น การประชาสัมพันธ์หลักสูตร เตรียมงบประมาณ เตรียมความพร้อมบุคลากร เป็นต้น
๓. การบริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
๔. การนำหลักสูตรไปใช้

จากรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรข้างต้น สามารถได้สรุปการใช้หลักสูตรเป็น ๒ ขั้นตอนใหญ่ๆ คือการวางแผนการใช้หลักสูตรและการดำเนินการสอนตามหลักสูตร สำหรับการวางแผนการใช้หลักสูตรนั้น ประกอบด้วย การประสานงานและการเตรียมบุคลากร การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เอกสารประกอบการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์หลักสูตร หลังจากนั้นดำเนินการสอนตามหลักสูตร

๔. การประเมินผล

สำหรับ สงัด อุทรานันท์ (๒๕๓๒) กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรประกอบด้วยการประเมินสิ่งต่อไปนี้ คือ

๑. การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรว่า มีความเหมาะสมดีและถูกต้องกับหลักการพัฒนาหลักสูตรเพียงใด หากมีข้อบกพร่องก็ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

๒. การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตรนั้นสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ดีเพียงใด ส่วนใดที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้หลักสูตร หากพบข้อบกพร่องในระหว่างการใช้หลักสูตร มักจะได้รับการแก้ไขทันที เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร โดยทั่วไปจะดำเนินการหลังจากที่มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนั้นๆ การประเมินในลักษณะนี้มักจะหาการติดตามความก้าวหน้าของผู้สำเร็จการศึกษาว่าสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานเพียงใด

๔. การประเมินระบบหลักสูตร เป็นการประเมินในลักษณะที่มีความสมบูรณ์และซับซ้อนมาก คือ การประเมินที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นของหลักสูตร เช่น ทรัพยากรที่ต้องใช้ ความสัมพันธ์ของระบบหลักสูตรกับการบริหารโรงเรียน ระบบการจัดการเรียนการสอน ระบบการวัดและประเมินผล เป็นต้น

นอกจากนี้ วิชัย ดิสสระ (๒๕๓๕) กล่าวถึงการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การคำนึงถึงช่วงเวลาในการประเมินผลหลักสูตร ทำให้ได้ลักษณะของการประเมินผล ๓ ลักษณะ คือ

๑. การประเมินผลก่อนการดำเนินงาน (project analysis) หมายถึง การประเมินหลักสูตรในช่วงที่หลักสูตรยังไม่นำไปใช้ในโรงเรียน เป็นการประเมินหลังจากได้วางแผนการพัฒนาหลักสูตรแล้วโดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาวิชา

๒. การประเมินขณะดำเนินการ (formative evaluation) หมายถึง การประเมินผลหลักสูตรในช่วงที่ได้จากการวางแผนพัฒนาไปใช้ในโรงเรียนต้องยึดหลักการและเหตุผลในขั้นวางแผนเป็นหลักแล้วพิจารณาดูว่าหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นอย่างไรเป้าหมายของการประเมินผลขณะดำเนินการนี้มุ่งที่จะช่วยให้ นักพัฒนาหลักสูตรสามารถพิจารณาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่นำไปใช้ให้สมเหตุสมผลกับหลักการและเหตุผลในขณะวางแผนหลักสูตรเป็นสำคัญ

๓. การประเมินหลังดำเนินการ (summative evaluation) หมายถึง การประเมินผลหลักสูตรในช่วงที่หลักสูตรได้นำไปใช้แล้วหรือประเมินผลจบของโครงการหลักสูตรนั้นๆ การประเมินผลหลักสูตรช่วงจบนี้ต้องวิเคราะห์หาผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการวางแผนพัฒนาหลักสูตร กระบวนการหลักสูตรไปใช้ กระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนและผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน อาจใช้แบบสอบถามชนิดต่าง ๆ เป็นเครื่องมือการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียน ความคิดเห็นของนักเรียน ครู ปกครอง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรทั้งทางตรงและทางอ้อม

บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive study) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ จากหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓๖ แห่ง เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและ คุณภาพ โดยมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสำรวจ/สอบถาม การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) การรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณา กลั่นกรองร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการจัดทำหลักสูตร “อบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕” โดยรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – กรกฎาคม ๒๕๖๑ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย สถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- ๓.๒ ขอบเขตการศึกษา
- ๓.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน
- ๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- ๓.๕ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

๓.๑.๑ ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุขของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติ การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัดราชการส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๓๖ แห่ง

๓.๒ ขอบเขตการศึกษา

การจัดทำหลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕” ดำเนินการโดยประมวลข้อมูลจากแบบสำรวจ/แบบสอบถาม และการจัดประชุมระดมความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็น (Focus group) ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๓.๒.๑ สถานการณ์การบังคับใช้กฎหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ประเมินการบังคับใช้กฎหมาย จำนวน ๖ ประเด็น ดังนี้

๑. การมีบัตรประจำตัวเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๒. ผู้รับผิดชอบจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๓. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๔. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๕. ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย

๖. การจัดทำฐานข้อมูลของเจ้าพนักงานสาธารณสุข

ส่วนที่ ๒ การทบทวนประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ จำนวน ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. เห็นควรให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๒. ข้อเสนอเพิ่มเติมต่อการปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๓. ข้อเสนอให้ยกเลิกในประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๔. ข้อเสนอให้แก้ไขรายละเอียดในประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอต่อการปรับปรุงประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ จำนวน ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. การกำหนดคุณสมบัติเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรม

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรมแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

๒.๑ เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับต่ำกว่าปฏิบัติการ

๒.๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับต่ำกว่าชำนาญการ

๒.๓ เจ้าพนักงานสาธารณสุขทุกระดับ

๒.๔ เจ้าพนักงานสาธารณสุขทุกระดับที่ไม่ได้จบวุฒิการศึกษาด้านสาธารณสุข

ส่วนที่ ๔ ความต้องการสิ่งสนับสนุน

๓.๒.๒ ข้อมูลสำหรับการจัดทำหลักสูตร ประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. หัวข้อ/ประเด็นที่ต้องการให้มีในหลักสูตร

๒. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการอบรม

๓. หน่วยงานจัดฝึกอบรม

๔. คุณสมบัติของผู้สอนหรือวิทยากร

๕. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมและจำนวนผู้เข้ารับการอบรม

๖. การประเมินผล

๗. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตร

๓.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ มีการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ ทบทวนโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๓.๓.๒ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักสูตรอบรม

๓.๓.๓ จัดทำโครงการศึกษาและเสนออนุมัติ

๓.๓.๔ กำหนดกลุ่มประชากรที่ศึกษา

๓.๓.๕ พัฒนาจัดทำเครื่องมือและนำเครื่องมือไปทดลองใช้

๓.๓.๖ สรุปรวความคิดเห็นในการจัดทำหลักสูตร โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

๓.๓.๗ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ จากการประชุมระดมความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็น (Focus group) และจากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเนื้อหา/สาระของหลักสูตร

๓.๓.๘ ประชุมคณะทำงานยกร่างหลักสูตร เพื่อพิจารณาร่างเนื้อหาของหลักสูตร โดยมีนักวิชาการ นิติกรของศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข นักวิชาการกอง/สำนักภายในกรมอนามัย ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อร่างหลักสูตรดังกล่าว

๓.๓.๙ ปรับปรุงร่างหลักสูตรจากการประชุมคณะทำงานยกร่างหลักสูตร โดยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ และนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงร่างหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๓.๓.๑๐ จัดประชุมรับฟังความคิดเห็น เพื่อพิจารณาร่างเนื้อหาของหลักสูตร โดยมีนักวิชาการ นิติกรของศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข นักวิชาการกอง/สำนักภายในกรมอนามัย และเจ้าพนักงานสาธารณสุขของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๓.๓.๑๑ ปรับปรุงร่างหลักสูตรจากการประชุมรับฟังความคิดเห็น โดยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ และนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงร่างหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๓.๓.๑๒ เสนอร่างหลักสูตรต่อคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรอกร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

๓.๓.๑๓ เสนอร่างหลักสูตรต่อคณะกรรมการสาธารณสุข

๓.๓.๑๔ ประกาศลงราชกิจจานุเบกษา

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี ๒ ส่วน คือ

๓.๔.๑ แบบสำรวจ/สอบถามข้อมูล ประกอบด้วย ๕ ส่วนคือ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน

ส่วนที่ ๒ ประเมินการบังคับใช้กฎหมาย

ส่วนที่ ๓ การทบทวนประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอต่อการปรับปรุงประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

ส่วนที่ ๕ ความต้องการสิ่งสนับสนุน

๓.๔.๒ การประชุมระดมความคิดเห็นรับฟังความคิดเห็น (Focus group) ต่อการจัดทำร่างหลักสูตร โดยมีเจ้าพนักงานสาธารณสุขของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๓.๔.๓ การประชุมคณะทำงานยกร่างหลักสูตร เพื่อพิจารณาร่างเนื้อหาของหลักสูตร โดยมีนักวิชาการ นิติกรของศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข นักวิชาการกอง/สำนักภายในกรมอนามัย

๓.๔.๔ การประชุมรับฟังความคิดเห็น เพื่อพิจารณาร่างเนื้อหาของหลักสูตร โดยมีนักวิชาการ นิติกรของศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข นักวิชาการกอง/สำนักภายในกรมอนามัย และเจ้าพนักงานสาธารณสุขของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๓.๔.๕ การประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรอกร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

๓.๔.๖ การประชุมคณะกรรมการสาธารณสุข

๓.๕ การควบคุมคุณภาพเครื่องมือ

การหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้อำนวยการ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content validity)

๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๖.๑ ทำหนังสือส่งแบบสอบถามจากศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย ถึง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อชี้แจงรายละเอียดและขอดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๖.๒ ทำการส่งแบบสอบถามให้กับเจ้าพนักงานสาธารณสุขทางไปรษณีย์ไปยังที่อยู่ของหน่วยงานราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหมด ๓๖ แห่ง ซึ่งใช้ระยะเวลาในการสำรวจตั้งแต่เดือนมีนาคม – เมษายน ๒๕๖๑ และหากส่งแบบสอบถามไป ๒ - ๓ สัปดาห์ยังไม่ได้รับคืนจะทำการติดตามผลโดยโทรศัพท์ ไปยังหน่วยงานที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามให้ส่งแบบสอบถามกลับมา

๓.๖.๓ นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ และการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) เพื่อจัดทำร่างหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๓.๖.๔ การประชุมคณะทำงานยกร่างหลักสูตรดังกล่าว

๓.๖.๕ การประชุมรับฟังความคิดเห็น

๓.๖.๖ การประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณากันกรองร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

๓.๖.๗ การประชุมคณะกรรมการสาธารณสุข

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)

ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๓.๗.๑ เชิงปริมาณ : ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสถิติที่ใช้ คือสถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ และค่าเฉลี่ย) เพื่อประมวลข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และข้อมูลสำหรับการจัดทำหลักสูตรของประชากรที่ศึกษา

๓.๗.๒ เชิงคุณภาพ : ใช้วิธีการพรรณนาความและสรุปแบบอุปนัย เพื่อบรรยายและวิเคราะห์ลักษณะของ หลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕”ที่ได้จากการศึกษา

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การจัดทำหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study) การเก็บข้อมูลเป็นแบบสำรวจ/สอบถาม จำนวน ๓๖ แห่ง ได้รับการตอบกลับมาจำนวน ๒๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๖ การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) การรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประชุมคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนำมาจัดทำหลักสูตรอบรม นำเสนอโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ผลการศึกษาจากแบบสำรวจ/สอบถาม

๔.๒ ผลการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group)

๔.๓ ผลการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาพิจารณาการกลั่นกรองร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

๔.๕ หลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕”

๔.๑ ผลการศึกษาจากแบบสำรวจ/สอบถาม

โดยการวิจัยครั้งนี้ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าพนักงานสาธารณสุขทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงานสังกัดราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น จัดส่งรวมทั้งหมด ๓๖ แห่ง ใช้ระยะเวลาในการสำรวจตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ๒๕๖๑ และได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๘๐.๕๖) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๒ จำนวนการส่ง และการตอบกลับแบบสำรวจ/สอบถามจากหน่วยงานต่างๆ

หน่วยงาน	จำนวนแบบสอบถาม		ร้อยละ
	จัดส่ง	ตอบกลับ	
ส่วนกลาง	๕	๓	๖๐.๐๐
ส่วนภูมิภาค	๒๕	๒๒	๘๘.๐๐
ส่วนท้องถิ่น	๖	๔	๖๖.๖๗
รวมทั้งสิ้น	๓๖	๒๙	๘๐.๕๖

โดยในแบบสอบถาม จะแบ่งเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ระดับการศึกษา ส่วนที่ ๒ หน้าที่รับผิดชอบ ส่วนที่ ๓ ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรม ส่วนที่ ๔ ความต้องการให้มีหัวข้อวิชาและขอบเขตของหลักสูตร และส่วนที่ ๕ รูปแบบวิธีการในการจัดอบรม มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ระดับการศึกษา ได้สอบถามใน ๒ ประเด็น โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑.๑ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๖๐ พบว่า สาขาวิชาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม) มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ ๓๔.๔๙ นิติศาสตรบัณฑิต ร้อยละ ๓๓.๐๔ สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม) ร้อยละ ๒๐.๖๘ พยาบาลศาสตรบัณฑิต ร้อยละ ๑๐.๓๔ และวิทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขาภิบาล) ร้อยละ ๓.๔๕ ตามลำดับ

๑.๒ ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ ๔๐ พบว่า สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ ๕๒.๖๔ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ร้อยละ ๓๑.๕๘ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ร้อยละ ๕.๒๖ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การส่งเสริมสุขภาพ) ร้อยละ ๕.๒๖ และนิติศาสตรมหาบัณฑิต ร้อยละ ๕.๒๖ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๒ หน้าที่รับผิดชอบ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การตรวจเหตุดำเนินการ
๒. การตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีร้องเรียน อุทธรณ์คำสั่งตามกฎหมาย
๓. เป็นที่ปรึกษา แนะนำทางด้านวิชาการและการบังคับใช้กฎหมาย
๔. สนับสนุนภาคีเครือข่ายในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย

ส่วนที่ ๓ ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรม โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรม พบว่า น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑ สัปดาห์มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ ๙๒.๓๑ และมากกว่าหรือเท่ากับ ๑ สัปดาห์ ร้อยละ ๗.๖๙ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๔ ความต้องการให้มีหัวข้อวิชาและขอบเขตของหลักสูตร โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. โครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
๑. กฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข ประเด็นการตรวจจับและการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
๒. เทคนิคการตรวจสอบข้อเท็จจริงและการอุทธรณ์
๓. สารบัญญัติและแนวทางการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
๔. ประสบการณ์บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
๕. หลักการและการบริหารจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน ได้แก่ การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยจัดการเหตุดำเนินการ การสุขาภิบาลอาหารและน้ำ กิจกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
๖. กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๕ รูปแบบวิธีการในการจัดอบรม โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
๒. บรรยาย และการฝึกปฏิบัติ
๓. ควรมีการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบของการจัดอบรมให้ความรู้และควมมีการประเมินติดตามผลและจัดอบรมซ้ำ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
๔. มีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าพนักงานสาธารณสุขเป็นระยะๆ
๕. ควรมีการศึกษาดูงานหรือประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ผลการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group)

สรุปข้อมูลจากการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่สังกัดราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น กลุ่มละ ๑๕ คน รวมจำนวน ๔๕ คน โดยสรุปข้อมูลตามประเด็นคำถามจำนวน ๒ ข้อ มีรายละเอียดการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ ๑ ท่านมีความคิดเห็นว่า ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กรมอนามัยกำหนดหรือไม่ อย่างไร

กลุ่มที่ ๑ สังกัดราชการส่วนกลาง โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ควรวิเคราะห์งานในแต่ละภาคส่วนทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือบทบาท อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายสาธารณสุข

๒. ควรพิจารณาประเด็นการฝึกอบรมก่อนหรือหลังได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข

๓. ควรกำหนดเป็นหลักสูตรบังคับที่ต้องผ่านการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ที่จะรับการแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข

กลุ่มที่ ๒ สังกัดราชการส่วนภูมิภาค โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ควรให้มีการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข เช่น หลักสูตรด้านกฎหมาย, สุขาภิบาล, ระบาดวิทยา, การสอบสวนโรคเนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามประกาศกระทรวงฯ มีความหลากหลายในตำแหน่งและคุณวุฒิการศึกษา

กลุ่มที่ ๓ สังกัดราชการส่วนท้องถิ่น

เห็นควรให้กำหนด และควรเป็นหลักสูตรที่ได้รับมาตรฐาน

ประเด็นคำถามที่ ๒ หากเห็นควรต้องกำหนดคุณสมบัติของเจ้าพนักงานสาธารณสุขให้ต้องผ่านการอบรม หลักสูตรการอบรมควรมีเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านใดบ้าง และควรกำหนดระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้ออย่างไร

กลุ่มที่ ๑ สังกัดราชการส่วนกลาง

๑. หลักสูตรที่จะต้องผ่านการฝึกอบรมในแต่ละส่วนงานตามบทบาท หน้าที่ ควรเน้นในเรื่องการใช้อำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งทางปกครอง เพื่อให้เจ้าพนักงานฯ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

๒. อาจกำหนดระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติจริงในการปฏิบัติงานตามบทบาท อำนาจ หน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุข เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์และสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และการบังคับใช้ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

กลุ่มที่ ๒ สังกัดราชการส่วนภูมิภาค

๑. หลักกฎหมายทั่วไป,กฎหมายสาธารณสุข,กฎหมายสิ่งแวดล้อม

๒. การอนามัยสิ่งแวดล้อม, สิ่งแวดล้อมเบื้องต้น, ระบาดวิทยาพื้นฐาน, อาชีวอนามัย

๓. ด้านจริยธรรม

๔. เทคนิคการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

๕. ทักษะการตรวจวิเคราะห์เบื้องต้นโดยระยะเวลาการอบรม ๕ วัน แบ่งเป็น ๒ ภาค คือ

๑. ภาคกฎหมาย ๒. ภาควิชาการและภาคปฏิบัติ

กลุ่มที่ ๓ สังกัดราชการส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการอบรมของเจ้าพนักงานสาธารณสุขนั้น ควรประกอบด้วย เทคนิคการไกล่เกลี่ย ในกรณีเกิดการร้องเรียนในเรื่องต่างๆ การบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุขและกฎหมายปกครอง เทคนิคการตรวจวัดเสียงแสงสว่าง และน้ำเสีย ส่วนระยะเวลาของการอบรมนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละระดับของผู้ที่เข้าร่วมอบรมเป็นต้น

๔.๓ ผลการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปข้อมูลจากการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยงานที่เข้าร่วมประชุม ได้แก่ ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข สำนักงานมัยสิ่งแวดล้อม สำนักงานสุขภาพอาหารและน้ำ กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย จำนวน ๕๐ คน โดยมีรายละเอียดการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้

๑. ประเด็นหัวข้อวิชาและขอบเขตของเนื้อหาของหลักสูตรอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

- เห็นควรกำหนดหัวข้อวิชาเกี่ยวกับด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐานให้ครอบคลุมถึงเทคนิควิธีการตรวจวัด และด้านกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการ เจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข โดยประกอบด้วยการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

๒. ประเด็นระยะเวลาการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

- เห็นควรกำหนดระยะเวลาการอบรมไม่เกิน ๕ วัน

๓. ประเด็นหน่วยงานจัดการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

- เห็นควรกำหนดให้หน่วยงานเอกชน สถาบันการศึกษา และนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด สามารถดำเนินการขอความเห็นชอบจากกรมอนามัย เพื่อเป็นหน่วยงานจัดการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

๔. ประเด็นผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านการทำแบบทดสอบ

- เห็นควรกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านการทำแบบทดสอบวัดผลการอบรมได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด

๔.๔ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาพิจารณากลั่นกรองร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

สรุปข้อมูลจากการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาพิจารณากลั่นกรองร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข โดยมีหน่วยงานที่เข้าร่วมประชุม ได้แก่ ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข สำนักงานมัยสิ่งแวดล้อม สำนักงานสุขภาพอาหารและน้ำ กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย จำนวน ๓๐ คน โดยมีรายละเอียดการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้

๑. ประเด็นหน่วยงานจัดการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

- เห็นควรกำหนดให้หน่วยงานจัดการอบรม ได้แก่ กรมอนามัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด หรือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แจ้งกรมอนามัย และหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมอนามัย ให้เป็นหน่วยงานจัดการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒. ประเด็นผู้เข้ารับการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

- เห็นควรกำหนดให้ข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งต้องเข้ารับการอบรมตามความในข้อ ๙ แห่งประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๓. ประเด็นหัวข้อวิชาของหลักสูตรอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

- เห็นควรให้เพิ่มเติมหัวข้อวิชาการในการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข เพื่อให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงานได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- เห็นควรให้เพิ่มเติมหัวข้อวิชาการจัดการเรื่องร้องเรียนและเหตุรำคาญ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข โดยให้เนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การวินิจฉัยว่าเป็นเหตุรำคาญ ผลกระทบจากเหตุรำคาญด้านกลิ่น เสียง ฝุ่นละออง ตามมาตรา ๒๕ และขั้นตอนการปฏิบัติงานจัดการเหตุรำคาญ เพื่อสามารถบังคับใช้ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขได้
- เห็นควรให้เพิ่มเติมหัวข้อวิชาในการควบคุมการสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข เพื่อให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานตามได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขได้
- เห็นควรให้เพิ่มเติมหัวข้อวิชาควบคุมและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข โดยให้แยกประเภทกลุ่มกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและอธิบายหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานตามหลักวิชาการควบคุมและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานการควบคุมจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และการบังคับใช้ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

๔. ประเด็นคุณสมบัติของวิทยากรผู้บรรยายในการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

- เห็นควรกำหนดคุณสมบัติของวิทยากร ต้องมีคุณสมบัติ อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้
 - (๑) ต้องมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปด้านนิติศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านกฎหมายว่าด้วยสาธารณสุข หรือรับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ๕ ปี
 - (๒) เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข หรือรับผิดชอบงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ของกรมอนามัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และมีประสบการณ์การทำงานด้านกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขหรือด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมมาไม่น้อยกว่า ๕ ปี
 - (๓) อาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การสอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขหรืออนามัยสิ่งแวดล้อมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๔.๕ หลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕”

หลักสูตรการอบรมดังกล่าวมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาศักยภาพของเจ้าพนักงานสาธารณสุข เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย และสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น โดยมุ่งเน้นการบรรยายให้ความรู้ และการฝึกปฏิบัติ การถาม – ตอบปัญหา โดยการนำกรณีตัวอย่างมาศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในพื้นที่และจำลองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ลึก รู้จริง ในอานาจหน้าที่ของตนเอง โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕”

๑. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ และเข้าใจ เกี่ยวกับด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และด้านกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการ เจตนารมณ์ สารบัญญัติ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบและเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

๒. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม/จำนวน

- ข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งต้องเข้ารับการอบรมตามความในข้อ ๙ แห่งประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

หมายเหตุ : จำนวนผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละรุ่นไม่เกิน ๘๐ คน และการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติในพื้นที่จริงหรือเหตุการณ์จำลองตามใบงาน กลุ่มละ ๑๐ – ๑๕ คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้จัดการอบรม

๓. ระยะเวลาในการอบรม

- ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์

๔. คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิ์ได้ใบรับรองการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

- ผู้ที่มีสิทธิ์ได้ใบรับรองการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เข้ารับการอบรมต้องทำแบบทดสอบวัดผลการอบรมได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และด้านกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการ เจตนารมณ์ สารบัญญัติ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๖. โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕” ประกอบด้วยหัวข้อวิชาและขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

หัวข้อวิชา ประกอบด้วยการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยหัวข้อวิชาดังต่อไปนี้

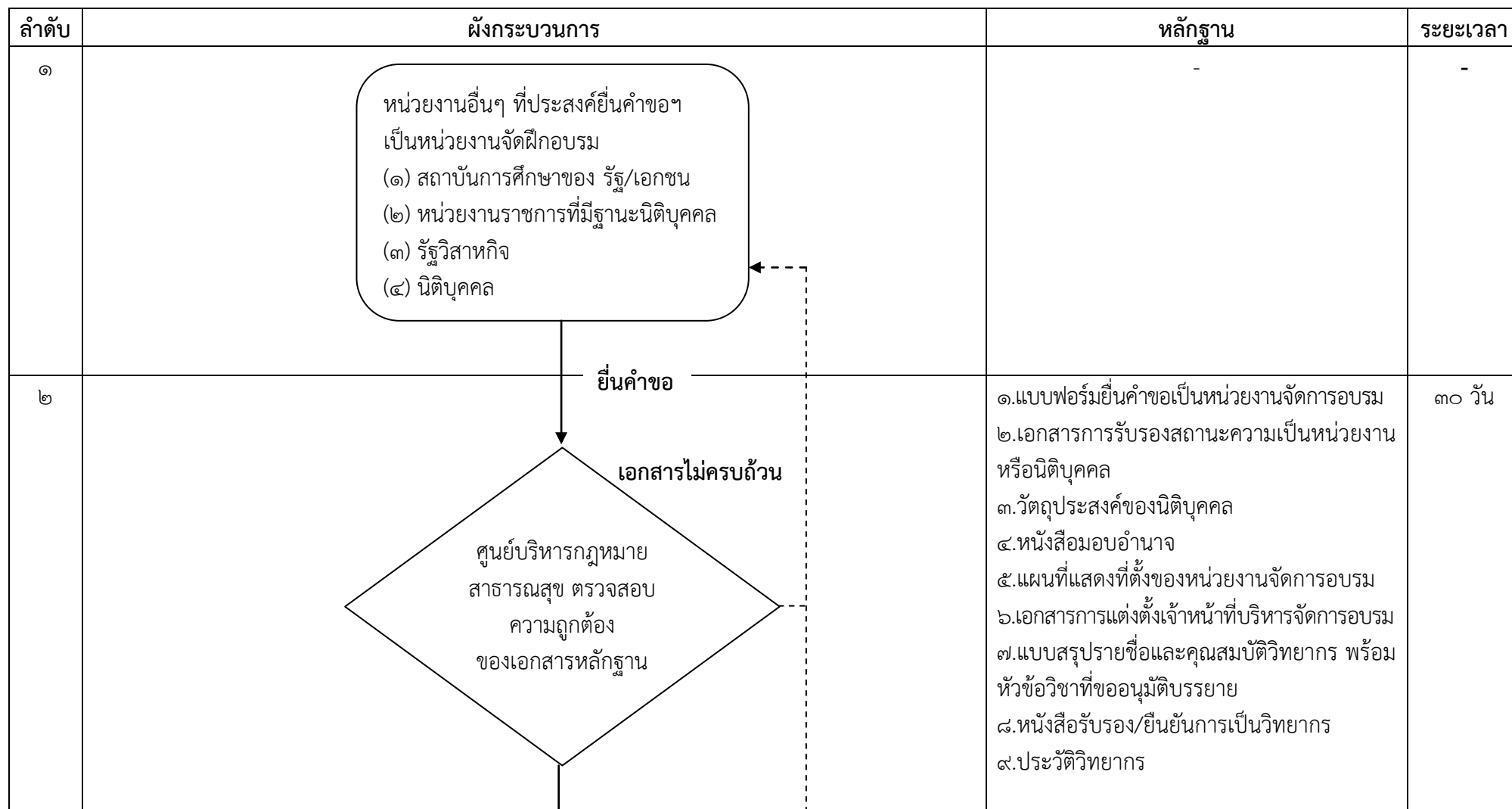
- (๑) กฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการเจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- (๒) สารบัญญัติและแนวทางการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- (๓) ประสิทธิภาพบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- (๔) การฝึกปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- (๕) หลักการและการบริหารจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม
- (๖) หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- (๗) หลักวิชาการในการจัดการเหตุรำคาญ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- (๘) หลักวิชาการในการควบคุมการสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- (๙) หลักวิชาการในการควบคุมและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข
- (๑๐) การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข

๗. การวัดและประเมินผล

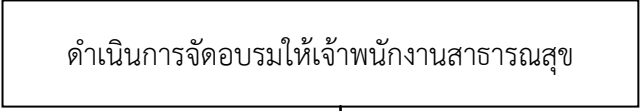
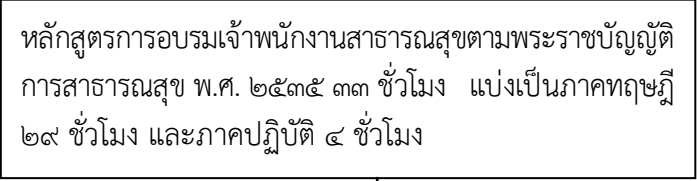
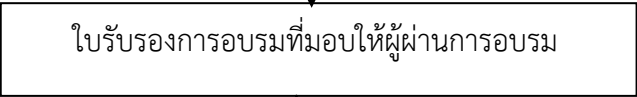
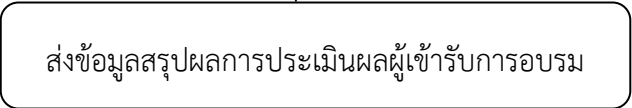
ผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านการทดสอบความรู้ภาคทฤษฎี โดยผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด และวัดจากการทดสอบความรู้ก่อน - หลัง โดยข้อสอบแบบปรนัย จำนวน ๘๐ ข้อ ระยะเวลา ๑ ชั่วโมง ๘๐ คะแนน

๘. ขั้นตอนการขอความเห็นชอบจากกรมอนามัยให้เป็นหน่วยงานจัดการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข

การนำหลักสูตรอบรมดังกล่าว ไปใช้ในการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าพนักงานสาธารณสุขสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนดังนี้



ลำดับ	ผังกระบวนการ		หลักฐาน	ระยะเวลา
		ขอความเห็นชอบ	๑๐.เอกสารและคู่มือประกอบการจัดการอบรมตามหลักสูตรฯ ๑๑.แผนการจัดการอบรมและเป้าหมายการจัดการอบรม ๑๒.ตัวอย่างวุฒิบัตรหรือหนังสือรับรองที่มอบให้ผู้ผ่านการอบรม ๑๓.หนังสือรับรองว่าเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขหรืออนามัยสิ่งแวดล้อม ๑๔.แบบฟอร์มการส่งข้อมูลรายชื่อผู้ผ่านการอบรมให้แก่ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย	
๓	เสนออธิบดี กรมอนามัยลงนาม ให้ความเห็นชอบ		หนังสือเสนออธิบดีกรมอนามัย เพื่อลงนามให้ความเห็นชอบต่อหน่วยงานจัดการอบรมฯ	๓๐ วัน
๔	ออกหนังสือรับรองหน่วยงานจัดอบรมฯ		หนังสือรับรองหน่วยงานจัดอบรมฯ	๑๕ วัน
๕	หน่วยงานจัดการอบรมดำเนินการจัดอบรม		-	-

ลำดับ	ผังกระบวนการ	หลักฐาน	ระยะเวลา
๖	 ดำเนินการจัดอบรมให้เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-
๗	 หลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ๓๓ ชั่วโมง แบ่งเป็นภาคทฤษฎี ๒๙ ชั่วโมง และภาคปฏิบัติ ๔ ชั่วโมง	เอกสารและคู่มือประกอบการจัดการอบรมตามหลักสูตรฯ	๓๓ ชั่วโมง
๘	 การวัดผล การอบรม	แบบทดสอบความรู้ภาคทฤษฎี โดยผ่านเกณฑ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด	๒ ชั่วโมง
๙	 ใบรับรองการอบรมที่มอบให้ผู้ผ่านการอบรม	ใบรับรองการอบรมที่มอบให้ผู้ผ่านการอบรม	-
๑๐	 ส่งข้อมูลสรุปผลการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม	ส่งข้อมูลสรุปผลการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมให้กับศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย ตามรูปแบบที่กำหนด	๑ ปี

หัวข้อวิชา	ขอบเขตเนื้อหา	รูปแบบ/วิธีการสอน	จำนวนชั่วโมง(ชม.)
๑. กฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึง หลักการ เจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของ กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	๑) แนวคิดการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน ๒) สิทธิ เสรีภาพของประชาชนด้านสิ่งแวดล้อมและ สุขภาพที่ได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ๓) ความเป็นมาและพัฒนาการของกฎหมายว่าด้วย การสาธารณสุข ๔) หลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการ สาธารณสุข โดยแสดงให้เห็นความเชื่อมโยง เจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขกับการ คุ้มครองประชาชนด้านสุขลักษณะและการอนามัย สิ่งแวดล้อม ๕) โครงสร้างและกลไกตามกฎหมายว่าด้วยการ สาธารณสุข แสดงให้เห็นถึงภาพรวมของสารบัญญัติ รวมถึงความเชื่อมโยงในเชิงระบบและกลไกของ กฎหมายสาธารณสุข ๖) บทบาทหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย ว่าด้วยการสาธารณสุข - บุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายว่าด้วยการ สาธารณสุข รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข - คณะกรรมการสาธารณสุข - คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ - คณะกรรมการเปรียบเทียบ	- บรรยาย - ยกตัวอย่างประกอบการบรรยาย - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๔ ชั่วโมง

	คณะกรรมการสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการสาธารณสุขจังหวัด - อธิบดีกรมอนามัย เจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าพนักงานท้องถิ่น - ผู้ประกอบการ / ประชาชน / เอกชน		
๒. สารบัญญัติและแนวทางการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	- อธิบายสารบัญญัติในหมวดที่เกี่ยวกับการอนามัยสิ่งแวดล้อม และอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุข ได้แก่ หมวด ๓ การจัดการสิ่งปฏิกูลมูลฝอย หมวด ๔ สุขลักษณะอาคาร หมวด ๕ เหตุรำคาญ หมวด ๖ การเลี้ยงสัตว์และปล่อยสัตว์ หมวด ๗ กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมวด ๘ ตลาด สถานที่จำหน่ายและสถานที่สะสมอาหาร หมวด ๙ การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ หมวดที่ ๑๐ อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุข หมวดที่ ๑๑ หนังสือรับรองการแจ้ง หมวดที่ ๑๒ ใบอนุญาต หมวดที่ ๑๓ ค่าธรรมเนียมและค่าปรับ หมวดที่ ๑๔ การอุทธรณ์ หมวดที่ ๑๕ บทกำหนดโทษ	- บรรยาย - ยกตัวอย่างประกอบการบรรยาย - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๖ ชั่วโมง

	โดยเนื้อหาในการบรรยายครอบคลุมทั้ง ๔ ส่วน ดังนี้ (๑) ส่วนเนื้อหาสาระ/ความหมายของบทบัญญัติ และ บทบาท/อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข และผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งฯ ในการบังคับใช้บทบัญญัติ ตามหมวด ๓-๙ ประกอบ กับหมวด ๑๐ (๒) ส่วนสารบัญญัติที่เชื่อมโยงกับกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข (หมวด ๓ – หมวด ๙) มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น กฎหมายว่าด้วยโรงงาน กฎหมายว่าด้วย ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และกฎหมาย ว่าด้วยอาคาร เป็นต้น (๓) ส่วนของบทบัญญัติที่เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอน การออกใบอนุญาต หนังสือรับรองการแจ้ง การกำหนด/ เก็บอัตราค่าธรรมเนียม โดยเชื่อมโยงกับกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องด้วย (๔) ส่วนของบทบัญญัติที่เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอน การออกคำสั่ง การอุทธรณ์ การเปรียบเทียบคดี โดยให้ เชื่อมโยงตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และบทกำหนดโทษในแต่ละฐาน ความผิดตามหมวด ๑๐ - ๑๕		
๓. ประสพการณ์บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	ประสพการณ์การบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุขตาม กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข เช่น - การควบคุมกิจการต่างๆ ตามหมวด ๓ - ๙	- อภิปรายหมู่ - ยกตัวอย่างประกอบการบรรยาย - อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	๓ ชั่วโมง

	- การจัดการเหตุรำคาญ - การออกคำสั่งทางปกครอง - การเปรียบเทียบคดี - การฟ้องร้องดำเนินคดีด้านกฎหมายสาธารณสุข - การออกใบอนุญาต/การออกหนังสือรับรองการแจ้ง	(ผู้แทนกรมอนามัย ผู้แทนศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข ผู้แทน กทม. ผู้แทน เทศบาล หรือ ผู้แทน สสจ.)	
๔. การฝึกปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	การฝึกปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุข ได้แก่ ๑) การออกใบอนุญาต การออกหนังสือรับรองการแจ้ง - การรับคำขอ การตรวจเอกสาร การตรวจสอบกิจการก่อนออกใบอนุญาต การออกใบอนุญาต - การรับคำขอการออกใบรับแจ้ง การตรวจเอกสารการออกหนังสือรับรองการแจ้ง - ค่าธรรมเนียมและค่าปรับ - หลักการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและหนังสือรับรองการแจ้ง - การเปรียบเทียบคดี/ปรับ ๒) การจัดการเรื่องร้องเรียนและเหตุรำคาญ - การรับเรื่องร้องเรียน - การตรวจสอบข้อเท็จจริง - การสรุปผลตามข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย - การรายงานข้อมูลต่อเจ้าพนักงานสาธารณสุข - การเปรียบเทียบคดี	<u>ลักษณะกิจกรรม</u> - แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติในพื้นที่จริงหรือเหตุการณ์จำลองตามใบงาน กลุ่มละ ๑๐ – ๑๕ คน - นำเสนอ - วิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการเรียนรู้	๔ ชั่วโมง
๕. หลักการและการบริหารจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม	- ความสำคัญของงานอนามัยสิ่งแวดล้อม - ขอบเขตของงานอนามัยสิ่งแวดล้อม - ผลกระทบจากปัญหาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม	บรรยาย	๑ ชั่วโมง

	- บทเรียนด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในประเทศ		
๖. หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	- หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการมูลฝอยทั่วไปตามกฎหมายกระทรวงและประกาศ - หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการมูลฝอยติดเชื้อตามกฎหมายกระทรวงและประกาศ - หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการมูลฝอยเป็นพิษหรืออันตรายจากชุมชน ตามกฎหมายกระทรวงและประกาศ - หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลตามกฎหมายกระทรวงและประกาศ	บรรยาย	๔ ชั่วโมง
๗. หลักวิชาการในการจัดการเหตุรำคาญ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	- หลักวิชาการในการตรวจสอบข้อเท็จจริงของการร้องเรียน - หลักการใช้เครื่องมือ - สรุปผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง - การจัดการเหตุรำคาญตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประกาศพื้นที่ควบคุมเหตุรำคาญ พ.ศ. ๒๕๖๑	บรรยาย	๓ ชั่วโมง
๘. หลักวิชาการในการควบคุมการสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	- หลักวิชาการในการควบคุมการสุขาภิบาลอาหารและน้ำ - หลักวิชาการในการควบคุมตลาดตามกฎหมายกระทรวงและประกาศ - หลักวิชาการในการควบคุมสถานที่จำหน่ายอาหาร	บรรยาย	๓ ชั่วโมง

	ตามกฎหมายกระทรวงและประกาศ - หลักวิชาการในการควบคุมกิจการกลุ่มที่ ๓ ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๕๘ - หลักวิชาการในการควบคุมมาตรฐานน้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข		
๙. หลักวิชาการควบคุมและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	- หลักวิชาการในการควบคุมและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามกฎหมายกระทรวงและประกาศ ได้แก่ ๑. กิจการที่เกี่ยวกับสัตว์เลี้ยง ๒. กิจการที่เกี่ยวกับสัตว์และผลิตภัณฑ์ ๓. กิจการที่เกี่ยวกับยา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์การแพทย์ เครื่องสำอาง ผลิตภัณฑ์ ทำความสะอาด ๔. กิจการที่เกี่ยวกับการเกษตร ๕. กิจการที่เกี่ยวกับโลหะหรือแร่ ๖. กิจการที่เกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักรหรือเครื่องกล ๗. กิจการที่เกี่ยวกับไม้หรือกระดาษ ๘. กิจการที่เกี่ยวกับการบริการ ๙. กิจการที่เกี่ยวกับสิ่งทอ ๑๐. กิจการที่เกี่ยวกับหิน ดิน ทราย ซีเมนต์ หรือวัตถุที่คล้ายคลึง ๑๑. กิจการที่เกี่ยวกับปิโตรเลียม ปิโตรเคมี ถ่านหิน ถ่านโค้ก และสารเคมีต่าง ๆ ๑๒. กิจการอื่น ๆ	บรรยาย	๓ ชั่วโมง

๑๐. การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข	- หลักวิชาการในการควบคุมประเภทหรือขนาดของ กิจการ และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ผู้ขออนุญาต จะต้องดำเนินการก่อนการพิจารณาออกใบอนุญาต และหลักเกณฑ์ในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ที่เกี่ยวข้อง ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขดังกล่าว	บรรยาย	๒ ชั่วโมง
รวม			๓๓ ชั่วโมง

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การจัดทำหลักสูตร “การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study) เก็บข้อมูลเป็นแบบสำรวจ/สอบถาม จำนวน ๓๖ แห่ง ได้รับการตอบกลับมาจำนวน ๒๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๖ การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) การรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประชุม คณะอนุกรรมการพิจารณาพิจารณาถ้อยแถลงการณ์กระทรวงสาธารณสุขระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ – กรกฎาคม ๒๕๖๑ สามารถสรุปผล อภิปรายผล และได้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑. สรุปและอภิปรายผล

๒. ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปและอภิปรายผล

จากการส่งแบบสอบถามถึงเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานสังกัดราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด ๓๖ แห่ง โดยใช้ระยะเวลาในการสำรวจตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ๒๕๖๐ ได้รับการตอบกลับมาทั้งหมด ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๘๐.๕๖) โดยได้สอบถามในประเด็นต่างๆดังนี้ ๑) ระดับการศึกษา ผลการสำรวจพบว่า เจ้าพนักงานสาธารณสุขมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ ๖๐ รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ ๔๐ ๒) หน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การตรวจเหตุรำคาญ การตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีร้องเรียน อุทธรณ์คำสั่งตามกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมาย ๓) ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรม ผลการสำรวจพบว่า น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑ สัปดาห์มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ ๙๒.๓๑ รองลงมาคือ มากกว่าหรือเท่ากับ ๑ สัปดาห์ ร้อยละ ๗.๖๙ ๔) ความต้องการให้มีหัวข้อวิชาและขอบเขตของหลักสูตร ได้แก่ อนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และสารบัญญัติ โครงสร้างกลไก และแนวทางการบังคับใช้ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และ๕) ประเด็นรูปแบบวิธีการในการจัดอบรม ได้แก่ บรรยาย การฝึกปฏิบัติ และการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบของการจัดอบรมให้ความรู้และควมมีการประเมิน ติดตามผลและจัดอบรมซ้ำ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

ผลจากการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) ในประเด็นของการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ต้องผ่านการอบรม ประเด็นหลักสูตรการอบรมควรมีเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อการอบรม และประเด็นระยะเวลาการอบรม พบว่า ที่ประชุมเสนอให้วิเคราะห์งานและบทบาทอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในแต่ละภาคส่วนทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข และหัวข้อวิชาหลักสูตรการอบรมควรประกอบด้วย เทคนิคการไกล่เกลี่ยในกรณีเกิดการร้องเรียนในเรื่องต่างๆ การบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุขและกฎหมายปกครอง เทคนิคการตรวจวัดเสียงแสงสว่าง และน้ำเสีย โดยระยะเวลาการอบรมควรกำหนดให้ไม่เกิน ๕ วัน ซึ่งแบ่งเป็นภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นต้น

ผลจากการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการจัดทำหลักสูตรอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข พบว่า เห็นควรกำหนดหัวข้อวิชาเกี่ยวกับด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐานให้ครอบคลุมถึงเทคนิควิธีการตรวจวัด และด้านกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึง

หลักการ เจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข โดยประกอบด้วยการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีระยะเวลาการอบรมไม่เกิน ๕ วัน และเห็นควรกำหนดให้หน่วยงานเอกชน สถาบันการศึกษา และนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด สามารถดำเนินการขอความเห็นชอบจากกรมอนามัย เพื่อเป็นหน่วยงานจัดการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข รวมทั้งมีการกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องผ่านการทำแบบทดสอบวัดผลการอบรมได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด

ผลจากการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาพิจารณาการร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขต่อการจัดทำหลักสูตรอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข พบว่า เห็นควรกำหนดให้หน่วยงานจัดการอบรม ได้แก่ กรมอนามัย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด หรือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แจ้งกรมอนามัย และหน่วยงานที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมอนามัย ให้เป็นหน่วยงานจัดการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุขที่ต้องเข้ารับการอบรม ได้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานราชการ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งต้องเข้ารับการอบรมตามความในข้อ ๙ แห่งประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และเห็นควรให้เพิ่มเติมประเด็นหัวข้อวิชาในการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย จัดการเรื่องร้องเรียนและเหตุรำคาญ การควบคุมการสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ควบคุมและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมทั้งเห็นควรกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรผู้บรรยาย โดยต้องมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปด้านกฎหมาย วิทยาศาสตร์ หรือด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และเป็นผู้รับผิดชอบงานหรือผู้มีประสบการณ์ในด้านกฎหมาย หรือด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี รวมทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การสอนในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขหรืออนามัยสิ่งแวดล้อมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า เจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องการได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และมีความต้องการให้หัวข้อวิชาและขอบเขตของหลักสูตรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยหัวข้อที่ต้องการ คือ ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และด้านกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการ เจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยการอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และด้านกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจและการรับฟังความคิดเห็นที่มีความต้องการให้มีหัวข้อวิชา ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นฐาน และด้านกฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการ เจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขในหลักสูตรฯ สำหรับประเด็นระยะเวลาที่เหมาะสมในการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข เห็นควรกำหนดระยะเวลา ๕ วัน และผู้ดำเนินการได้จัดทำขึ้นมาจากผลการสำรวจการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus group) การรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาพิจารณาการร่างกฎหมายระดับอนุบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข โดยหลักสูตรประกอบด้วย ๑. กฎหมายกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ สิ่งแวดล้อม และสุขภาพของประชาชน รวมถึงหลักการ เจตนารมณ์ และโครงสร้างกลไกของกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๒. สารบัญญัติและแนวทางการบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๓. ประสบการณ์บังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๔. การฝึกปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๕. หลักการและการบริหารจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม ๖. หลักวิชาการในการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ตามกฎหมายว่าด้วยการ

สาธารณสุข ๗. หลักวิชาการในการจัดการเหตุรำคาญ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๘. หลักวิชาการในการควบคุมการสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๙. หลักวิชาการในการควบคุมและจัดการกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ๑๐. การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ดังนั้น หลักสูตรจะมีรูปแบบเน้นการฝึกปฏิบัติ และวิทยาการของหลักสูตรควรมีเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของผู้เข้าอบรมดังกล่าว

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการดำเนินงานในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานและข้อเสนอแนะต่อการศึกษาค้างต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๒.๑ ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงาน

๑. การพัฒนาหลักสูตรควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและมีการทดลองใช้

๒. วิธีการประเมินผล ควรมีความเหมาะสมและมีมาตรฐาน

๓. ควรมีการนำหลักสูตรอบรมดังกล่าวไปทดลองใช้จริง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

๕.๒.๒ ข้อเสนอแนะต่อการศึกษาค้างต่อไป

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นหลักสูตรพื้นฐาน ดังนั้นในการศึกษาค้างต่อไปควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรกฎหมายว่าด้วยสาธารณสุขสำหรับผู้รับผิดชอบด้านกฎหมาย และมีหลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานสาธารณสุขในระดับความเชี่ยวชาญสูงในแต่ละด้าน เช่น การออกคำสั่งทางปกครอง การเปรียบเทียบ การยึดอายัดและการตรวจเหตุรำคาญ

บรรณานุกรม

- กาญจนา คุณารักษ์. หลักสูตรและการพัฒนา.นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร ; ๒๕๒๗.
- กรมวิชาการ. การดำเนินการตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ; ๒๕๓๗.
- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. จาก
<http://www.spo.go.th/web/dhrm/index.php/๒๐๑๓-๐๑-๑๖-๐๙-๐๙-๕๗/๒๖-๑๔-๓-๒๕๕๖>
 ค้นเมื่อพฤษภาคม ๑๕, ๒๕๕๖.
- ฉันท ชาติทอง. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น, กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒,
 พ.ศ. ๒๕๕๐.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. แนวคิดและวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ.สารพัฒนาหลักสูตร.๒๕๓๗;
 ๑๓(๑๑๖):๒๕.
- ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร.จาก <http://ariyakhrutthong.wordpress.com>. ค้นเมื่อมกราคม ๖, ๒๕๕๘.
- นิคม ชมพุลอง. วิธีการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.
 มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์ ; ๒๕๔๕.
- บุญมี เณรยอด. หลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.
- มณฑิลา ชนะสิทธิ์. การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา ใน
 โครงการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น. สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 สงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย ; ๒๕๓๙.
- วิชัย ดิสสระ. การพัฒนาหลักสูตรและการสอน. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น ; ๒๕๓๕.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: สานต่อที่ท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เซ็น เทอร์
 ดิสคัฟเวอร์ จำกัด ; ๒๕๔๒.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. ๒๕๓๗. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น ; ๒๕๓๗.
- ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย, คู่มือพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ (ฉบับแก้ไข
 เพิ่มเติม ๒๕๕๐), กรุงเทพฯ : สำนักกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, พิมพ์ครั้งที่ ๕,
 พ.ศ. ๒๕๕๒.
- ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย, แนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข
 พ.ศ.๒๕๓๕,
 กรุงเทพฯ : สำนักกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, พิมพ์ครั้งที่ ๒, พ.ศ. ๒๕๕๓.
- ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, สรุปรายงานสถานการณ์การออก
 ข้อกำหนดของ ท้องถิ่นของเทศบาลและอบต. ทั่วประเทศ ประจำปี ๒๕๕๖, จาก
http://laws.anamai.moph.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๙๙๗&filename=Page_Rulelaws.
 ค้นเมื่อธันวาคม ๑๐ , ๒๕๕๗.
- สังต์ อุทรานนท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร.พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : เซนเตอร์พลับลิคเคชันการ
 พิมพ์, ๒๕๒๘.
- สันต์ ธรรมบำรุง. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร. หน่วยงานนิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, ๒๕๒๗.
- สมิตร คุณานุกร. หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, ๒๕๑๘.

สุเทพ อ่วมเจริญ. การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, พ.ศ. ๒๕๕๗

หัตยา เจียมศักดิ์. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง หัตถกรรมในท้องถิ่น ชั้นประถมศึกษา ปีที่ ๕ ของ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ; ๒๕๓๙.

Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. J. Curriculum planning for better teaching and learning. New York: Holt, Rinehart and Winston ; ๑๙๘๑.

Taba, H . *Curriculum development: theory and practice*. New York, NY: Harcourt, Brace & World ; ๑๙๖๒.

Tyler, R. W. *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press ; ๑๙๕๐.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความคิดเห็น
การจัดทำหลักสูตรอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข
พ.ศ. ๒๕๓๕

คำชี้แจง

แบบสอบถามความคิดเห็นนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลความคิดเห็น ในการจัดทำหลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข โดยข้อมูลที่ได้จะนำเสนอผลในภาพรวม ไม่เจาะจงบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะ และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของผู้รายงาน แบบสอบถามความคิดเห็นแบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้รายงาน

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการจัดทำหลักสูตร

โดยขอความร่วมมือท่านทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้รายงาน

๑. ชื่อ-สกุล.....
๒. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๓. อายุ ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๖๐ ปีขึ้นไป
๔. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีโท ☐ ปริญญาตรีเอก
๕. ตำแหน่ง.....
 (หากมีตำแหน่งงานทางการบริหารกรุณาระบุ).....
๖. หน่วยงาน (สำนัก/กอง/ฝ่าย).....
- อำเภอ.....ตำบล.....จังหวัด.....
๗. โทรศัพท์(มือถือและสำนักงาน).....โทรสาร.....
๘. E-mail (เขียนตัวพิมพ์ใหญ่).....

ส่วนที่ ๒ ข้อมูล/รายละเอียดการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านกฎหมายของกรมอนามัย

๙. ท่านคิดว่าระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดอบรมของหลักสูตรควรเป็นอย่างไร
 - ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑ สัปดาห์ (โปรดระบุจำนวนวัน).....
 - ☐ มากกว่าหรือเท่ากับ ๑ สัปดาห์ (โปรดระบุจำนวนวัน).....
๑๐. ท่านต้องการให้มีหัวข้อ/ประเด็นใดบ้างในหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านกฎหมายของกรมอนามัย

.....

.....

๑๑. ท่านต้องการให้นั้น เรื่อง/ประเด็นใดในหลักสูตรเป็นพิเศษหรือไม่ โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

๑๒. รูปแบบ/วิธีการ ในการพัฒนาศักยภาพควรเป็นแบบใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑๓. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่มประเด็นเฉพาะ(Focus Group)

คำชี้แจง

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) :

วิทยากร :

ผู้จดบันทึก (Notetaker) :

ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) :

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ในสังกัดหน่วยงานราชการส่วนกลาง เรื่องการบังคับใช้กฎหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๒. นำข้อมูลมาประกอบการจัดทำข้อเสนอต่อการปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฯ เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

กลุ่มเป้าหมาย :

ระยะเวลาสนทนากลุ่ม (ช่วงเช้า) : ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที /

ระยะเวลาสนทนากลุ่ม (ช่วงบ่าย) ๑ ชั่วโมง และจัดทำข้อมูลเพื่อเตรียมนำเสนอบนเวที : ๓๐ นาที

(ให้แต่ละกลุ่มส่งผู้แทนนำเสนอสรุปความคิดเห็นจากที่ประชุมกลุ่มบนเวที กลุ่มละ ๑๐-๑๕ นาที)

คำอธิบาย : แบบสนทนากลุ่มนี้เป็นคำถามปลายเปิด ผู้ให้สนทนากลุ่มสามารถตอบคำถามได้ตามความเข้าใจ
เริ่มดำเนินการสนทนากลุ่มเวลา ๑๐.๓๐-๑๒.๐๐ น.

- ♦ ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) แนะนำตนเอง วิทยากร และทีมงาน
- ♦ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มแต่ละคนแนะนำตนเอง (ชื่อ-ตำแหน่ง/หน่วยงาน)
- ♦ เข้าสู่ประเด็นคำถาม ดังนี้

๑. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบบริหารจัดการเพื่อจัดทำบัตรประจำตัวให้กับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือไม่ หรือมีแนวทางปฏิบัติในการจัดทำบัตรอย่างไร มีการจัดทำทะเบียนรายชื่อหรือมีการจัดทำฐานข้อมูลของเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือไม่

.....

๒. ท่านและเจ้าพนักงานสาธารณสุขในหน่วยงานของท่านเคยมีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบตรา ดูแล ให้ข้อเสนอแนะและรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ หรือไม่ และมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไร

.....

๓. ท่านมีความเห็นว่าประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนพิเศษ ๑๓๘ ง วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ มีความเหมาะสมแล้ว หรือควรมีการปรับปรุงแก้ไขในประเด็นใดบ้าง

๓.๑ เห็นควรให้ยกเลิกการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใดหรือไม่ อย่างไร

- เห็นควรให้ยกเลิกบางตำแหน่งที่ไม่เกี่ยวข้องออกจากประกาศฯ หรือไม่
- เห็นควรให้เพิ่มเติมหน่วยงานใดในประกาศกระทรวงฯ หรือไม่

.....

.....

.....

๓.๒ เห็นควรให้เพิ่มเติมโดยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานในตำแหน่งใดหรือไม่ อย่างไร และควรมีการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

๓.๓ ควรปรับปรุงแก้ไขชื่อตำแหน่งหรือหน่วยงานในประกาศกระทรวงฯ ข้อใดหรือไม่ อย่างไร

- มีหน่วยงาน/ตำแหน่งใดในประกาศฯ มีการเปลี่ยนชื่อหรือไม่

.....

.....

๓.๔ ควรปรับปรุงแก้ไขบทบาทและอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามประกาศกระทรวงฯ ข้อใดหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

๓.๕ ควรปรับปรุงแก้ไขเขตพื้นที่รับผิดชอบของเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามประกาศกระทรวงฯ ข้อใดหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

๔. ท่านมีความคิดเห็นว่า ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของเจ้าพนักงานสาธารณสุขให้ต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กรมอนามัยกำหนดหรือไม่ อย่างไร อาทิเช่น

- กำหนดให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับต่ำกว่าปฏิบัติการ ซึ่งได้รับมอบหมายแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กรมอนามัยกำหนด
- กำหนดให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับต่ำกว่าชำนาญการ ซึ่งได้รับมอบหมายแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กรมอนามัยกำหนด
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขทุกระดับ ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ นี้ ต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กรมอนามัยกำหนด

- เจ้าพนักงานสาธารณสุขทุกระดับ ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ นี้ ที่ไม่ได้จบวุฒิการศึกษาด้านสาธารณสุขต้องได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กรมอนามัยกำหนด

๕. หากเห็นควรต้องกำหนดคุณสมบัติของเจ้าพนักงานสาธารณสุขให้ต้องผ่านการอบรม หลักสูตรการอบรมควรมีเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านใดบ้าง และควรกำหนดระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้ออย่างไร

๖. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการปรับปรุงประกาศกระทรวงฯ

ขอขอบคุณทุกความคิดเห็น

ทุกความคิดเห็นของท่าน จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงสาธารณสุขฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
