



# การประเมินผล

การดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

## จัดทำโดย

นางสาวจิระณี คงเกิด

นางสาวจิตราภรณ์ สุวรรณเนตร

นางสาวรัตติภรณ์ สังข์รุ่ง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กรมควบคุมโรค



Visit

[www.ddc.moph.go.th/dsp](http://www.ddc.moph.go.th/dsp)



## กรมควบคุมโรค

DEPARTMENT OF DISEASE CONTROL

การประเมินผลการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน  
สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

### ที่ปรึกษา

จำเริญสรณ์ งามมูลแสน

เลขานุการกรม

ดร.ธนัชฐา ดิขสุวรรณ

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

### จัดทำโดย

นางสาวจิระณี คงเกิด

นางสาวจิตราภรณ์ สุวรรณเนตร

นางสาวรัตติกรณ์ สังข์รุ่ง

### เผยแพร่

เว็บไซต์กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมควบคุมโรค

## คำนำ

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสุขของบุคลากร ซึ่งไม่เพียงแต่จะมีผลดีต่อบุคลากรภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความผูกพัน และการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีอีกด้วย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการป้องกันและควบคุมโรค ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากร การประเมินผลโครงการเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และทบทวนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิด CIPP Model (Context, Input, Process, Product) ในการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถประเมินผลในมิติที่หลากหลาย ทั้งในด้านบริบท การป้อนข้อมูล กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่ได้ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและประโยชน์ของการดำเนินโครงการ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาโครงการในอนาคต ผลการประเมินโครงการนี้จะช่วยให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงในการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมควบคุมโรคให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและสุขภาพดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

การประเมินครั้งนี้จึงถือเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งในด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพการเงิน ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญในการสร้างความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดีในองค์กรต่อไป

นางสาวจิระณี คงเกิด และผู้ร่วมจัดทำ

ธันวาคม 2567

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	ก
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา	3
1.3 นิยามศัพท์	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล	9
2.3 รูปแบบการประเมินผลโครงการด้วย CIPP Model	20
2.4 นโยบายและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.6 กรอบแนวคิด	33
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา</b>	
3.1 ประชากรที่ศึกษาและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	34
3.2 ขั้นตอนการประเมินผล	35
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	35
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.5 การควบคุมการศึกษา	37
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	37
3.7 ขอบเขตด้านระยะเวลา	38
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	
<b>ส่วนที่ 1</b> ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	39
<b>ส่วนที่ 2</b> ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะ องค์กรที่ดี สำหรับผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ	44
<b>ส่วนที่ 3</b> ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน สำหรับการประเมินผลโครงการสร้างเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	49
<b>ส่วนที่ 4</b> ผลการสำรวจความพึงพอใจโครงการพัฒนาสถานที่ทำงานปลอดภัย ปลอดภัย กายใจเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	52

บทที่ 5 สรุปผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุป	54
5.2 อภิปรายผล	57
5.3 ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	64

-----

## บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

การประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน โดยมีภารกิจหลักในการป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพต่าง ๆ ภายในประเทศและระดับนานาชาติ ด้วยเหตุนี้ บุคลากรของกรมควบคุมโรคจึงต้องได้รับการพัฒนาและสนับสนุนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และสุขภาพ เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 ที่เน้นการพัฒนาาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขและสุขภาวะองค์กรที่ดี ได้รับการออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การประเมินผลโครงการนี้ดำเนินการตามรูปแบบการประเมิน CIPP Model (Context, Input, Process, Product) ที่ครอบคลุมการประเมินในทุกมิติของโครงการ โดยการใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

### สรุปผลการประเมิน

**บริบท (Context):** โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่มีสุขภาวะที่ดี และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของโครงการกับแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความสุขของบุคลากร

**ปัจจัยนำเข้า (Input):** การประเมินพบว่าการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ อย่างดี เช่น ความเชี่ยวชาญของบุคลากร การแต่งตั้งคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ การจัดเตรียมเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม รวมถึงงบประมาณที่สนับสนุนโครงการได้อย่างเพียงพอ

**กระบวนการ (Process):** กระบวนการดำเนินงานของโครงการมีความชัดเจนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การจัดบุคลากร การติดตามผล การประสานงาน รวมถึงการจัดการงบประมาณ ซึ่งทั้งหมดดำเนินการตามมาตรฐานและมีการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ

**ผลผลิต (Product):** ผลลัพธ์ที่ได้รับจากโครงการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่มีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดี ซึ่งสามารถเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของระดับความพึงพอใจในทุกมิติของชีวิตการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. การเสริมสร้างสุขภาพการเงิน: จากผลการประเมินพบว่า “สุขภาพการเงิน” ของบุคลากรยังคงมีระดับต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพการเงินของบุคลากร เช่น การจัดการการเงินส่วนบุคคล การมีแผนการออม และการให้คำแนะนำในเรื่องการลงทุน

2. การเสริมสร้างสุขภาพกายและการผ่อนคลาย: ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยในการดูแลสุขภาพกายและการผ่อนคลาย เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การให้คำแนะนำเรื่องการดูแลสุขภาพ และการสร้างพื้นที่ผ่อนคลายภายในองค์กร

3. การสื่อสารและการมีส่วนร่วม: ควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีการรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยอาจมีช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและทันสมัย รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมขององค์กร

การประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขและสุขภาวะองค์กรที่ดี มีผลสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ ทั้งในด้านการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและสุขภาวะของบุคลากรภายใน กรมควบคุมโรค การพัฒนาโครงการในอนาคตควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาพการเงิน สุขภาพกาย และการผ่อนคลายของบุคลากรเพื่อยกระดับการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นในระยะยาว

-----

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานและให้ความสำคัญต่อผลผลิตขององค์กร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นกลไกหลักในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร การตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร ด้วยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทาง และกิจกรรมที่มุ่งเป้าหมาย ให้คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นบุคลากรในองค์กร (วิชราภรณ์ วายลม, 2563) มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินงานชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว



องค์กรมีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ 1. Happy Body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรง ทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข 2. Happy Heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม 3. Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัว ก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม 4. Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ 5. Happy Soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็น พื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตปละ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปละ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 6. Happy Money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ 7. Happy Family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ 8. Happy Society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา การสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง ในองค์กรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศและระดับนานาชาติ โดยมีภารกิจคือศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาและกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและเทคโนโลยีตลอดจนการพัฒนาบุคลากรด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมถึงเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน ดังนั้นบุคลากรกรมควบคุมโรคจึงต้องมีความรู้และทักษะการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยการสนับสนุนทางวิชาการ องค์ความรู้ และเทคโนโลยีจากกรมควบคุมโรคที่มีมาตรฐาน เพื่อให้มีพฤติกรรมป้องกันควบคุมโรคที่ถูกต้อง มีความรู้ด้านสุขภาพ มีการสื่อสารอย่างเหมาะสม รู้เท่าทัน สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี โดยกรมควบคุมโรคได้กำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยมีมาตรการพัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีความสุขและสุขภาพที่ดีการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (กองทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค, 2565)

จากผลการสำรวจระดับความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้วยเครื่องมือ Happinometer ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565 พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขในภาพรวมร้อยละ 65.02 และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ร้อยละ 67.66 และเมื่อพิจารณาแยกมิติแห่งความสุขรายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความสุขและความผูกพัน ในระดับมีความสุข (Happy) โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอย่างต่อเนื่องในทุกปี จำนวน 3 ลำดับ ที่ต้องเร่งแก้ไข และพัฒนา คือ มิติ Happy Money (สุขภาพการเงินดี) ร้อยละ 53.94 มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ร้อยละ 59.64 และมิติ Happy Body (สุขภาพกายดี) ร้อยละ 63.57 ซึ่งจากผลการประเมินกรมควบคุมโรคจึงควรเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร ตามแนวทางที่กำหนด เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ภายในกรมควบคุมโรค (กองทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค, 2566)

สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นหน่วยงานสนับสนุน และมีบทบาทสำคัญในการสร้างสร้างความผูกพันของ บุคลากรกรมควบคุมโรค จึงได้มีการดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดีให้แก่บุคลากรภายในกรมควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง โดยหวังว่าผลลัพธ์จากการดำเนินโครงการจะส่งผลให้เกิดความสุข ความผูกพันของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสำนักงานเลขาธิการกรมได้มีการขับเคลื่อนโครงการอย่างต่อเนื่อง แต่ขาดการทบทวนและประเมินความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรบุคคล ทิศทางการดำเนินงาน และจุดเน้นของกรมควบคุมโรค และงบประมาณที่ใช้กับผลผลิตที่ได้รับ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยใช้กรอบแนวคิด CIPP Model ในการประเมินโครงการนี้ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและประโยชน์ ของการดำเนินงาน รวมถึงการนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยใช้แนวคิดการประเมิน CIPP Model

2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในอนาคต

### 1.3 นิยามศัพท์

**โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี** หมายถึง โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค โดยสำนักงานเลขานุการกรม เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม ซึ่งการจัดกิจกรรมมุ่งสร้างความรู้ ความเข้าใจการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุขส่งเสริมสุขภาพกายและใจให้เป็นสุข จนส่งผลให้บุคลากรกรมควบคุมโรคเกิดความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ซึ่งมีโครงการ ดังนี้

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมบุคลากรสุขภาพดี ปลอดภัย ปลอดภัย ใจเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ 2566

- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันปัญหาสุขภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ 2566

- โครงการพัฒนาการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ 2566

**องค์กรแห่งความสุข** หมายถึง องค์กรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข ที่ทำงานน้อย และนำทำงาน (กองทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค, 2566)

**ความผูกพัน** หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึก หรือการแสดงออกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ 1) พูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) 2) อายากอยู่กับองค์กร (Stay) 3) มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) (เวทยา ใฝ่ใจดี และคณะ, 2023)

**สุขภาวะองค์กรที่ดี** หมายถึง องค์กรมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ จิตสังคม จิตวิญญาณ ปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

**การประเมินผลโครงการ** หมายถึง การประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ใช้รูปแบบประเมิน CIPP (Stufflebeam and Shinkfield, 1985) รายละเอียดดังนี้

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) คือ การประเมินความสอดคล้องของหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายของหน่วยงานและต้นสังกัด วิธีดำเนินการ และการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) คือ การประเมินความรู้ ความพร้อม ความสามารถ ความพอเพียง ความเหมาะสมของบุคลากร งบประมาณ ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์กิจกรรมในการดำเนินโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) คือ การประเมินเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินกิจกรรม การดำเนินงานจัดกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการ และการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

4. การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้น (Product Evaluation) คือ การประเมินคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการ และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากโครงการ

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์แก่บุคลากรที่ได้เข้ารับการส่งเสริมและพัฒนาในครั้งต่อไป

1.4.2 สามารถนำผลการศึกษา มากำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อการพัฒนาโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง และนำมาใช้ปรับปรุงโครงการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4.3 เป็นแนวทางเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุขในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.4 บุคลากรกรมควบคุมโรคสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

1.4.5 มีเครือข่ายการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี นี้ มีแนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดี
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล
3. รูปแบบการประเมินผลโครงการด้วย CIPP model ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam)
4. นโยบายและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

#### องค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

องค์กรอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กรการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วยกิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงาน และครอบครัว

สำหรับประเทศไทย นายแพทย์ชาลวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์, 2553 ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วย หัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. Happy Body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. Happy Heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy Soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมีหิริโอตตปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy Money รู้จักใช้เงินให้เป็นสามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy Family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy Society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา การสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (PP Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน จากยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ได้มีการจัดทำ Roadmap แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพระยะ 20 ปี โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ซึ่งในระยะ 5 ปีแรก เน้นการปฏิรูปกำลังคนด้านสาธารณสุข (HRH Transformation) เพื่อสร้างคนให้เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก โดยการเร่งดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ แผนพัฒนากำลังคน แผนบริหารจัดการกำลังคน แผนพัฒนาเครือข่าย รวมทั้งการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) เพื่อให้บุคลากรสังกัดกระทรวง สาธารณสุขเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีพฤติกรรมร่วมเดียวกัน

ทั้งนี้ การเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากร ได้มีการประสานความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public - Organization Index) การใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน ในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (Happinometer) ไปพัฒนาเชื่อมต่อผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขนำไปใช้และสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปวางแผนการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวยุติบ่อน สงครามที่ปลอดภัยและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม

กรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง คือ

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์

ดังนั้น การศึกษานี้จึงได้ใช้แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ตามกรอบของกระทรวงสาธารณสุข (Happy Workplace) เพื่อประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผล

**ความหมายของการประเมินผล** ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ หลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินผลที่หลากหลาย สามารถรวบรวมได้ดังนี้

โพรวัส (Provus) การประเมินคือ การวัด (Measurement) ในระยะแรก “การวัด” และ “การประเมิน” ถือเป็นสิ่งที่มีความหมายเดียวกันเนื่องจากการประเมินเป็นศาสตร์ที่มีแหล่งกำเนิดมาจากศาสตร์แห่งการวัดในด้านหนึ่ง การนิยามว่าการประเมินคือ การวัดมีข้อดีในแง่ที่ทำให้การประเมินมีความเป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่มีความเป็นปรนัย และความเที่ยงตรง อย่างไรก็ตามก็ตีผลเสียที่ตามมาคือนักประเมินมีบทบาทเป็นเพียง “นักเทคนิคการวัด” ที่มุ่งสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคล การประเมินจึงผูกติดอยู่กับการตีความหมายของคะแนนที่ได้จากเครื่องมือมาตรฐานของการวัดมากเกินไป ทำให้มองข้ามตัวแปรเชิงประเมินที่สำคัญ ที่ไม่สามารถใช้วิธีการเชิงปริมาณมาวัดเท่านั้น (Provus, 1971)

รอสซีและฟรีแมน (Rossi and Freeman) การประเมินคือ การช่วยการตัดสินใจ (Assistant in decision - making) กล่าวคือ การประเมินช่วยเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารงาน การประเมินจึงขยายขอบเขตนอกเหนือไปจากการประเมินมนุษย์ เช่น ประเมินโครงการทรัพยากร มาตรการดำเนินงาน เป็นต้น นอกจากนั้นความต้องการในการทำนายหรือคาดการณ์ (needs of forecasts) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนและอาศัยเทคนิควิธีของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้ผู้ประเมินจะต้องให้ความสำคัญกับสมมติฐานที่ตั้งขึ้นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจหรือการคาดการณ์ (Rossi and Freeman. 1993 : 103)

ครอนบัค (Cronbach) กล่าวเสริมนิยามดังกล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมและใช้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินโครงการอยู่ที่ความต้องการทราบผลของโครงการ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน รวมทั้งส่วนใดของโครงการที่ควรปรับปรุงแก้ไข (Cronbach. 1963)

แอลคิน (Alkin) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ ด้วยการคัดเลือกข้อมูลที่เหมาะสม รวบรวมและวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงานสรุปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม (Alkin. 1969 : 2 - 9)

ไทเลอร์ (Tyler) กล่าวว่า การประเมินเป็นการเปรียบเทียบระหว่าง “สิ่งที่เป็นจริง” (what is) กับ “สิ่งที่ควรจะเป็น” (what should be) (Tyler. 1950)

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) กล่าวว่า การประเมินเป็นการกำหนดปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูล และเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเพื่อให้การตัดสินใจนั้นเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด (Stufflebeam. 1971)

สคริฟเวน (Scriven) การประเมินคือ การตัดสินคุณค่า (Determining of worth or value) นิยามดังกล่าวถือเป็นนิยามกระแสหลัก (Mainstream) ของการประเมิน โดยผู้ประเมินจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการสังเกตและอาศัยหลักเหตุผล กล่าวอีกอย่างก็คือแนวคิดดังกล่าวถือว่า ถ้าผู้ประเมินมิได้ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินถือว่าผู้ประเมินยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ (Scriven. 1967)

การประเมินเป็นกิจกรรมและวิธีการศึกษาเพื่อค้นหาคุณค่าของความจริงภายใต้บริบทของสังคม ซึ่งมีความสลับซับซ้อนค่อนข้างมาก ฉะนั้นการประเมินจึงเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อน และจะต้องอาศัยองค์ความรู้ในเชิงสหวิทยาการ (Inter - disciplinary) อาทิเช่น ปรัชญา วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เป็นต้น



การให้ความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับข้อสรุปของ ปีเตอร์ เอช รอชซี และเฮาเวิร์ด อี ฟรีแมน (Peter H. Rossi and Howard E. Freeman. 1993 : 54) ที่เสนอว่าทฤษฎีการประเมินและการศึกษาวิจัย คือวิธีการศึกษาสังคมอย่างเป็นระบบภายใต้เทคนิคการวิจัยรวมทั้งการนำองค์ความรู้ที่มีความหลากหลาย (Several discipline) มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ตามแต่ละบริบท ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดกรอบความคิดและการรับรู้ (Conceptualization) การออกแบบ (Design) การวางแผน (Planning) และการนำไปใช้ (Implementation)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนิยามของการประเมินผล สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปข้อมูลของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อใช้ในการพิจารณาคุณค่าจนนำไปสู่ การตัดสินใจเพื่อพัฒนาโครงการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยวิธีดำเนินการต้องมีหลักเกณฑ์ นำเชื่อถือ

### วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

มีนักทฤษฎีแบ่งกลุ่มทฤษฎีการประเมินเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ (สถาบันพระปกเกล้า. 2548 : 2 - 6)

1. กลุ่มประโยชน์นิยม (Utilitarianism) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าเป้าหมายของการประเมิน คือ การสร้างประโยชน์แก่สังคม การประเมินจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อนำผลที่ได้จากการประเมินนั้นไปสร้างประโยชน์ แก่สังคม

2. กลุ่มพหุนิยม (Pluralism) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าเป้าหมายของการประเมินไม่ควรมีเพียง หนึ่งเดียว การประเมินควรเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองเป้าหมายได้หลายด้าน เช่น การประเมินเพื่อแสดงกลไก แห่งอำนาจในการติดตาม/ ควบคุม/ ดูแลการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นต้น นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพล จากแนวคิดสำนักอัจฉนัตติกญาณนิยม (Intuitionism)

ดังนั้น จึงมีความเชื่อว่าเป้าหมายของการประเมินอยู่ที่ “การตัดสินใจคุณค่า” ของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ ทำการประเมินผ่านการใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของผู้ประเมิน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลนั้นมีหลากหลาย (Variety of practical reasons) ไม่ว่าจะ เป็นการช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ (Aid in decision) ว่าโครงการดังกล่าวจะดำเนินการต่อไปอย่างไร และเพื่อ ปรับปรุง (Improved) เพื่อขยาย (Expanded) เพื่อลดหรือจำกัด (Curtailed) เพื่อเข้าถึงอรรถประโยชน์ (Utility) ของโครงการและการริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) โครงการ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้สนับสนุนโครงการด้วยการสร้างความเป็นเหตุเป็นผล และสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) นอกจากนี้การประเมินยังช่วยเพิ่มความเป็นแก่นสาร (Substantive) และสนับสนุนองค์ความรู้ของระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์

### การประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสรุปผลว่า โครงการนั้น ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเพียงใด (เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546)

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการค้นหา เก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบ เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ของผู้บริหารโครงการ พร้อมทั้งหาแนวทาง หรือวิธีในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ (วัชรกร ศุภกาญจนรุจิ, 2558 : 12)

การประเมินผลโครงการ หมายถึง การประเมินว่าโครงการที่ดำเนินการนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ภายในทรัพยากรและระยะเวลาที่กำหนดไว้ (กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ, 2563)

การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการสังเคราะห์รวบรวม และการอำนวยความสะดวกที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ (สตฟเฟิลบีม และชินก์ฟิลด์ (Stufflebeam and Shinkfield, 1985 : 159)

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่รวบรวมข้อมูลหรือกระบวนการดำเนินงาน เพื่อหาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ ข้อบกพร่องหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### **ความสำคัญของการประเมินผลโครงการ**

การประเมินผลโครงการอย่างมีระบบ ย่อมจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการตระหนักถึงคุณภาพของโครงการที่กำหนดขึ้นไว้ว่า สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงการให้มีความถูกต้องเหมาะสม ส่งผลให้โครงการนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุถึงเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ การประเมินโครงการ มีความสำคัญตามความคิดเห็นของนักวิชาการ ดังนี้

ชลธิชา แผงบรรเทา, 2557 : 27 กล่าวว่า การดำเนินโครงการใด ๆ นั้น การประเมินโครงการ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่จะบอกให้ทราบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุผลมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังจะช่วยบอกถึงว่าวัตถุประสงค์ของโครงการที่ได้กำหนดไว้นั้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมเพียงใดซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินโครงการจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการของโครงการเพื่อที่จะปรับปรุงโครงการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

อนันต์ นามทรงตัน, 2557 : 1 - 2 กล่าวว่า การประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนและบริหารโครงการ ดังนั้นวัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินโครงการก็คือ จะช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการมีข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นมาตรฐานของโครงการ มีข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งด้านความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ มีข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินโครงการ ช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืออนาคตของโครงการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีโอกาสค้นพบแนวทางในการพัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติหน้าที่ไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ

สำราญ มีแจ้ง, 2558 : 6 กล่าวว่าความสำคัญของโครงการมีดังนี้

1. ช่วยให้แผนมีความชัดเจน
2. ช่วยให้การปฏิบัติตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้แผนมีความเป็นไปได้สูง
4. ช่วยให้ทราบทรัพยากรดำเนินงานในแผน
5. การควบคุมแผนงานทำได้ง่ายและไม่ซับซ้อน

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญทำให้ทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อย ประสิทธิภาพของโครงการเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ ปรับปรุงการดำเนินการ หรือตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ

### องค์ประกอบของการประเมินโครงการ

องค์ประกอบของโครงการควรจะมีดังนี้ (อชิปติย์ คลี่สุนทร, 2556 : 1)

1. ชื่อแผนงาน เป็นการกำหนดชื่อให้ครอบคลุมโครงการเดียวหรือหลายโครงการที่มีลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้
2. ชื่อโครงการ ให้ระบุชื่อโครงการตามความเหมาะสม มีความหมายชัดเจนและเรียกเหมือนเดิมทุกครั้งจนกว่าโครงการจะแล้วเสร็จโดยทั่วไป มักไม่นิยมนำวัตถุประสงค์มาเป็นชื่อโครงการ
3. หลักการและเหตุผล เป็นการเขียนชี้แจงรายละเอียดของปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องแก้ไขตลอดจนชี้แจงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการ และหากโครงการที่จะดำเนินการตามนโยบายสอดคล้องกับแผนจังหวัดหรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือแผนอื่นก็ควรชี้แจงด้วย ทั้งนี้ควรต้องชี้แจงว่าหากไม่ทำโครงการดังกล่าวจะเกิดผลเสียหายโดยตรง หรือผลเสียหายในระยะยาวอย่างไร เพื่อให้ผู้อนุมัติโครงการได้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของโครงการชัดเจน และกว้างขวางขึ้น
4. วัตถุประสงค์ เป็นการบอกให้ทราบว่า การดำเนินงานตามโครงการนั้นมีความต้องการให้ทำอะไรเกิดขึ้น วัตถุประสงค์ควรเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ วัดและประเมินผลได้ ในระยะหลัง ๆ นี้ มักจะเขียนเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม คือเขียนให้เป็นรูปธรรมมากกว่าเขียนเป็นนามธรรม
5. เป้าหมายให้ระบุว่า จะดำเนินการสิ่งใด โดยพยายามแสดงให้ปรากฏเป็นรูปตัวเลข หรือจำนวนที่จะทำได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด การระบุเป้าหมาย ควรระบุให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความสามารถในการทำงานของผู้รับผิดชอบโครงการด้วย
6. วิธีดำเนินการหรือกิจกรรมในการดำเนินงาน คืองานหรือกิจกรรม ซึ่งจะต้องปฏิบัติในการดำเนินโครงการ โดยรวบรวมกิจกรรมทุกอย่าง แล้วนำมาจัดลำดับว่าควรจะทำสิ่งใดก่อน - หลังหรือพร้อม ๆ กัน พร้อมเขียนระบุไว้ตามลำดับ รวมไปถึงการประเมินผลที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะทำให้ทราบว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ (ซึ่งขั้นตอนการเสนอโครงการให้ได้รับอนุมัติเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการทั้งหมดของโครงการ)
7. ระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ คือการระบุระยะเวลา ตั้งแต่เริ่มต้นเตรียมโครงการจนเสร็จสิ้นโครงการ ปัจจุบันนิยมระบุ วัน - เดือน - ปี ที่เริ่มต้นและเสร็จสิ้น การระบุจำนวนเวลาของโครงการ
8. งบประมาณ เป็นประมาณการค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นของโครงการ ซึ่งควรจำแนกรายการค่าใช้จ่ายให้ อย่างชัดเจน เช่น ยอดรายจ่ายค่าวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ค่าตอบแทนวิทยากร บุคลากร เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่า สถานที่ ค่าพาหนะ ฯลฯ
9. เจ้าของโครงการหรือผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นการระบุเพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานใดเป็น เจ้าของหรือรับผิดชอบโครงการ บางโครงการระบุเป็นชื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบเป็นรายโครงการ
10. สถานที่หรือพื้นที่ดำเนินการ แสดงให้ทราบว่าโครงการซึ่งอาจจะอยู่ในองค์กร หรืออยู่พื้นที่อื่นใดนอกองค์กรหรือนอกหน่วยงาน

11. หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน เป็นการให้แนวทางแก่ผู้อนุมัติและผู้ปฏิบัติว่าในการดำเนินการโครงการอาจต้องทำงานกับหน่วยงานอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น เป็นการบูรณาการการทำงาน ควรประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานใดบ้าง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

12. การประเมินผล บอกแนวทางว่าการติดตามประเมินผลควรทำอย่างไรในระยะเวลาใด และใช้วิธีการอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งอาจจะใช้วิธีสังเกต ดูพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง สัมภาษณ์ ให้ตอบแบบสอบถาม ดูผลผลิต ประเมินจากสภาพจริง การเปรียบเทียบผลต่าง ก่อนและหลังการทำโครงการ ความเป็นรูปธรรมของงาน

13. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เมื่อโครงการนั้นเสร็จสิ้นแล้ว จะเกิดผลอย่างไรบ้าง ใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์ เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าที่เชื่อว่าโครงการสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ หรือช่วยทำให้เกิดการพัฒนาได้ เรื่องนี้สามารถเขียนทั้งผลประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร ชุมชนเป้าหมายหรือพื้นที่เป้าหมายและผลประโยชน์ในด้านผลกระทบของโครงการที่จะเป็นตัวอย่งที่ดีต่อการดำเนินการในเชิงแก้ปัญหาหรือการพัฒนาอื่น ๆ ต่อไป

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของโครงการมีรายละเอียดดังนี้ ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ ผู้รับผิดชอบโครงการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ และผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### **ประเภทของการประเมินโครงการ**

การแบ่งประเภทของโครงการจำเป็นต้องอาศัยเกณฑ์หลายชนิดมาจำแนก เช่น เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการ และรูปแบบการประเมินมาแบ่งบอกถึงประเภทของการประเมิน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

**1. การประเมินโครงการก่อนดำเนินการ (Preliminary Evaluation)** เป็นการศึกษาระเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Study) ก่อนที่เริ่มโครงการใด ๆ โดยอาจทำการศึกษาถึงประสิทธิภาพของปัจจัยนำเข้า ความเหมาะสมของกระบวนการที่คาดว่าจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการ ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยงของโครงการ ตลอดจนผลลัพธ์หรือประสิทธิผลที่คาดว่าจะได้รับ ขณะเดียวกันก็อาจจะศึกษาผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบด้านสังคม ด้านนิเวศ ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านประชากร ด้านนโยบาย และด้านเศรษฐกิจ

**2. การประเมินระหว่างดำเนินการโครงการ (Formative Evaluation)** เป็นการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงเป็นสำคัญซึ่งมักจะใช้ประเมินผลระหว่างแผนหรือระหว่างพัฒนาโครงการ ผลที่ได้จาก Formative Evaluation นั้นจะช่วยตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง นอกจากนั้น Formative Evaluation อาจใช้ในระหว่างดำเนินโครงการ จะช่วยตรวจสอบว่าโครงการได้ดำเนินไปตามแผนของโครงการอย่างไร อาจเรียกชื่อเฉพาะว่า Implementation Evaluation หรือ Formative Evaluation อาจตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการว่าดำเนินได้ผลเพียงไร เรียกว่า Progress Evaluation โดยทั่วไปแล้ว Formative Evaluation อาจใช้ประเมินสิ่งต่อไปนี้

2.1 ทบทวนแผนของโครงการ

2.2 การสร้างแผนของโครงการ

2.3 การพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) หรือรายการ (Check List) สำหรับรวบรวมข้อมูลตามเรื่องที่ต้องการ

2.4 การคัดเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสม

2.5 การกำหนดตารางเวลาการประเมินผลให้สอดคล้องกับการดำเนินโครงการ

2.6 การเตรียมข้อมูลที่จะเป็นข่าวสารสำหรับการรายงานและเสนอแนะสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

2.7 การแนะนำแนวทางปรับปรุง การแก้ปัญหา และการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของโครงการ

**3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือประเมินผลผลิต (Summative Evaluation)** เป็นการประเมินผลรวมสรุป มักจะใช้ประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ สำหรับโครงการที่มีการดำเนินระยะยาวก็อาจใช้ Summative Evaluation ในการสรุปย่อความระยะยาวต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้จากระยะต่าง ๆ จะช่วยให้มีการประเมินสรุปรวมนั้น ส่วนใหญ่จะรวบรวมจากผลของ Formative Evaluation เป็น Summative Evaluation ซึ่งผลสรุปที่ได้จะนำไปสู่การรายงานว่าโครงการได้บรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือไม่อย่างไร ตลอดจนการรายงานถึงสถานภาพของโครงการว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงไร มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารโครงการสามารถนำไปสู่การตัดสินใจว่าโครงการนั้นควรดำเนินการต่อหรือยกเลิก

**4. การประเมินประสิทธิภาพ** การประเมินโครงการโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่ผ่านมา ยังจำกัดอยู่แต่เพียงการประเมินผลผลิต โดยมุ่งที่จะทราบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้ให้บริการหรือผู้ให้ทุนในการยุติหรือขยายโครงการ แต่ในปัจจุบันนักประเมินและผู้บริหารโครงการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพของโครงการด้วย โดยถือว่าเป็นประเภทของการประเมินที่จำเป็นสำหรับโครงการบริการทั่วไป เพราะจะช่วยเสริมให้โครงการเหล่านั้น สามารถดำเนินการอย่างสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาท้องถิ่นหรือโครงการที่เป็นตัวกำหนดเกณฑ์สำคัญสำหรับประกันโครงการขนาดใหญ่ระดับชาติที่จะไม่ต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยไม่จำเป็น การดำเนินโครงการบริการสังคมนั้นจะไม่มุ่งแต่เพียงความสำเร็จของโครงการเท่านั้น แต่จะต้องให้คัมค่าในเชิงของประสิทธิภาพด้วย โดยปกติการประเมินประสิทธิภาพของโครงการมักจะเริ่มจากคำถามต่าง ๆ กัน เช่น

4.1 ความสำเร็จของโครงการนั้น ๆ เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายแล้วมีความเหมาะสมหรือไม่

4.2 ผลผลิตของโครงการเกิดจากปัจจัยที่ลงทุนไปใช่หรือไม่

4.3 โครงการนี้มีผลผลิตสูงกว่าโครงการอื่น ๆ เมื่อลงทุนเท่ากันหรือไม่ และเพราะเหตุใด (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546)

#### วิธีการประเมินผลโครงการ

โรสซีและฟรีแมน กล่าวว่า ปัญหาสังคมโดยทั่วไปจะถูกจำแนกโดยผู้นำทางการเมืองและทางจริยธรรม (Political and moral leaders) รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ซึ่งผู้ประเมินจะมีบทบาทสำคัญในการนิยามและกำหนดธรรมชาติ (Natural) ขนาด (Size) และการแยกแยะสภาพปัญหา (Distribution of the problem) ผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ (Rossi and Freeman, 1993 : 103) และโดยทั่วไปวิธีการประเมินถูกจำแนกออกเป็น 2 แนวทางหลัก ได้แก่

1. อัตนัยนิยม (Subjectivism) แนวคิดของกลุ่มนี้เลือกใช้วิธีการเชิงธรรมชาติ (naturalistic approach) ซึ่งอยู่บนหลักการของวิธีดำเนินงานที่ยืดหยุ่น รวบรวมข้อมูลรอบด้านตามสภาพธรรมชาติและใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้ประเมินแต่ละคนเป็นเกณฑ์ในการสรุปผล วิธีการดังกล่าวตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า การตัดสินใจว่าอะไรจริงหรือเท็จ/มีคุณค่าหรือไม่ เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับจิตของปัจเจกบุคคลว่าจะมองความจริงหรือคุณค่าอย่างไร ไม่มีมาตรการที่แน่นอนในการกำหนดคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ฉะนั้นในทางปฏิบัติผู้ประเมินจึงควรกำหนดมาตรฐาน หรือเกณฑ์ในการตัดสินใจคุณค่าขึ้นมาเองด้วยเหตุและผล ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถของแต่ละปัจเจกบุคคล (สถาบันพระปกเกล้า, 2548 : 2 - 6)

2. ปรนัยนิยม (Objectivism) วิธีการประเมินที่ถือเป็นลักษณะเฉพาะของแนวคิดนี้ คือวิธีการเชิงระบบ (Systematic approach) ซึ่งเป็นวิธีการที่มีการวางแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน ใช้เครื่องมือที่มีมาตรฐานในการเก็บข้อมูล โดยมีความพยายามที่จะควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนให้มากที่สุด วิธีการดังกล่าวสะท้อนแนวคิดของกลุ่มที่เชื่อว่า มนุษย์สามารถรู้ว่าจะจริงหรือเท็จ/มีคุณค่าหรือไม่ เป็นสิ่งที่สามารถกำหนดเป็นมาตรการสากลได้ เพราะความจริงเป็นสิ่งสากล (universal) การสร้างเครื่องมือที่มีมาตรฐานจะนำไปสู่การค้นพบความจริง และคุณค่าของความจริงได้ ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้จากความรู้ ประสบการณ์ และที่สำคัญคือการผ่านการฝึกฝนอบรมของผู้ประเมิน

นอกจากการแบ่งวิธีการของการประเมินออกเป็น 2 มิติคือ อัตนัยนิยม และปรนัยนิยม นักทฤษฎีการประเมินยังจัดประเภทของการประเมินออกอีก 2 มิติคือ มิติทางด้านวัตถุประสงค์ และมิติทางด้านวิธีการ มิติทั้งสองนำไปสู่การจัดประเภทการประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงระบบ (Systematic decision-oriented evaluation หรือ SD Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อการเสนอสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจ

2. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic decision-oriented evaluation หรือ ND Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีธรรมชาติเพื่อการเสนอสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจ

3. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยใช้วิธีเชิงระบบ (Systematic value-oriented evaluation หรือ SV Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงระบบเพื่อให้นักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

4. การประเมินที่เน้นการตัดสินใจคุณค่าโดยวิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic value-oriented evaluation หรือ NV Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงธรรมชาติเพื่อให้นักประเมินทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

สรุปว่า วิธีการประเมินนั้นมีหลายวิธี โดยจะครอบคลุมในวิธีการประเมินที่เน้นการวางแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน และวิธีดำเนินงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้ได้ผลการประเมินตามที่ต้องการ

## ตัวชี้วัดในการประเมินผลโครงการ

1. การกำหนดตัวชี้วัด สุวิมล ตีรกานันท์, 2543 : 55 - 62 เมื่อผู้ประเมินได้ประเมินประเด็นที่ต้องการประเมินแล้ว งานขั้นต่อไปก็คือการพัฒนาตัวชี้วัดจากประเด็นแต่ละประเด็น ตัวชี้วัดนี้จะทำหน้าที่เป็นสัญญาณบอกคำตอบของประเด็นที่ต้องการทราบในการประเมิน ตัวชี้วัดที่เหมาะสมควรพัฒนามาจากประเด็นที่ต้องการประเมิน และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของโครงการเท่านั้น

2. ประเภทของตัวชี้วัด สุวิมล ตีรกานันท์, 2543 : 57 - 58 ชี้ให้เห็นถึงประเภทของตัวชี้วัดว่าสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ดังนี้

### 1) แบ่งตามลักษณะของตัวชี้วัด

1.1) ตัวชี้วัดโดยตรง เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เกิดขึ้นโดยตรงในประเด็นที่ต้องการประเมิน เช่น ปริมาณงานที่ได้จากโครงการ

1.2) ตัวชี้วัดใกล้เคียง เป็นตัวชี้วัดลักษณะอื่นที่ใกล้เคียงกับประเด็นที่ต้องการประเมิน อาจใช้ตัวชี้วัดเพียงตัวเดียวหรือชุดของตัวชี้วัดในลักษณะเดียวกัน

1.3) ตัวชี้วัดผสมเป็นชุดของตัวชี้วัดหลาย ๆ สาขาที่นำมาใช้ร่วมกันเพื่อระบุถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเด็นที่ต้องการ

### 2) แบ่งตามลักษณะของกิจกรรม

2.1) ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ อัตราเงินเพื่อการลงทุน การออมอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

2.2) ตัวชี้วัดทางสังคม ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้อัตราการเจ็บป่วย อัตราการเกิด เป็นต้น

2.3) ตัวชี้วัดทางการเมือง ได้แก่ ร้อยละประชาชนที่ใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนพรรคการเมือง สหัตถิผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้ง เป็นต้น

### 3) แบ่งตามลักษณะของข้อมูล

3.1) ตัวชี้วัดทางกายภาพ ได้แก่ จำนวนผู้สัญจรผ่านสะพานที่สร้างขึ้น อัตราการว่างงาน เป็นต้น

3.2) ตัวชี้วัดด้านความรู้สึกและอารมณ์ได้แก่ความพึงพอใจ การยอมรับ เป็นต้น

### 4) แบ่งตามกระบวนการ

4.1) ตัวชี้วัดสิ่งนำเข้า (input) ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลที่ได้ เป็นต้น

4.2) ตัวชี้วัดกระบวนการ (process) ได้แก่ ปริมาณงานที่เสร็จสิ้นในแต่ละช่วงเวลา เป็นต้น

4.3) ตัวชี้วัดผลสุดท้ายของโครงการ (output) ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างครัวเรือนที่ได้รับบริการทางสาธารณสุขกับครัวเรือนทั้งหมดในพื้นที่โครงการ เป็นต้น

## 3. ค่าของตัวชี้วัด ค่าของตัวชี้แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

1) ค่าในเชิงปริมาณ เป็นค่าของตัวชี้วัดที่เป็นตัวเลขโดยใช้สถิติเบื้องต้นมาช่วยในการคำนวณที่นิยมใช้มีดังนี้

1.1 ร้อยละ เช่น ร้อยละของเด็กวัยรุ่นที่มีประวัติอาชญากรรม

1.2 อัตราส่วน เช่น อัตราส่วนของแพทย์ต่อผู้ป่วย

1.3 สัดส่วน เช่น สัดส่วนของสตรีในวัยเจริญพันธุ์ต่อสตรีทั่วประเทศ

1.4 จำนวน เช่น จำนวนโรงพยาบาลที่สร้างขึ้นในปี

1.5 ค่าเฉลี่ย เช่น อายุการใช้งานเฉลี่ยของเครื่องถ่ายเอกสาร

2) ค่าในเชิงคุณลักษณะเป็นค่าของตัวชี้วัดที่บรรยายเป็นข้อความไม่สามารถกำหนดเป็นตัวเลขได้ เช่น ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ซึ่งค่าเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้มาจากความคิดเห็นในการพิจารณาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในบางกรณีค่าเชิงคุณลักษณะสามารถเปลี่ยนเป็นค่าปริมาณได้โดยใช้กลุ่มคนพิจารณาแล้วคิดเป็นร้อยละ หรือสัดส่วนของคนที่มีความคิดเห็นสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง ตัวอย่างเช่น การพิจารณาตัวชี้วัดเรื่องความสอดคล้องของหลักสูตรการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา 10 ท่าน มีผู้เชี่ยวชาญที่เห็นว่าสอดคล้อง 8 ท่าน มีท่านเห็นว่าไม่สอดคล้อง 1 ท่าน ที่เหลืออีก 1 ท่าน ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องหรือไม่ ค่าของตัวชี้วัดนี้ร้อยละ 80 หรือ 8/10

#### 4. ลักษณะตัวชี้วัดที่ดี

การประเมินในแต่ละประเด็นจะมีตัวชี้วัดที่สามารถบ่งบอกถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในประเด็นนั้นได้หลายตัวด้วยกัน สิ่งที่สำคัญของขั้นตอนนี้ คือ พิจารณาเลือกตัวชี้วัดที่ดีซึ่งมีลักษณะดังนี้

1) สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยสามารถระบุถึงสถานการณ์ในการประเมินที่ต้องการประเมินได้ชัดเจน

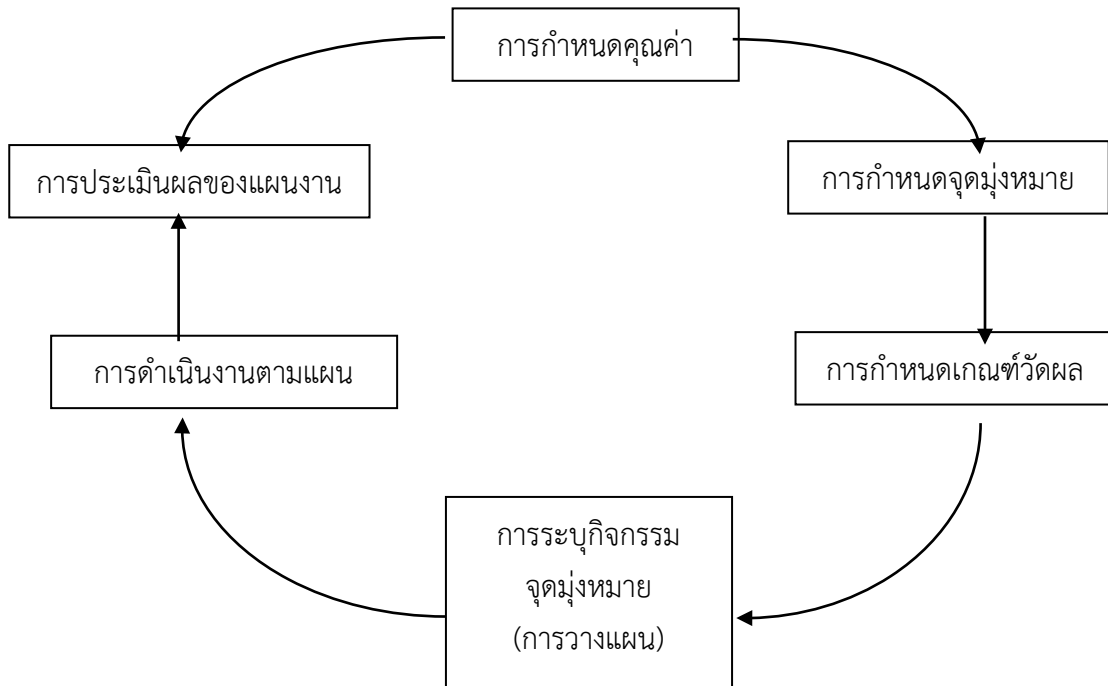
2) เป็นรูปธรรมทำให้สามารถวัด หรือสังเกตได้ ซึ่งจะช่วยผู้ประเมินผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวชี้วัดดังกล่าว

3) ได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งานประเมิน หากตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินไม่ได้รับการยอมรับ ยิ่งส่งผลต่อคุณภาพของการประเมิน ทำให้การประเมินนั้นล้มเหลวในที่สุด

#### วงจรการประเมินผล

การพูดถึงการประเมินผลนโยบายก็เหมือนกับการพิจารณาเรื่องการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ มีความคิดเห็นขัดแย้งกันว่าการประเมินผลนโยบายต้องดำเนินการมาน้อยเพียงใด มีขั้นตอนอะไรบ้าง และจะถืออะไรเป็นเกณฑ์ในการที่จะบอกว่าการนำนโยบายนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ หรือมีผลล้มเหลวเพียงใด ในส่วนนี้จะเสนอเพียงสองแนวทางเท่านั้น วงจรการวิจัยประเมินผลที่เสนอโดย E.Suchman วงจรการประเมินผลนี้ได้รับความสนใจมาก เพราะดูเหมือนจะครอบคลุมประเด็นสำคัญ ๆ ไว้หมด





### หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผล

การประเมินผลถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงาน/โครงการซึ่งหลังจากได้ผ่านกระบวนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) การติดตามผล (Monitoring) เป็นการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากร (Input) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทรัพยากรในโครงการ (Input) กับผลผลิต (Output) ของโครงการร่วมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานการติดตามผลเป็นเครื่องมือในช่วงการปฏิบัติงานของโครงการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการส่งมอบปัจจัยการผลิต กำหนดการทำงาน การผลิตผลผลิต และการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้

2) การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่ามีการใช้ทรัพยากร/ปัจจัยต่าง ๆ อย่างไร มีการดำเนินงานเป็นไปตามแผน ตามขั้นตอน ตามกฎเกณฑ์ และตามเวลาที่กำหนดหรือไม่ ตลอดจนมีผลงานเป็นไปตามแผน วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย หรือไม่ และผลลัพธ์ (Outcomes) หรือการประเมินผลภายหลังการดำเนินงาน (Ex-post Evaluation) เป็นการประเมินถึงผลลัพธ์ (Outcomes) และผลกระทบ (Impacts)

## ขั้นตอนในการประเมินผลโครงการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้สรุปขั้นตอนการประเมินผลโครงการออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน โดยควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนเพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตของการประเมินผลซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินสามารถเลือกวิธีการประเมินผลและกำหนดวิธีการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การเลือกว่าต้องการประเมินผลโครงการในช่วงระยะเวลาใด และต้องการผลลัพธ์ของการจัดทำโครงการในลักษณะใดบ้าง อันจะส่งผลให้สามารถนำผลการประเมินไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์

2) ขั้นตอนการกำหนดประเด็นในการประเมิน โดยควรกำหนดประเด็นการประเมินที่ผู้ประเมินสนใจ และปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโครงการ ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ

3) ขั้นตอนการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ผู้ประเมินผลจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการแต่ละปัจจัย ควรมีขนาดเท่าใดจึงจะสามารถตัดสินใจได้ว่าโครงการประสบความสำเร็จ หรือไม่ประสบความสำเร็จ

4) ขั้นตอนการกำหนดวิธีการ และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลโครงการเป็นการวางแผน และรวบรวมรายละเอียดของการดำเนินงานประเมินผล ได้แก่ การกำหนดรายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ ว่าควรมีวิธีการวัดอย่างไร จำเป็นต้องใช้เครื่องมือใดในการวัด ข้อมูลที่จะจัดเก็บนั้นมาจากแหล่งข้อมูลใดบ้าง และจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาอย่างไร

5) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ผล เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งผู้ประเมินผลจะต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกับทำการวิเคราะห์ผลตามแผนที่วางไว้

6) ขั้นตอนการสรุปผลการประเมินโครงการ เป็นการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในกระบวนการประเมินผลมาสรุป โดยบรรยายถึงสภาพของโครงการที่เกิดขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดทำโครงการรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ต่อไป

โดยสรุปขั้นตอนการประเมินผลโครงการ ผู้ประเมินต้องกำหนดตัวชี้วัด หรือที่เรียกว่าดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถบอกถึงความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมพร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจประเมินว่า ผลการประเมินมีความสำเร็จเป็นไปตามความต้องการของโครงการ/กิจกรรมหรือไม่ เพื่อให้การประเมินผลโครงการมีประสิทธิภาพ

## 2.3 รูปแบบการประเมินผลโครงการด้วย CIPP model

การศึกษานี้ ใช้รูปแบบการประเมินผลตามตัวแบบ CIPP Model เป็นแนวคิดในการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ในปี ค.ศ. 1971 ซึ่งเป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ผู้ประเมินจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปรหรือตัวชี้วัด กำหนดแหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่าเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

การประเมินโดยรูปแบบ CIPP Model คำว่า CIPP ย่อมาจากคำว่า Context (บริบทหรือสภาวะแวดล้อม) Input (ปัจจัยเบื้องต้น) Process (กระบวนการ) และ Product (ผลผลิต) กำหนดให้มีการประเมินทั้งระบบใน 4 ด้าน

1. การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือนโยบายหรือไม่ เป็นโครงการที่มีความเป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ การประเมินสภาวะแวดล้อมจะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องโครงการควรจะทำในสภาพแวดล้อมใด ต้องการจะบรรลุเป้าหมายอะไร หรือต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอะไร เป็นต้น

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยป้อน (Input Evaluation : I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน การประเมินผลแบบนี้จะทำให้โดยใช้เอกสารหรืองานวิจัยที่มีผู้ทำไว้แล้วหรือใช้วิธีการวิจัยนำร่องเชิงทดลอง (Pilot Experimental Project) ตลอดจนอาจให้ผู้เชี่ยวชาญมาทำงานให้ อย่างไรก็ตามการประเมินผลนี้จะต้องสำรวจสิ่งที่มีอยู่เดิมก่อนว่ามีอะไรบ้าง และตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใด ใช้แผนการดำเนินงานแบบไหนและต้องใช้ทรัพยากรจากภายนอกหรือไม่

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการทำงานโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นการตรวจสอบกิจกรรมเวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้จะประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ มักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินของโครงการ โดยทั่วไปการประเมินกระบวนการมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อบกพร่องของโครงการในระหว่างที่มีการปฏิบัติการ หรือการดำเนินงานตามแผน เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการและเพื่อการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินงานของโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/ เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการและการประเมินผล เรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย/ แผนงาน/ โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสภาวะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วย

เมื่อพิจารณาถึงช่วงเวลาของการประเมินผลโครงการ เพื่อจำแนกประเภทของการประเมินผลโครงการโดยละเอียดแล้ว เราสามารถจำแนกได้ว่าการประเมินผลโครงการมี 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

1) การประเมินผลโครงการก่อนการดำเนินงาน (Pre-evaluation) เป็นการประเมินว่ามีความจำเป็น และความเป็นไปได้ในการกำหนดให้มีโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ หรือไม่ บางครั้งเรียกการประเมินผล ประเภทนี้ ว่าการศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) หรือการประเมินความต้องการที่จำเป็น (Need Assessment)

2) การประเมินผลโครงการขณะดำเนินงาน (On-going Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (Monitoring) และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

3) การประเมินผลโครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน (Post Evaluation) เป็นการประเมินว่าผลของการดำเนินงานนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้หรือไม่

4) การประเมินผลกระทบจากการดำเนินโครงการ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการสิ้นสุดการดำเนินโครงการหรือแผนงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากการมีโครงการหรือปัจจัยอื่น ๆ

ประเภทของการตัดสินใจที่สอดคล้องกับประเด็นที่ประเมินผล 4 ประเภท คือ

1) การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากการประเมิน สภาวะแวดล้อมที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน

2) การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูล จากปัจจัยนำเข้าที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงาน และขั้นตอนของการดำเนินการของโครงการ

3) การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation Decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูล จากการประเมินกระบวนการ เพื่อพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน และปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4) การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling Decisions) เช่น การตัดสินใจเพื่อใช้ข้อมูลจากการ ประเมินผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาการยุติ / เลิก เลิก หรือขยายโครงการที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป (ธเนศ ขำเกิด, 2552)

ประเด็นเกี่ยวกับการประเมินแบบ CIPP Model ทั้ง 4 ประการ และประเภทของการตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินกับการตัดสินใจ สรุปได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 : ความสัมพันธ์การตัดสินใจ และประเภทการประเมินแบบ CIPP Model Daneil L. Stufflebeam

ประเภทการประเมิน	ประเภทการตัดสินใจ
การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)	การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions)
การประเมินปัจจัยเบื้องต้น/ตัวป้อน (Input Evaluation)	การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้าง (Structuring Decisions)
การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)	การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation Decisions)
การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)	การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling Decisions)

หลักการสร้างตัวชี้วัดที่ดีที่ใช้ในการประเมินผลตามแบบ CIPP Model การประเมินผลเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานจริง (Actual results) กับผลที่คาดว่าจะได้รับ (Expected results) โดยชี้ให้เห็นว่าปฏิบัติงานจริงเกิดขึ้นตรงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทั่วไปตัวชี้วัดจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ตัวชี้วัดอาจจะมีทั้งตัวชี้วัดเชิงปริมาณหรือคุณภาพ 2) การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมิน เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวในตัวชี้วัดนั้น ๆ หรือเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนดไว้ และ 3) เงื่อนไขด้านเวลาและสถานที่ในการประเมินค่าของตัวชี้วัด

การประเมินผลโครงการนั้นต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัด (Indicator) ระดับความสำเร็จของโครงการ ให้ทราบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลโครงการ มีดังนี้

1. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีตัวชี้วัด เช่น สัดส่วนของผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย ผลผลิตต่อหน่วยเวลา ผลผลิตต่อกำลังคน ระยะเวลาในการให้บริการผู้ป่วย
2. เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness) มีตัวชี้วัดเช่น ระดับการบรรลุเป้าหมาย ระดับการบรรลุตามเกณฑ์มาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วม ระดับความเสี่ยงของโครงการ
3. เกณฑ์ความพอเพียง (Adequacy) มีตัวชี้วัด เช่น ระดับความพอเพียงของทรัพยากร
4. เกณฑ์ความพึงพอใจ (Satisfaction) มีตัวชี้วัด เช่น ระดับความพึงพอใจ
5. เกณฑ์ความเป็นธรรม (Equity) มีตัวชี้วัดคือ การให้โอกาสกับผู้ด้อยโอกาส ความเป็นธรรมระหว่างเพศ ระหว่างกลุ่มอาชีพ ฯลฯ
6. เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress) มีตัวชี้วัด เช่น ผลผลิตเปรียบเทียบกับเป้าหมายรวมกิจกรรมที่ทำแล้วเสร็จ ทรัพยากร และเวลาที่ใช้ไป
7. เกณฑ์ความยั่งยืน (Sustainability) ตัวชี้วัด เช่น ความอยู่รอดของโครงการด้านเศรษฐกิจ สมรรถนะด้านสถาบัน ความเป็นไปได้ในด้านการขยายผลของโครงการ
8. เกณฑ์ความเสียหายของโครงการ (Externalities) มีตัวชี้วัด เช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น

สำหรับตัวชี้วัด (Indicators) ความสำเร็จของโครงการนั้น หมายถึง ข้อความที่แสดงหรือระบุประเด็นที่ต้องการจะวัดหรือประเมิน หรือตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา โดยจะมีการระบุลักษณะที่ค่อนข้างเป็นรูปธรรม ทั้งส่วนที่มีลักษณะเชิงปริมาณ และส่วนที่แสดงลักษณะเชิงคุณภาพ

การสร้างตัวชี้วัดที่ดี จำเป็นจะต้องมีหลักการ ที่ใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินการดังนี้

1. เลือกใช้ หรือ สร้างตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทนที่สำคัญเท่านั้น
2. คำอธิบาย หรือการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นวลีที่มีความชัดเจน
3. ตัวชี้วัดอาจจะกำหนดได้ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพก็ได้
4. ควรนำจุดประสงค์ของโครงการ หรือประเด็นการประเมินมากำหนดตัวชี้วัด
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดควรรวบรวมข้อมูล ทั้งจากแหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิ

การจำแนกประเภทของตัวชี้วัดตามลักษณะของสิ่งที่ได้รับการประเมิน เช่น

ตัวชี้วัดด้านบริบท (Context) : ตัวชี้วัดสามารถพิจารณาได้จากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของ ก่อนมีโครงการ (ปัญหาวิกฤต)
2. ความจำเป็น หรือความต้องการขณะนั้น และอนาคต
3. ความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

ตัวชี้วัดด้านปัจจัยนำเข้า (Input) : ตัวชี้วัดสามารถพิจารณาได้จากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการ
2. ความพร้อมของทรัพยากร เช่น งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ภาวะเปรียบเทียบ
3. ความเหมาะสมของขั้นตอนระหว่างปัญหา สาเหตุของปัญหา และกิจกรรม

ตัวชี้วัดด้านกระบวนการ (Process) : ตัวชี้วัดสามารถพิจารณาได้จากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การตรวจสอบกิจกรรม เวลา และทรัพยากรของโครงการ
2. ความยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการในพื้นที่
3. การมีส่วนร่วมของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
4. ภาวะผู้นำในโครงการ

ตัวชี้วัดด้านผลผลิต (Product) : ตัวชี้วัดสามารถพิจารณาได้จากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. อัตราการมีงานทำของประชาชนที่ยากจน
2. รายได้ของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ
3. ความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ

ตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ (Outcomes) : ตัวชี้วัดสามารถพิจารณาได้จากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของตนเอง และครอบครัวตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. การไม่อพยพย้ายถิ่น
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ตัวชี้วัดด้านผลกระทบ (Impact) : ตัวชี้วัดสามารถพิจารณาได้จากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลกระทบทางบวก / เป็นผลที่คาดหวังจากการมีโครงการ
2. ผลกระทบทางลบ / เป็นผลที่ไม่คาดหวังจากโครงการ

เกณฑ์และตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลโครงการได้ดี ซึ่งจะครอบคลุม มิติด้านเศรษฐกิจ สังคม ด้านบริหารจัดการ ด้านทรัพยากร และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนั้นยังสามารถวัด ถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของรัฐได้ ซึ่งในทางปฏิบัตินักประเมินผล จะต้องนำ เกณฑ์ และตัวชี้วัดดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะ และบริบทของโครงการด้วย

หลักการสร้างตัวชี้วัดต้องบ่งชี้ได้ถึงตัวชี้วัดผลงาน หมายถึง วัตถุประสงค์ของ คุณลักษณะที่สามารถ สังเกตเห็น วัดได้ในเชิงปริมาณ และผลงานหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการนำเอาทรัพยากร (Input) มาใช้ในการดำเนิน กิจกรรม (Process) แสดงภาพให้เข้าใจถึงความสำเร็จซึ่งสามารถตรวจสอบได้ สังเกตได้หรือสอบวัดได้ โดยอาจเป็น ลักษณะเฉพาะ หรือภาพรวมก็ได้ในเชิงปริมาณ และ/หรือคุณภาพที่จะสามารถอธิบายถึงความสำเร็จได้ครบถ้วน บริบูรณ์ หรืออย่างน้อยจะต้องอธิบายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในรูปของข้อความ อัตราส่วน สัดส่วน ร้อยละ หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ

## 2.4 นโยบายและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 นโยบายสำนักงานปลอดโรค ปลอดภัยกายใจเป็นสุข ครอบคลุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง) ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสำนักงานปลอด โรค ปลอดภัย กายใจเป็นสุข เป็นพื้นฐานในการพัฒนางาน

2. ให้ถือว่าการพัฒนาสำนักงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน ซึ่งต้องทำ อย่างต่อเนื่อง และจริงจัง จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

3. เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน และร่วมกันพัฒนา ภูมิทัศน์ของหน่วยงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

4. กรมควบคุมโรคถือว่าบุคลากรทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาสำนักงานให้ปลอดโรค ปลอดภัย เป็นผู้สมควรแก่การยกย่อง และชมเชย

2.4.2 แนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2567

เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยสำนักงานเลขานุการกรม ได้ให้ความสำคัญในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข โดยกรมควบคุมโรค

2.4.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก และยุทธศาสตร์สำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

1. วิสัยทัศน์สำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

เป็นหน่วยงานสนับสนุนที่เป็นเลิศด้านการบริการ บุคลากรมีจิตบริการ เพื่อสนับสนุนภารกิจ ของกรมควบคุมโรคให้บรรลุเป้าหมาย ภายในปี พ.ศ. 2570

2. พันธกิจสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

2.1 พัฒนาคูณภาพการบริการตามภารกิจของสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรคให้มี มาตรฐาน มีความถูกต้อง รวดเร็ว และประทับใจ

2.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

2.3 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตบริการ มีความซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน

3. เป้าประสงค์หลักสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

3.1 การบริการตามภารกิจของสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรคมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีความถูกต้อง รวดเร็ว และประทับใจ

3.2 มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

3.3 มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

4. ประเด็นยุทธศาสตร์สำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

4.1 การพัฒนาคุณภาพการบริการ

4.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

4.3 การพัฒนาบุคลากร

2.4.4 ศึกษาตัวชี้วัดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานในสังกัด มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามกระบวนการขับเคลื่อน 5 ชั้นได้แก่

ชั้นที่ 1 การประเมินความซุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)

ชั้นที่ 2 การวิเคราะห์และแปลผลการประเมินความซุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)

ชั้นที่ 3 การจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ชั้นที่ 4 การดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ชั้นที่ 5 มีความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม

ความผูกพัน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึก หรือการแสดงออกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) พูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) 2) อยากอยู่กับองค์กร (Stay) 3) มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) สุขภาวะองค์กรที่ดีหมายถึง องค์กรมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ จิตสังคม จิตวิญญาณ ปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้ อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี



## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

กิติพัฒน์ ตามาพงษ์, 2559 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และเพื่อระบุ ปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความถี่ (Mode) 49 (43.75%) สำหรับคุณภาพ ชีวิตและความสุขโดยรวมของบุคลากร สสส. ได้ความสุขที่ระดับ 7 โดยมีค่าความถี่ (Mode) 44 (39.28%) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของความพึงพอใจต่อองค์กรในภาพรวม อันดับแรกบุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ค่าเฉลี่ย 3.89 อันดับสอง บุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สสส. ค่าเฉลี่ย 3.87 และอันดับสามบุคลากร สสส. พึงพอใจมากต่อลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน 3.82 สำหรับด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวม อันดับแรก คือ มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) ของบุคลากร สสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาบุคลากร สสส. มีน้ำใจดีต่อกัน (Happy Heart) ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 และอันดับบุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้านเพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ยกเว้นอายุ ตำแหน่งงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะ บุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Work life มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ, 2560 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผ่านความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทาง การสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้จ่ายเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สำหรับแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสรุป ได้ว่าแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อนุพงศ์ รอดบุญปาน, 2561 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า ด้านใช้เงินเป็น อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน โดยจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่ายในแต่ละเดือนอย่างเหมาะสม ฝึกการใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งไม่ก่อหนี้ที่เกินความสามารถในการชำระ เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางการเงิน และสร้างความมั่นคงให้กับฐานะทางการเงินของบุคลากร 2) ควรเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนมีการฝากเงินกับโครงการธนาคารโรงเรียนเป็นประจำ และมีสมุดเงินฝากประจำธนาคารอย่างน้อย 1 เล่ม เพื่อสร้างนิสัยการเก็บออม ให้บุคลากรมีเงินออมที่สามารถนำไปใช้จ่ายในยามฉุกเฉินได้ 3) ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านการลงทุน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน เช่น การลงทุนกับสถาบันการเงิน หรือการลงทุนทางธุรกิจที่มีความเสี่ยงน้อย เพื่อสร้างรายได้เสริม 4) ควรรณรงค์ให้บุคลากรไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ เพราะการพนันเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหานี้สินและปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว ซึ่งจะบั่นทอน กำลังใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรเกิดความทุกข์ 5) ควรสนับสนุนให้ครูเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูประจำจังหวัด เพื่อให้สามารถฝาก และมีสิทธิได้รับเงินปันผลจากการดำเนินงานของสหกรณ์กลับคืนในทุก ๆ ปี เป็นการเพิ่มโอกาสในการออมเงินและสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับครูอีกรูปแบบหนึ่ง 6) ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ควรปล่อยให้บุคลากรต้องใช้งบประมาณส่วนตัวมาเป็นค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมหรืองานส่วนรวม จะได้ไม่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร 7) ควรจัดสวัสดิการ เพื่อช่วยลดรายจ่ายให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น มีอาหารกลางวันให้บุคลากรได้รับประทานที่โรงเรียนในทุกวันโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สร้างบ้านพักครูให้เพียงพอต่อความต้องการของครูในสภาพที่เหมาะสมต่อการพักอาศัย เป็นต้น 8) ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ชีวิตบนพื้นฐานของความพอเพียง มีภูมิคุ้มกันที่ดี รู้จักประมาณตน รู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ และฐานะทางเศรษฐกิจของตน

นายยศพร ปัญจมะวัต, 2561 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานประจำของบริษัท แจ่มใส พับลิชชิ่ง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานประจำ บริษัท แจ่มใส พับลิชชิ่ง จำกัด ผลงานวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 50.8) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 64.5) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.7888 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ความเพียงพอของรายได้โรคประจำตัว ภาวะซึมเศร้า การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ผลวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับองค์กรเพื่อใช้ไปพัฒนาและเป็นแนวทางในการดูแล และเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน โดยกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรที่มีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจมีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน

สธนะ สำนักวิจัย, 2563 ได้ศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐ กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ 1) มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: management) 2) มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A: Atmosphere & Environment) 3) มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: HWP Process) 4) มิติ ที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายและใจ (H: Physical & Mental Health) 5) มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Organizational Result) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาจากรูปแบบองค์กรแห่งความสุข ภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่ยังไม่มีระบบ/แนวทางการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และขาดความชัดเจนเรื่องระบบ/กลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ ปัญหากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ผู้นำสูงสุดยังไม่สามารถถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางการสร้างสุขในองค์กรให้บุคลากรรับทราบได้ทุกคน บุคลากรให้การยอมรับว่าสุขภาพเป็นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร แต่ยังไม่มีความชัดเจน/ผู้รับผิดชอบกับนโยบายองค์กรสร้างสุข องค์กรยังไม่มีระบบดูแลสุขภาพของบุคลากร ส่วนเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร มุ่งแต่เพียงผลสัมฤทธิ์ของงาน ยังขาดเรื่องการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

กฤษมา ศรีรัมย์, 2563 ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดีด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัวดี ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ด้านสุขภาพดี ด้านคุณธรรม และด้านการผ่อนคลาย ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด 3 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาวิณี ภูริปติพัทธ์, 2563 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยความสุขในการทำงานโดยรวม ( $r = 0.651$ ) และ

รายด้าน ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม ( $r = 0.681$ ) ด้านการหาความรู้ ( $r = 0.680$ ) ด้านน้ำใจงาม ( $r = 0.572$ ) ด้านสังคมดี ( $r = 0.476$ ) ด้านครอบครัวดี ( $r = 0.380$ ) ด้านสุขภาพดี ( $r = 0.343$ ) และด้านใช้เงินเป็น ( $r = 0.166$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

## 2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการ

พรเพ็ญ ศรีสุชล, 2560 ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานโครงการชมรมคุ่มครองผู้บริโภคน้อย (อย.น้อย) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ CIPP MODEL ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมการดำเนินงานโครงการ อย.น้อย ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีผลการดำเนินโครงการอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลผลิต รองลงมา ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ตามลำดับ และในกลุ่มที่ผ่านการประเมินระดับดีเยี่ยมมีผลการดำเนินงานโครงการชมรมคุ่มครองผู้บริโภคน้อย (อย.น้อย) ในระดับดีมาก และกลุ่มที่ยังไม่ผ่านระดับดีเยี่ยมมีผลการดำเนินงานโครงการชมรมคุ่มครองผู้บริโภคน้อย (อย.น้อย) ในระดับดี ความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการชมรมคุ่มครองผู้บริโภคน้อย (อย.น้อย) เกิดมาจากการที่โรงเรียนมีกิจกรรมและโครงการจำนวนมากที่เกี่ยวกับการคุ่มครองผู้บริโภคน้อย และการมีส่วนร่วมของครู นักเรียนแกนนำ และสมาชิกของชมรม

ณัฐวรรณ แยมละมัย และคณะ, 2561 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการดำเนินงานโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย สูงสุดอยู่ที่ 4.25 รองลงมาคือด้านผลผลิต ค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านกระบวนการ ค่าเฉลี่ย 4.24 และด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ย 4.23 ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการประเมินผลด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับความเหมาะสมของทรัพยากรการดำเนินโครงการ และด้านการสนับสนุนมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านกระบวนการในเรื่องการส่งเสริมกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมสอดคล้องในระดับมาก และด้านผลผลิตเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุมีการดูแลและการให้ความรู้ด้านสุขภาพและจิตใจ มีความเหมาะสมในระดับมาก

นงนุช แยมวงศ์ และคณะ, 2561 ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินโครงการสามล้านสามปีเล็กบุหรีทั่วไทยเทิดไถ่องค์ราชันของจังหวัดนครนายกและจังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพดำเนินงานโครงการสามล้านสามปีเล็กบุหรีทั่วไทยเทิดไถ่องค์ราชันของจังหวัดนครนายกและจังหวัดสระแก้ว โดยประยุกต์ใช้การประเมินเชิงระบบตาม CIPP Model เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้านบริบท มีการสื่อสารนโยบายหลายช่องทางในเวทีระดับต่าง ๆ จากส่วนกลางไปยังพื้นที่ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับสถานการณ์ควบคุมการบริโภคยาสูบในระดับจังหวัด การรับรูนโยบายยังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ส่วนการยอมรับและเห็นประโยชน์ กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักถึงความสำคัญของโครงการแต่ส่วนใหญ่ยังมีความคิดเห็นว่าเป็นงานรองไม่ใช่งานหลัก 2) ด้านปัจจัยนำเข้า มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นการขอความร่วมมือจากชมรมหมอนามัย โดยการส่งการไปยัง สสอ. และ รพสต. เพื่อสื่อสารไปยัง อสม. ในแต่ละพื้นที่ทำการชักชวนผู้สูบบุหรี่ร่วมลงทะเบียนซึ่ง

งบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมตลอด 3 ปี ส่วนศักยภาพของบุคลากรทั้งบุคลากรในระดับ รพสต. และ อสม. ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการช่วยเลิกบุหรีให้สำเร็จส่งผลต่อความเชื่อมั่นเมื่อไปชักชวนผู้เข้าร่วมโครงการจึงไม่มั่นใจว่าจะเลิกได้จริง 3) ด้านกระบวนการ กลยุทธ์ในการชวนเลิกบุหรีของ อสม. ใช้วิธีการหักดิบส่วน เจ้าหน้าที่ในคลินิกเลิกบุหรีจะมีกระบวนการช่วยเลิกบุหรีหลายรูปแบบ สำหรับการพัฒนาศักยภาพ อสม. ด้านการช่วยเลิกบุหรีมีการอบรมเพิ่มพูนทักษะไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ การบันทึกข้อมูลมีความซ้ำซ้อนกับงานประจำ เจ้าหน้าที่ รพสต.บันทึกข้อมูลได้น้อย การเชื่อมโยงการทำงานกับภาคีเครือข่ายยังเป็นการทำงานแยกส่วนไม่บูรณาการกิจกรรมและข้อมูลต่าง ๆ นอกจากนี้ขาดกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ความตั้งใจในการดำเนินงานในระดับพื้นที่มีน้อย เจ้าหน้าที่ รพสต.ยังไม่เห็นความสำคัญของปัญหาการบริโภคนาสุบ 4) ด้านผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้าหมายทั้งสองจังหวัด อุปสรรคปัญหาในการดำเนินงานส่วนใหญ่ คือ การบันทึกข้อมูลที่มีการซ้ำซ้อนและข้อมูลในระบบไม่สามารถเชื่อมโยงกับโครงการฯ ได้ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ รพสต. และ อสม.ยังขาดทักษะในการช่วยเลิกบุหรี รวมไปถึงในระดับพื้นที่ขาดการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินโครงการได้อย่างต่อเนื่อง

พนิดา หาญตระกูล, 2561 ได้ทำการประเมินโครงการมีความสุขสนุกกับ 4H (HEAD HEART HAND HEALTH) โดยใช้ตัวแบบชิปปี้ (CIPP MODEL) ของโรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม) สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินผลด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการดำเนินงาน และด้านผลผลิต ของโครงการ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลการประเมินผลของตัวแบบชิปปี้ (CIPP Model) แต่ละด้านในการประเมินโครงการมีความสุขสนุกกับ 4H (Head Heart Hand Health) ผลการวิจัยพบว่า การประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการดำเนินงานมีระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในระดับมาก และผลการประเมินด้านผลผลิต มีระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลการประเมินผลของตัวแบบชิปปี้ (CIPP Model) แต่ละด้าน พบว่า ด้านบริบทกับด้านปัจจัยนำเข้า ด้านบริบทกับด้านกระบวนการดำเนินงาน และด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวก และด้านปัจจัยนำเข้ากับด้านผลผลิตมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ประเด็นด้านผลผลิต เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการมีการใช้งานอย่างคุ้มค่า และการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมโครงการมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน มีความสัมพันธ์ทางลบเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนครูและงบประมาณที่ใช้ในโครงการ

วีรชัย นวลชัย และคณะ, 2562 ได้วิจัย เรื่อง ประเมินผลโครงการ อย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่กรมสุขภาพดี (อย. Fit & Firm) ผลการวิจัยพบว่า การประเมินตามประเด็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 90.0 เห็นด้วยกับ วัตถุประสงค์ของโครงการ โดยให้เหตุผลว่า โครงการ อย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สู่กรมสุขภาพดี (อย. Fit & Firm) เป็นโครงการที่ให้ความรู้เรื่องการอ่านฉลาก ให้ลดอาหารหวาน มัน เค็ม ส่งเสริมให้บุคลากรของ อย. รักษาสุขภาพด้วยการรับประทานที่ดี และการออกกำลังกาย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นหน่วยงานที่คุ้มครองความปลอดภัยของผู้บริโภค ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้มีสุขภาพดีด้วยเพื่อเป็นแบบอย่าง อีกทั้งเป็นโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย ของ อย. ด้านเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน เป้าหมายและวิธีการดำเนินงานมีความเหมาะสม เนื่องจากโครงการมีการตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการประเมินเป็นระยะอย่างเหมาะสม กิจกรรมมีความหลากหลายทั้งให้ความรู้เรื่องการอ่านฉลาก กิจกรรมการออกกำลังกาย

และมีการประเมินสมรรถภาพทางกาย 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการมีการสนับสนุนจากผู้บริหารในหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรม การจัดบุคลากรที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการมีความเหมาะสม รวมทั้งมีบุคลากรที่เป็น นักกีฬาทีมชาติเข้ามาช่วยแนะนำการออกกำลังกายที่เหมาะสมให้กับบุคลากร มีงบประมาณดำเนินงานเหมาะสมและเพียงพอ การประชาสัมพันธ์โครงการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมในโครงการเพียงพอและมีความเหมาะสม มีการทดสอบสมรรถภาพทางกายก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งจัดให้มีการออกกำลังกายทุกวัน 3) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) โครงการนี้มีการจัดทำแผนงานสอดคล้องกับสภาพปัญหาของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ การดำเนินงานโครงการมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานชัดเจน มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการจัดโครงการ/กิจกรรม มีการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนงานจากคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ศิริรัตน์ นิลนาก, 2562 ศึกษาการประเมินโครงการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร โดยศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการการศึกษา จำนวน 139 คน โดยใช้รูปแบบ CIPP Model เป็นกรอบในการประเมิน จากการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม วัตถุประสงค์ของโครงการฯ มีความสอดคล้องกับนโยบายในการจัดการศึกษา ด้านปัจจัยเบื้องต้น สถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอต่อการจัดการฝึกอบรมส่งผลต่อลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ด้านกระบวนการ สถานศึกษามีการดำเนินกิจกรรมโครงการ มีกระบวนการที่ชัดเจน จึงเอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านผลผลิต จากการที่สถานศึกษามีนโยบายใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามนโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก่อให้เกิดความหลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้

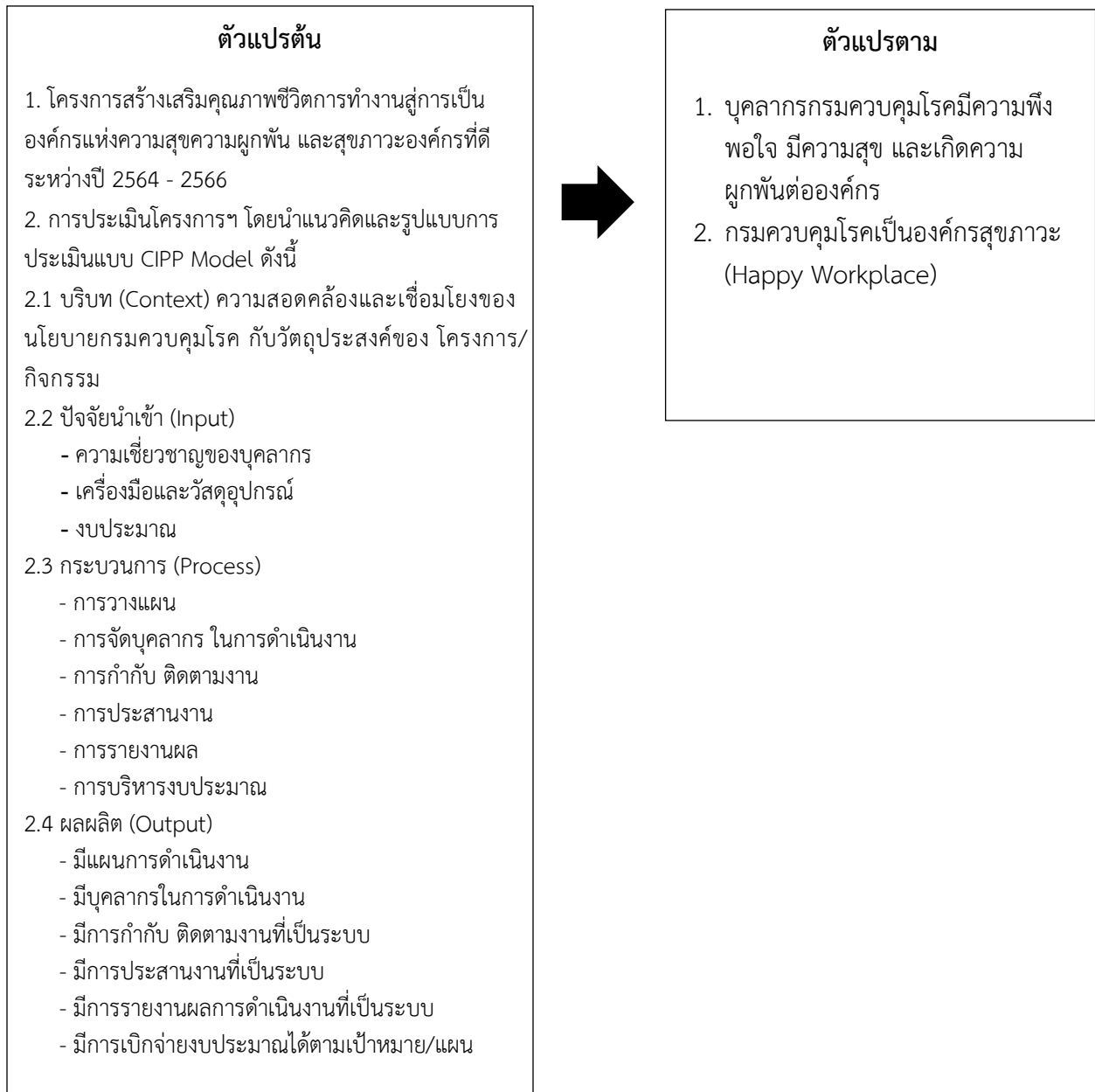
อะหมัด หลีซาหรีก่าพล เศรษฐสุข และคณะ, 2562 ได้ติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพผู้ป่วยระยะสุดท้ายแบบประคับประคองในพหุวัฒนธรรมของอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านบริบท วัตถุประสงค์โครงการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลเทพา ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) พบว่า งบประมาณมีความเหมาะสม เพียงพอ และ คุ่มค่า คณะทำงานมีการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบสูง ทุ่มเท สถานที่และอุปกรณ์มีความพร้อมสูง รูปแบบกิจกรรมมีคุณภาพ และการบริหารจัดการโครงการมีประสิทธิภาพ ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) พบว่า ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีการวางแผนจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และการจัดกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และด้านผลผลิต (Product Evaluation) พบว่า โครงการก่อให้เกิดรูปแบบการบริการสุขภาพผู้ป่วยระยะสุดท้ายในพหุวัฒนธรรมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรคือ คู่มือการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายแบบประคับประคองในพหุวัฒนธรรม ทั้งวิถีพุทธและวิถีมุสลิม

ผดุงศิษฏ์ ขำนาญบริรักษ์ และคณะ, 2563 ศึกษา เรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อนอำเภอจัดการสุขภาพเขตสุขภาพที่ 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อนอำเภอจัดการสุขภาพเขตสุขภาพที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านบริบท โครงการมีการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างพยาบาลชุมชนกับเครือข่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมมีการขับเคลื่อนใน 3 ภาคส่วน ได้แก่ ภาควิชาการ ภาคการเมือง และภาคประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองด้วยกระบวนการเสริมพลัง สร้างคุณค่าให้กับคนทำงาน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อผลักดันให้เกิดนโยบายสาธารณะ 2) ด้านปัจจัยนำเข้า บุคลากรสามารถดำเนินโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายและสหวิชาชีพได้เป็นอย่างดี เป็นกลไกของการทำงานร่วมกัน แผนการดำเนินงานของเครือข่าย เน้นการออกแบบกิจกรรมที่เป็นกลไกการหนุนเสริมสมรรถนะ (สมรรถนะเชิงวิชาการ วิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเสริมพลัง การสร้างสัมพันธ์ภาพภายในทีม) 3) ด้านกระบวนการใช้กลไกขับเคลื่อนภายในพื้นที่ระดับอำเภอ ในการออกแบบกระบวนการพัฒนา โดยใช้บริบทพื้นที่เป็นฐานและนำประเด็นสุขภาพที่เป็นปัญหามาเป็นเรื่องในการบริหารจัดการเป็น 1 อำเภอ 1 โครงการ รวมถึงให้ความสำคัญเป็นนักจัดการเรียนรู้ในพื้นที่ของตนเอง 4) ด้านผลผลิตของการดำเนินงาน มีการพัฒนาด้านความรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ชุมชน การอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในงานประจำ โดยมีโครงการที่ดำเนินงานในพื้นที่ 10 โครงการ มีผลงานวิจัยจำนวน 43 เรื่อง และนวัตกรรม จำนวน 13 ผลงาน จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน เห็นสอดคล้องกันว่า โครงการพัฒนาเครือข่ายพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อนอำเภอจัดการสุขภาพของเขตสุขภาพที่ 7 สามารถนำไปแก้ปัญหาได้ของพื้นที่ จากข้อมูลสภาพปัญหาโรคและภัยสุขภาพที่เป็นจริงและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และเป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

เกษศิริรินทร์ วิเชียรเจริญ และคณะ, 2565 ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการใช้ยาอย่างสมเหตุผลของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แนวคิดการประเมินผล CIPP model ของสตีฟเฟิลปิม ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาพรวมบริบทโครงการ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตของการดำเนินงานตามนโยบายอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของการดำเนินงานตามนโยบายในระดับสูง ยกเว้นปัจจัยด้านบริบทมีความสัมพันธ์กับผลผลิตในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ติดตามเยี่ยมนิเทศ ผลักดันให้โรงเรียนแพทย์ทุกแห่งสร้างความตระหนักในการใช้ยา มีการณรงค์ RDU ผ่านสื่อโฆษณา และขยายผลการส่งเสริมการใช้ยาสมเหตุผลสมผลในชุมชน (RDU Community) ควรมีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่น ๆ ทั้งในและนอกสังกัดรวมถึงภาคเอกชน เช่น ร้านชำ ร้านยา คลินิกและภาคประชาชน

## 2.6 กรอบแนวคิด

การประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ระหว่างปี 2564 - 2566 เป็นการศึกษาจากเอกสารโดยนำแนวคิดและรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) เป็นหลักในการศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิด CIPP Model ประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเพื่อประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2566 โดยใช้แนวคิดการประเมิน CIPP Model เนื่องด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงมีความจำเป็นต้องงดกิจกรรมที่มีการรวมคนจำนวนมากทุกรูปแบบ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ 2566 มีวิธีการดังนี้

#### 3.1 ประชากรที่ศึกษาและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. บุคลากรผู้รับผิดชอบหลักโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี รวม 100 คน คัดเลือกอย่างเจาะจงตามคำสั่งกรมควบคุมโรค เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

2. บุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี รวม 1,900 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.045 และจากสูตรสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมได้ 500 หน่วยตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล หน่วยงานละ 8 หน่วยตัวอย่าง

3. ผู้บริหารกรมควบคุมโรคทั้งส่วนกลางและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ หน่วยงานละ 1 คน รวม 43 หน่วยงาน

จากนั้นผู้ประเมินกำหนดพื้นที่การประเมินด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรคทั้งส่วนกลาง และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค รวมทั้งสิ้น 43 องค์กร ดังนี้

1. หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 31 หน่วยงาน ได้แก่ กองระบาดวิทยา กองโรคติดต่อทั่วไป กองโรคไม่ติดต่อ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กองโรคติดต่อंनाโดยแมลง กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กองวัณโรค กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน กองนวัตกรรมและวิจัย กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา กองป้องกันการบาดเจ็บ สถาบันบาราศนราตุร สถาบันราชประชาสมาสัย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารการคลัง กองกฎหมาย กลุ่มงานจริยธรรม สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานบริหารกองทุนโลก สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริโครงการเฉลิมพระเกียรติและโครงการเกี่ยวเนื่องกับพระบรมวงศานุวงศ์ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มตรวจสอบภายใน

2. หน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน 12 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

### 3.2 ขั้นตอนการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ และศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบและแนวทางการประเมินผลฯ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประเมิน

ขั้นตอนที่ 4 เก็บข้อมูลประเมินผลโครงการ โดยการเก็บข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารกรมควบคุมโรค ทั้งส่วนกลางและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค บุคลากรผู้รับผิดชอบหลัก และบุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการ

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำรายงานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

3.3.1 การศึกษาครั้งนี้ ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สภาพการจ้างงาน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินผลโครงการ ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่สามารถประเมินได้ในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ต้นจนจบ ทำให้เกิดความเข้าใจในบริบทของการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 10 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

2. แบบสอบถามประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สภาพการจ้างงาน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินผลโครงการ ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่สามารถประเมินได้ในทุก ๆ ด้านตั้งแต่ต้นจนจบ ทำให้เกิดความเข้าใจในบริบทของการตัดสินใจ ประกอบด้วยด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

3. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหน่วยงานการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลหน่วยงานวันที่สัมภาษณ์ และเวลาในการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นต่อโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

4. แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ โดยสอบถามบุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการ

### 3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในประเด็นการประเมินผลโครงการ และการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ แพทย์หญิงหรรษา รักษาคน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ดร.ธนัชฐา ดิขสุวรรณ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา และจำเริญสรณ์ งามมูลแสน เลขาธิการกรมควบคุมโรค จากนั้นรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายงานข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การศึกษาด้วยค่า IOC (Index of item Objective Congruence) โดยใช้ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม

ความยากง่ายของเนื้อหา ความตรงตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในกรมควบคุมโรค จำนวน 30 คน ประเมินความสอดคล้องภายในของแบบประเมินผลโครงการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha) เท่ากับ 0.78

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้ศึกษาจัดทำหนังสือเก็บข้อมูลการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีไปยังผู้อำนวยการกองและสำนักงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.4.2 ผู้ศึกษาดำเนินการชี้แจงการเก็บข้อมูลการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

3.4.3 ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการ โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีการประเมิน และให้กลุ่มเป้าหมายตอบได้ด้วยตนเอง

3.4.4 วิเคราะห์ สรุปผลการศึกษา และเขียนรายงานการศึกษาทุกระบวนการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถามได้ ซึ่งสามารถยกเลิกการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

### 3.5 การควบคุมการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ชี้แจงกระบวนการดำเนินงาน การชี้แจงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูล และการชี้แจงกลุ่มตัวอย่างขอคำยินยอม และการปกป้องคุ้มครองกลุ่มตัวอย่างทั้งเรื่องข้อมูลและความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูล และหน่วยงาน รวมทั้งปรับมาตรฐานการใช้เครื่องมือและมีการซักซ้อม ทำความเข้าใจนิยามศัพท์ต่าง ๆ รวมไปถึงการทำความเข้าใจในเครื่องมือทุกส่วน รวมทั้งการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ของข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผลที่น่าเชื่อถือ โดยการศึกษาจะไม่เปิดเผยชื่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะประชากร โดยจะนำเสนอค่าความถี่ ร้อยละ สำหรับข้อมูลไม่ต่อเนื่อง ได้แก่ ตัวแปร เพศ ศาสนา สถานภาพ อาชีพ และระดับการศึกษา สำหรับตัวแปรต่อเนื่อง ได้แก่ ตัวแปรอายุ จะนำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

2. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และร้อยละ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

น้อยที่สุด	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยความสอดคล้องหรือเหมาะสมระหว่าง	1.00 - 1.49
น้อย	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยความสอดคล้องหรือเหมาะสมระหว่าง	1.50 - 2.49
ปานกลาง	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยความสอดคล้องหรือเหมาะสมระหว่าง	2.50 - 3.49
มาก	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยความสอดคล้องหรือเหมาะสมระหว่าง	3.50 - 4.49
มากที่สุด	หมายถึง	มีคะแนนเฉลี่ยความสอดคล้องหรือเหมาะสมระหว่าง	4.50 - 5.50

3. การวิเคราะห์การสัมภาษณ์ ด้วยการใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอด้วยการพรรณนา

4. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายผลความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์สำนักงานปลอดโรค ปลอดภัย ใจเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และร้อยละ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งพัฒนามาจากเกณฑ์ของเบสต์ (Best,1977) ดังนี้

ความพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	4.51 - 5.00
ความพึงพอใจมาก	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	3.51 - 4.50
ความพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	2.51 - 3.50
ความพึงพอใจน้อย	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	1.51 - 2.50
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยมีค่าระหว่าง	0.00 - 1.50

หรือ

ร้อยละ 90.2 - 100	แสดงว่า	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ร้อยละ 70.2 - 90	แสดงว่า	มีความพึงพอใจมาก
ร้อยละ 50.2 - 70	แสดงว่า	มีความพึงพอใจปานกลาง
ร้อยละ 30.2 - 50	แสดงว่า	มีความพึงพอใจน้อย
ร้อยละ 0 - 30	แสดงว่า	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

### 3.7 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เนื่องด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงมีความจำเป็นต้องงดกิจกรรมที่มีการรวมคนจำนวนมากทุกรูปแบบ ทำให้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลมีเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยใช้แนวคิดการประเมิน CIPP Model โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ

ส่วนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน สำหรับการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

ส่วนที่ 4 ผลการสำรวจความพึงพอใจโครงการพัฒนาสถานที่ทำงานปลอดภัย ปลอดภัย ปลอดภัย เป็นสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

**ส่วนที่ 1 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ**

การประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.6 เพศชาย ร้อยละ 36.6 และมีเพศทางเลือก (LGBTQ+) ร้อยละ 4.8 โดยมีอายุเฉลี่ย 34.85 (S.D. 6.32) อายุต่ำสุด 25 ปี อายุสูงสุด 56 ปี ช่วงอายุที่พบมากที่สุด คือ ระหว่างอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 49.4 นับถือศาสนาที่พบมากที่สุด คือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 91.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 65.8 รองลงมาสมรส ร้อยละ 30.6 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 44.6 พนักงานราชการ ร้อยละ 22.8 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่กรมควบคุมโรค อยู่ระหว่าง 3 - 5 ปี ร้อยละ 27.6 และอยู่ระหว่าง 6 - 9 ปี ร้อยละ 27.2

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	183	36.6
1.2 หญิง	293	58.6
1.3 เพศทางเลือก (LGBTQ+)	24	4.8
<b>2. อายุ</b>		
2.1 ต่ำกว่าอายุ 30 ปี	166	33.2
2.2 อายุ 31 - 40 ปี	247	49.4
2.3 อายุ 41 - 50 ปี	85	17.0
2.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป	2	0.4
อายุเฉลี่ย 34.85 S.D. 6.32 อายุต่ำสุด 25 ปี อายุสูงสุด 56 ปี		
<b>3. ศาสนา</b>		
3.1 พุทธ	459	91.8
3.2 คริสต์	19	3.8
3.3 อิสลาม	22	4.4
3.4 พราหมณ์		
3.5 ฮินดู		
3.6 ไม่มีศาสนา		
<b>4. สถานภาพ</b>		
4.1 โสด	329	65.8
4.2 สมรส	153	30.6
4.3 หย่าร้าง	18	3.6
4.4 อื่น ๆ		
<b>5. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	4.6
5.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	12	2.4
5.3 ปริญญาตรี	378	75.6
5.4 ปริญญาโท	87	17.4
5.5 ปริญญาเอก		

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>6. สภาพการจ้างงาน</b>		
6.1 ข้าราชการ	223	44.6
6.2 พนักงานราชการ	112	22.4
6.3 พนักงานกระทรวง	28	5.6
6.4 ลูกจ้างประจำ	109	21.8
6.5 ลูกจ้างชั่วคราว	28	5.6
<b>7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด</b>		
7.1 ไม่ถึง 1 ปี	14	2.8
7.2 ระหว่าง 1 - 2 ปี	77	1.4
7.3 ระหว่าง 3 - 5 ปี	138	27.6
7.4 ระหว่าง 6 - 9 ปี	136	27.2
7.5 ระหว่าง 10 - 15 ปี	109	21.8
7.6 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	26	5.2

## 2. ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ในภาพรวม พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D = 0.45) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านบริบท (Context Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D = 0.468) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D = 0.501) ด้านปัจจัยกระบวนการ (Process Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D = 0.496) และด้านปัจจัยผลผลิต (Output Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 (S.D = 0.506) ดังตารางที่ 2

### ตารางที่ 2 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ในภาพรวมและรายด้านของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

ผลการประเมิน	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านบริบท (Context Evaluation)	4.26	0.468	มาก
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	4.28	0.501	มาก
3. ด้านปัจจัยกระบวนการ (Process Evaluation)	4.34	0.496	มาก
4. ด้านปัจจัยผลผลิต (Output Evaluation)	4.44	0.506	มาก
<b>ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ในภาพรวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.45</b>	<b>ปานกลาง</b>



ตารางที่ 3 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ  
จำแนกรายข้อ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>1. ด้านบริบท (Context Evaluation)</b>								
1.1 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	44.6	49.8	5.6			4.39	0.592	มาก
1.2 โครงการมีความสอดคล้อง/เชื่อมโยงกับนโยบายของกรมควบคุมโรค	44.0	50.4	5.6			4.38	0.591	มาก
1.3 โครงการนี้จัดทำขึ้นตามความต้องการและสภาพปัญหาในองค์กร	28.0	55.0	17.0			4.11	0.662	มาก
1.4 องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข และความผูกพันในการทำงาน	38.4	50.2	11.4			4.27	0.653	มาก
1.5 ผู้บริหารขององค์กรให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการอย่างเข้มแข็ง	27.0	61.8	11.2			4.16	0.598	มาก
<b>2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)</b>								
2.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน	38.4	56.0	5.6			4.33	0.577	มาก
2.2 บุคลากรมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน	33.2	61.2	5.6			4.28	0.559	มาก
2.3 มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน	49.6	33.6	16.8			4.33	0.747	มาก
2.4 งบประมาณเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินงาน	27.8	60.8	11.4			4.16	0.605	มาก

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.5 ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	49.8	33.2	17.0			4.33	0.749	มาก
<b>3. ด้านปัจจัยกระบวนการ (Process Evaluation)</b>								
3.1 กระบวนการดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามแผนที่วางไว้	49.8	44.6	5.6			4.44	0.599	มาก
3.2 มีการสื่อสารและประสานงานระหว่างทีมงานและผู้เข้าร่วมโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	39.2	55.2	5.6			4.34	0.579	มาก
3.3 การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระหว่างดำเนินโครงการเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	38.8	50.2	11.0			4.28	0.649	มาก
3.4 มีการติดตามและประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	44.8	49.6	5.6			4.39	0.592	มาก
3.5 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	39.0	50.0	11.0			4.28	0.650	มาก
<b>4. ด้านปัจจัยผลผลิต (Output Evaluation)</b>								
4.1 ผลลัพธ์ของโครงการตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	44.4	50.0	5.6			4.39	0.592	มาก
4.2 ท่านรู้สึกพอใจกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากโครงการนี้	50.0	44.4	5.6			4.44	0.600	มาก
4.3 โครงการนี้ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน	61.0	33.4	5.6			4.55	0.600	มากที่สุด
4.4 โครงการนี้ส่งเสริมให้เกิดความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	44.6	49.8	5.6			4.39	0.592	มาก

### 3. ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D = 0.91) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความสุขของบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (S.D = 1.12) และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D = 1.03) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

ผลการประเมิน	Mean	S.D.	แปลผล
1. ความสุข	3.21	1.12	ปานกลาง
2. ความผูกพัน	3.60	1.03	มาก
ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.47	0.91	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกรายข้อ

ประเด็น	Mean	S.D.	แปลผล
1. แนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร	4.05	0.78	มาก
2. ปกป้ององค์กรหากมีใครมากกว่าถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม	4.28	0.80	มาก
3. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร	4.44	0.76	มาก
4. โอกาสในการเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กร	3.90	1.32	มาก
5. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร	4.01	0.81	มาก
6. การทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.33	0.66	มาก
7. ความสุขในการทำงานที่กรมควบคุมโรค	9.26	0.98	มากที่สุด
8. ความผูกพันในการทำงานที่กรมควบคุมโรค	9.24	0.82	มากที่สุด

### ส่วนที่ 2 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ

ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี สำหรับผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ เพื่อประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

## 1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.0 และเพศชาย ร้อยละ 42.0 โดยมีอายุเฉลี่ย 38.32 (S.D. 5.94) อายุต่ำสุด 25 ปี อายุสูงสุด 54 ปี ช่วงอายุที่พบมากที่สุด คือ ระหว่างอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 55.0 นับถือศาสนาที่พบมากที่สุด คือ ศาสนาพุทธ ร้อยละ 100.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 59.0 รองลงมาโสด ร้อยละ 41.0 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.0 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็น 6 - 9 ปี ร้อยละ 41.0 และอยู่ระหว่าง 10 - 15 ปี ร้อยละ 38.0 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
1.1 ชาย	42	42.0
1.2 หญิง	58	58.0
1.3 เพศทางเลือก (LGBTQ+)		
<b>2. อายุ</b>		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	9	9.0
2.2 ระหว่าง 31 - 40 ปี	55	55.0
2.3 ระหว่าง 41 - 50 ปี	32	32.0
2.4 มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4	4.0
อายุเฉลี่ย 38.32 S.D. 5.94 อายุต่ำสุด 28 ปี อายุสูงสุด 54 ปี		
<b>3. ศาสนา</b>		
3.1 พุทธ	100	100.0
3.2 คริสต์		
3.3 อิสลาม		
3.4 พราหมณ์		
3.5 ฮินดู		
3.6 ไม่มีศาสนา		
<b>4. สถานภาพ</b>		
4.1 โสด	41	41.0
4.2 สมรส	59	59.0
4.3 หย่าร้าง		
4.4 อื่น ๆ		

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>5. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี		
5.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า		
5.3 ปริญญาตรี	80	80.0
5.4 ปริญญาโท	20	20.0
5.5 ปริญญาเอก		
<b>6. สภาพการจ้างงาน</b>		
6.1 ข้าราชการ	65	65.0
6.2 พนักงานราชการ	35	35.0
6.3 พนักงานกระทรวง		
6.4 ลูกจ้างประจำ		
6.5 ลูกจ้างชั่วคราว		
<b>7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด</b>		
7.1 ไม่ถึงปี		
7.2 ระหว่าง 1 - 2 ปี		
7.3 ระหว่าง 3 - 5 ปี	13	13.0
7.4 ระหว่าง 6 - 9 ปี	41	41.0
7.5 ระหว่าง 10 - 15 ปี	38	38.0
7.6 มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	8	8.0

**2. ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์**

ตารางที่ 7 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ในภาพรวมและรายด้านของผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ

ผลการประเมิน	ร้อยละ	แปลผล
1. ความสอดคล้องและเชื่อมโยงของนโยบายกรมควบคุมโรคกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม	100.0	มากที่สุด
2. ความเชี่ยวชาญของบุคลากร	100.0	มากที่สุด
3. เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์	100.0	มากที่สุด
4. งบประมาณ	100.0	มากที่สุด
5. ประเมินกระบวนการ และผลผลิต	100.0	มากที่สุด
<b>ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ในภาพรวม</b>	<b>100.0</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 8 ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ของผู้รับผิดชอบหลักโครงการฯ  
จำแนกรายข้อ

ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ด้านที่ 1 ความสอดคล้องและเชื่อมโยงของนโยบายกรมควบคุมโรคกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม</b>		
1.1 แผนงาน/โครงการมีความสอดคล้อง/เชื่อมโยง กับนโยบายของกรมควบคุมโรค ด้วยการกำหนดเป็นแผนปฏิบัติราชการและโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีโดยการจัดทำโครงการมีการนำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 โดยสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	100 (100.0)	
1.2 วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรม ของแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้อง/เชื่อมโยงกับนโยบายของกรมควบคุมโรคด้วยการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมจะมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลผลิตที่ 6 กิจกรรมที่ 6.2 พัฒนาสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ปลอดภัย ปลอดภัยของกรมควบคุมโรคเป็นหลัก	100 (100.0)	
<b>ด้านที่ 2 ความเชี่ยวชาญของบุคลากร</b>		
2.1 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานอย่างเป็นทางการ ดังนี้ - คำสั่งสำนักงานเลขานุการกรมที่ 6/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันปัญหาสุขภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการจัดโครงการพัฒนาการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดีกรมควบคุมโรคปี 2566 ที่ 1/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดโครงการพัฒนาการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะที่ดีกรมควบคุมโรค ปี 2566	100 (100.0)	
2.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการกำหนดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกิจกรรมในแต่ละด้าน ดังนี้ - คณะทำงานด้านวิชาการ มีหน้าที่ในการกำหนดรูปแบบการประชุม และดำเนินการประชุมวิชาการ จัดทำเอกสารวิชาการ อำนวยความสะดวกวิทยากร สรุปเนื้อหาการประชุมวิชาการ และประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมประชุม - คณะทำงานด้านพิธีการ มีหน้าที่ดำเนินงานพิธีการต่าง ๆ พิธีเปิด - ปิด ลำดับกิจกรรมพิธีการที่เกี่ยวข้อง	100 (100.0)	

ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
- คณะทำงานด้านบริหารจัดการ มีหน้าที่ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม ต้อนรับ อำนวยความสะดวกผู้เข้าร่วมประชุม ประสานงานและร่วมดำเนินการระหว่างคณะทำงานแต่ละคณะ		
- คณะทำงานด้านยานพาหนะ มีหน้าที่ดูแลยานพาหนะ รับ - ส่ง ผู้เข้าร่วมประชุม		
- คณะทำงานด้านการเงินและบัญชี มีหน้าที่เบิกจ่าย รับผิดชอบด้านบัญชีและการเงิน		
2.3 บุคลากรดำเนินการเพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	100 (100.0)	
2.4 มีการมอบหมายงานชัดเจนและเหมาะสมกับวิชาชีพและหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	100 (100.0)	
2.5 มีการประชุมคณะทำงาน อย่างน้อย 2 ครั้ง โดยครั้งแรกจะเป็นการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมที่จะดำเนินการและมอบหมายหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ ครั้งที่ 2 จะเป็นการติดตามผลการดำเนินงานของคณะทำงาน เพื่อความชัดเจนในกิจกรรมและปิด Gap ในส่วนที่ไม่สามารถดำเนินการได้	100 (100.0)	
<b>ด้านที่ 3 เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์</b>		
3.1 มีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการดำเนินงานดังนี้	100	
- เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ สำนักงาน คอมพิวเตอร์ จอ LCD เครื่องพิมพ์ สแกนเนอร์	(100.0)	
อุปกรณ์การประชุม กล้องเว็บแคม ไมโครโฟน ลำโพง		
- โปรแกรมซอฟต์แวร์ Microsoft Office ระบบการประชุมออนไลน์ Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, WebEx ระบบอินเทอร์เน็ต Group Line เป็นต้น		
3.2 มีเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการดำเนินงานเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ที่มีความเชี่ยวชาญและความพร้อม และสำรวจความต้องการของการใช้งานอยู่เสมอ	100 (100.0)	
3.3 มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่พร้อมต่อการดำเนินงานสามารถนำมาใช้งานได้ตลอดเวลา	100 (100.0)	
<b>ด้านที่ 4 งบประมาณ</b>		
4.1 การตั้งงบประมาณที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับโครงการ โดยจะมีการประชุมวางแผนกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกหน่วยงาน เพื่อให้การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากที่สุด	100 (100.0)	
4.2 การเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามเป้าหมาย/แผนที่กำหนดไว้ โดยที่ผ่านมามีการดำเนินการได้ร้อยละ 100	100 (100.0)	

ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ด้านที่ 5 ด้านประเมินกระบวนการ และผลผลิต</b>		
5.1 มีแผนการดำเนินงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี	100 (100.0)	
5.2 มีการกำกับติดตามการดำเนินงานที่เหมาะสมอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยมีการจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าของทุกกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหา หรือเพิ่มกระบวนการทำงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น	100 (100.0)	
5.3 บุคลากรผู้รับผิดชอบทุกคนได้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม โดยมีการติดตามงาน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และดำเนินการทุกขั้นตอนได้ตามที่ได้รับมอบหมาย	100 (100.0)	
5.4 มีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น	100 (100.0)	
5.5 มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนตามการดำเนินงาน โดยการรายงานสรุปผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนมีการรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ และรายงานความก้าวหน้าในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน	100 (100.0)	
5.6 ผลสำเร็จของโครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยวัดจากตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	100 (100.0)	

### ส่วนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน สำหรับการประเมินผลโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในการสำรวจครั้งนี้ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน เกี่ยวกับโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยสัมภาษณ์ทั้งจากส่วนกลางและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ซึ่งสรุปผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

#### 3.1 การนำแนวคิด นโยบาย และการนำองค์กรเกี่ยวกับโครงการ

ผู้บริหารฯ ทั้งหมด (ร้อยละ 100) มีการนำแนวคิด นโยบาย และการนำองค์กรเกี่ยวกับโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีมาขับเคลื่อนภายในองค์กร ด้วยการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น การลดความเครียดในการทำงาน การเพิ่มความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร หรือการเสริมสร้างสุขภาพจิตและกาย รวมถึงพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันในองค์กร



### 3.2 การถ่ายทอดหรือสื่อสารเกี่ยวกับโครงการนี้ให้บุคลากรในองค์กรของท่านทราบ และนำสู่การปฏิบัติ

ผู้บริหารฯ ทั้งหมด (ร้อยละ 100) มีการถ่ายทอดและสื่อสารเป้าหมายและแผนงานของโครงการ ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และความสำคัญของโครงการฯ นำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดประชุม จัดอบรม จัดกิจกรรม และสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านทุกช่องทางทั้งรูปแบบออนไลน์ และออฟไลน์ รวมถึงจัดให้มีช่องทางที่บุคลากรสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการได้อย่างเปิดกว้าง

### 3.3 การดำเนินงานของโครงการบรรลุความสำเร็จ

ผู้บริหารฯ ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ขับเคลื่อนโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ด้วยการจัดตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบดูแลโครงการและมีส่วนร่วมจากทุกกลุ่มงานภายในหน่วยงาน เพื่อมาออกแบบและดำเนินงานโครงการหรือจัดกิจกรรมที่สนุกสนานและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น การออกกำลังกายร่วมกัน กิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ และโปรแกรมพัฒนาสุขภาพจิต เป็นต้น

### 3.4 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของโครงการ และแนวทางดำเนินการในระยะต่อไป

ผู้บริหารฯ ทั้งหมด (ร้อยละ 100) มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของโครงการฯ ด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานอย่างชัดเจนในการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เช่น การใช้แบบสอบถามวัดระดับความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหรือแผนงานให้สอดคล้องกับความต้องการและความคิดเห็นของบุคลากรมากขึ้น พร้อมทั้งมีการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร

### 3.5 ความท้าทายในการดำเนินงาน

ความท้าทายและข้อจำกัดในการดำเนินโครงการส่วนใหญ่ คือ การสื่อสารไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภาระงานที่มากเกินไป กิจกรรม/โครงการขาดความต่อเนื่อง และทรัพยากรในการดำเนินงานไม่เพียงพอ เช่น ความรู้ความสามารถในการจัดทำโครงการฯ งบประมาณที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการติดตามประเมินผลที่ไม่ชัดเจน และขาดการวัดผลที่เป็นรูปธรรม

### 3.6 ความคาดหวังต่อการดำเนินงานการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดีในอนาคต

ความคาดหวังต่อการดำเนินงานโครงการฯ ในอนาคต คือ การที่องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทุกคนมีความสุข สุขภาพดี และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

### 3.7 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ผู้บริหารฯ ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของการดำเนินงานของผู้บริหารหน่วยงานและบุคลากร ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ความสำเร็จของโครงการ หากไม่มีการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โครงการอาจไม่สามารถสร้างผลกระทบ ที่ครอบคลุมได้ ควรมีการสร้างช่องทางให้บุคลากรทุกระดับสามารถเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการได้ อาจ ผ่านการทำแบบสอบถาม การประชุมกลุ่ม หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การสื่อสารเปิดกว้างและทั่วถึง

3. ควรมีการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการ ที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากร รวมถึงการปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และควรมีการประเมินผล โครงการอย่างต่อเนื่อง นำผลลัพธ์จากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงให้โครงการมีความยืดหยุ่นและตอบสนอง ต่อสถานการณ์

4. มีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสม ควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณ อย่างรอบคอบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีการสื่อสารที่ชัดเจนและทั่วถึง การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ทั่วถึงอาจทำให้บุคลากรไม่เข้าใจ วัตถุประสงค์ของโครงการ หรือไม่เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วม ควรปรับปรุงช่องทางการสื่อสารให้มีความชัดเจน และเข้าถึงบุคลากรทุกกลุ่ม อาจใช้หลายช่องทาง เช่น การประชุมออนไลน์ อีเมล อินทราเน็ต หรือการทำคลิปวิดีโอ สั้น ๆ อธิบายโครงการ เพื่อให้ข้อมูลถูกสื่อสารได้อย่างครอบคลุม

6. ควรปรับรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลาย ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายและตอบสนองต่อ ความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น กิจกรรมที่เน้นการออกกำลังกาย การจัดการสุขภาพจิต การส่งเสริมสมดุระหว่าง งานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเข้าร่วมกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของตนเอง

7. มีการสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่ดี หรือเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะองค์กรในระดับประเทศหรือระดับ นานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการพัฒนาโครงการ

8. ควรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการเสริมสร้างสุขภาพและความผูกพัน เช่น การจัดการ สุขภาพผ่านแอปพลิเคชัน การจัดการตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการติดตาม และประเมินผลโครงการ

9. การสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยกระบวนการและการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความ มั่นใจ ความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผ่านการให้การยอมรับ ชื่นชม และสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การให้โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การให้สวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

**ส่วนที่ 4 ผลการสำรวจความพึงพอใจโครงการพัฒนาสถานที่ทำงานปลอดภัย ปลอดภัย กายใจเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

ผลการศึกษาความพึงพอใจโครงการพัฒนาสถานที่ทำงานปลอดภัย ปลอดภัย กายใจเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากบุคลากรในกรมควบคุมโรค จำนวน 169 คน โดยผลการศึกษานำเสนอในรูปของตารางและแสดงค่าทางสถิติอย่างง่ายอันประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ พร้อมคำอธิบายเชิงพรรณนา แบบสอบถามความพึงพอใจ จะนำเสนอผลการสำรวจเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านการเตรียมความพร้อมรับและตอบสนองเหตุฉุกเฉิน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจด้านการจัดการระบบแสงสว่างและระบบระบายอากาศ

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจด้านการจัดการขยะ

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจด้านการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค

จากตารางที่ 9 ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจสูงสุดคือความพึงพอใจด้านการจัดการขยะ คิดเป็นร้อยละ 72.19 รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 70.71 สำหรับความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 68.50

**ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ**

หัวข้อ	ผลความพึงพอใจ					ร้อยละ (5)+(4)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
<b>1. ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่</b>						
- ความสะอาด เรียบร้อย	38	92	34	5	0	76.92
- ความปลอดภัย	31	91	44	3	0	72.19
- แสงสว่างรอบอาคารกรมควบคุมโรค	31	79	52	7	0	65.09
- ความพร้อมใช้งานของระบบสาธารณูปโภค (ไฟ น้ำ โทรศัพท์)	29	87	46	6	1	68.64
<b>ร้อยละความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่</b>						<b>70.71</b>
<b>2. ความพึงพอใจด้านการเตรียมความพร้อมรับและตอบสนองเหตุฉุกเฉิน</b>						
- การฝึกซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย	45	82	37	4	1	75.15
- ความเพียงพอของอุปกรณ์ป้องกันและ ระงับอัคคีภัย/สัญญาณเตือนอัคคีภัย	38	79	42	8	2	69.23
- ความพร้อมใช้ของเครื่องมือสำหรับการ ปฐมพยาบาลเบื้องต้น (เครื่อง AED)	37	75	47	7	3	66.27
- สิ่งกีดขวางทางหนีไฟ บันไดหนีไฟ และ ป้ายบอกทาง	36	75	51	6	1	65.68

หัวข้อ	ผลความพึงพอใจ					ร้อยละ (5)+(4)
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ร้อยละความพึงพอใจด้านการเตรียมความพร้อมรับและตอบสนองเหตุฉุกเฉิน						69.08
<b>3. ความพึงพอใจด้านการจัดการระบบแสงสว่างและระบบระบายอากาศ</b>						
- มีการตรวจวัดและวิเคราะห์ความเข้มของแสงสว่าง	33	87	38	10	1	71.01
- ระบบอากาศภายในสำนักงานมีคุณภาพอากาศที่เหมาะสม	31	80	47	10	1	65.68
ร้อยละความพึงพอใจด้านการจัดการระบบแสงสว่างและระบบระบายอากาศ						68.35
<b>4. ความพึงพอใจด้านการจัดการขยะ</b>						
- ภาชนะรองรับขยะเพียงพอ	37	85	41	4	2	72.19
- การเก็บรวบรวม และแยกประเภทขยะชัดเจน	48	74	40	2	5	72.19
ร้อยละความพึงพอใจด้านการจัดการขยะ						72.19
<b>5. ความพึงพอใจด้านการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค</b>						
- สัตว์และแมลงพาหะนำโรคในสำนักงาน เช่น ปลวก หนู มีปริมาณลดลง	26	59	55	20	9	50.30
ร้อยละความพึงพอใจ ด้านการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค						50.30
ความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ						68.50

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาการประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ระหว่างปี 2564 - 2566 ของกรมควบคุมโรค โดยนำแนวคิดและรูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model มาใช้เป็นกรอบในการศึกษานั้น สรุปได้ว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับนโยบายของกรมควบคุมโรค และมีข้อเสนอแนะ เรื่อง การเสริมสร้างสุขภาพการเงิน การเสริมสร้างสุขภาพกาย และการผ่อนคลาย และการสื่อสารและการมีส่วนร่วม เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในอนาคต สามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาต่อยอด เพื่อให้การกำหนดนโยบายและวางแผนโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง เกิดประสิทธิวิธภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการศึกษาตามรูปแบบการประเมิน CIPP Model สรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี โดยใช้แนวคิดการประเมิน CIPP Model ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1.1 บริบท (Context) พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายของกรมควบคุมโรค ผลการประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D = 0.468) โดยมีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และความเชื่อมโยงของโครงการกับนโยบายของกรมควบคุมโรค ดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมของโครงการ จะมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี และผลผลิตที่ 6 โครงการพัฒนาจัดระบบบริการอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม ในกิจกรรมที่ 6.2 พัฒนาสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีปลอดภัย ปลอดภัยของกรมควบคุมโรคเป็นหลัก และในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการและโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี มีการนำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563 - 2567 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี ที่กรมควบคุมโรคกำหนด มาวางแผนการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการพัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีความสุขและสุขภาพที่ดี การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการจัดโครงการยังสอดคล้องกับผลผลิตที่ 6 โครงการพัฒนาจัดระบบบริการอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม ในกิจกรรมที่ 6.2 พัฒนาสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ปลอดภัย ปลอดภัย

1.2 ปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D = 0.501) ประเด็นความเชี่ยวชาญของบุคลากร มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานอย่างเป็นทางการในการดำเนินโครงการ มีการกำหนดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกิจกรรมในแต่ละด้าน ดังนี้ คณะทำงานด้านวิชาการ ประกอบด้วยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และกองวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่ในการกำหนดรูปแบบการประชุม และดำเนินการประชุมวิชาการ จัดทำเอกสารวิชาการ อำนวยความสะดวกวิทยากร สรุปเนื้อหาการประชุมวิชาการ และประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วมประชุม คณะทำงานด้านพิธีการ ประกอบด้วยสำนักงานเลขานุการกรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการงานพิธีการต่าง ๆ พิธีเปิด-ปิด ลำดับกิจกรรมพิธีการที่เกี่ยวข้อง คณะทำงานด้านบริหารจัดการ ประกอบด้วยสำนักงานเลขานุการกรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม ต้อนรับ อำนวยความสะดวกผู้เข้าร่วมประชุม ประสานงานและร่วมดำเนินการระหว่างคณะทำงานแต่ละคณะ คณะทำงานด้านยานพาหนะ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม และหน่วยงานในพื้นที่เป็นหลัก โดยมีหน้าที่ดูแลยานพาหนะ รับ - ส่ง ผู้เข้าร่วมประชุม คณะทำงานด้านการเงินและบัญชี โดยกองบริหารการคลัง ที่มีความชำนาญในเรื่องการเบิกจ่าย รับผิดชอบด้านบัญชีและการเงิน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสม และการดำเนินการโครงการฯ มีการประชุมเตรียมงานอย่างน้อย 2 ครั้ง มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน และเพียงพอต่อการดำเนินงาน ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีความพร้อม การตั้งงบประมาณในแต่ละโครงการจะมีการประชุมวางแผนกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกหน่วยงาน เพื่อให้การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่าและตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากที่สุด โดยมีการเบิกจ่ายงบประมาณของโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ผ่านมามีการดำเนินการได้ ร้อยละ 100 เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายและกิจกรรมมีการดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานส่งผลให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.3 กระบวนการ (Process) ผลการประเมินด้านปัจจัยกระบวนการ (Process Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D = 0.496) โครงการมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงาน และมีเพียงพอ การดำเนินการแต่ละโครงการมีการกำกับติดตามการดำเนินงาน โดยการจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าของทุกกิจกรรม ทุกกระบวนการทำงานมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรม และมีรายงานสรุปผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนมีการรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นระยะ ๆ และรายงานความก้าวหน้าในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนด

1.4 ผลผลิต (Output) ผลการประเมินด้านปัจจัยผลผลิต (Output Evaluation) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 (S.D = 0.506) โครงการมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และดำเนินการแต่ละกิจกรรมได้สำเร็จเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด มีการกำกับติดตามการดำเนินงานของโครงการโดยการจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าของทุกกิจกรรมอย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อแก้ไขปัญหา หรือเพิ่มกระบวนการทำงานให้รัดกุมยิ่งขึ้น บุคลากรผู้รับผิดชอบทุกคนดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม มีการติดตามงาน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และดำเนินการทุกขั้นตอนได้ตามที่ได้รับมอบหมาย กระบวนการทำงานมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

มีการรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อผู้บังคับบัญชา เป็นระยะ ๆ ทุกชั้นตอน และมีการรายงานความก้าวหน้าในแต่ละชั้นตอนอย่างชัดเจน โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจโครงการพัฒนาสถานที่ทำงานปลอดภัย ปลอดภัย ภายใจเป็นสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 68.5 โดย มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจด้านการจัดการขยะ คิดเป็นร้อยละ 72.19 รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 70.71 และความพึงพอใจน้อยที่สุดด้านการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค คิดเป็นร้อยละ 50.3

1.5 ผลลัพธ์ (Product) ของการดำเนินงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี กรมควบคุมโรค ทำให้บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กร บรรลุตามความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น สุขภาวะด้านจิตใจและร่างกายของบุคลากรดีขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น และรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ผลการศึกษาการประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี พ.ศ. 2564 - 2566 ของกรมควบคุมโรค สอดคล้องกับแนวคิดของ นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์, 2553 ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ที่กล่าวว่า การสร้างองค์กรที่มีความสุข ต้องประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) เช่นเดียวกับ แนวคิดของ Burton, 2010 ที่กล่าวว่า การสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงาน ตามแนวทาง 4 ด้าน ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน และ 4. ความเชื่อมโยงของบุคลากร และองค์กร ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงาน และครอบครัว เป็นหัวใจสำคัญ ที่ช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ และความสามารถในการผลิตและการแข่งขัน

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในอนาคต จากผลการศึกษา และประเด็นปัญหาที่พบ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรปรับปรุงการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเน้นความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจถึงเป้าหมายและประโยชน์ของโครงการ นอกจากนี้ควรให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินโครงการ

2.2 ควรมีการปรับเวลาการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับตารางงาน จัดกิจกรรมในเวลาที่เหมาะสม หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่น เช่น การให้บุคลากรสามารถเลือกเวลาที่สะดวกในการเข้าร่วม

2.3 ควรจัดหางบประมาณอย่างเหมาะสม วางแผนการใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างผลกระทบต่อบุคลากร

2.4 ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถประเมินผลโครงการได้อย่างเป็นรูปธรรม

## 5.2 อภิปรายผล

จากการประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรคมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการประเมินบริบท (Context) พบว่า โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่มีสุขภาวะที่ดี และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของโครงการกับแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความสุขของบุคลากร

ด้านบริบท (Context Evaluation) พบว่า กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และมีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดขึ้นและตรงกับความต้องการและสภาพปัญหา มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข และความผูกพันในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารขององค์กรให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับพรเพ็ญ ศรีสุชล, 2560 ที่ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานโครงการชมรมคุ้มครองผู้บริโภค (อย.น้อย) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่สะท้อนให้เห็นว่าการจัดให้มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จได้ และสอดคล้องกับวีรชัย นวลชัย และคณะ, 2562 ได้ศึกษาประเมินผลโครงการ อย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สู่อุทิศสุขภาพดี (อย. Fit & Firm) พบว่า โครงการที่สอดคล้องกับนโยบายของกรมฯ ทั้งด้านเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่มีความเหมาะสมจะส่งผลให้โครงการสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินพบว่ามีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ อย่างดี เช่น ความเชี่ยวชาญของบุคลากร การแต่งตั้งคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถ การจัดเตรียมเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม รวมถึงงบประมาณที่สนับสนุนโครงการได้อย่างเพียงพอทำให้โครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับพนิดา หาญตระกูล, 2561 ได้ทำการประเมินโครงการมีความสุขสนุกกับ 4H (HEAD HEART HAND HEALTH) โดยใช้ตัวแบบซิปป์ (CIPP MODEL) ของโรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม) พบว่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการมีการใช้งานอย่างคุ้มค่า และการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมโครงการมีความหลากหลายจะช่วยสนับสนุนให้โครงการสามารถขับเคลื่อนไปได้ สอดคล้องกับณัฐวรรณ แยมละมัย และคณะ, 2561 ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าความเหมาะสมของทรัพยากรการดำเนินโครงการ และด้านการสนับสนุนมีความเหมาะสมในระดับมากจะช่วยทำให้โครงการประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับวีรชัย นวลชัย และคณะ, 2562 ได้ประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการมีการสนับสนุนจากผู้บริหารในหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรม การจัดบุคลากรที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการมีความเหมาะสม รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรได้ มีงบประมาณดำเนินงานเหมาะสมและเพียงพอ การประชาสัมพันธ์โครงการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน จะทำให้การจัดกิจกรรมในโครงการเพียงพอและมีความเหมาะสม



ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) พบว่า กระบวนการดำเนินงานของโครงการมีความชัดเจนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การจัดบุคลากร การติดตามผล การประสานงาน รวมถึงการจัดการงบประมาณ ซึ่งทั้งหมดดำเนินการตามมาตรฐานและมีการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ, 2560 ซึ่งได้ให้รายละเอียดแนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทาง การสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้จ่ายเงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน สอดคล้องกับวีรชัย นวลชัย และคณะ, 2562 โครงการมีการจัดทำแผนงานสอดคล้องกับสภาพปัญหาของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ การดำเนินงานโครงการมีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ/คณะทำงานชัดเจน มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการจัดโครงการ/กิจกรรม มีการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนงานจากคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ผลผลิต (Product Evaluation) ผลลัพธ์ที่ได้รับจากโครงการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่มีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดี ซึ่งสามารถเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของระดับความพึงพอใจในทุกมิติของชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับกิติพัฒน์ ดามาพงษ์, 2559 ระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Work life มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับวิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ, 2560 ได้ดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ตามแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางความสุข 8 ประการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับอนุพงศ์ รอดบุญปาน, 2561 ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่า การพัฒนาแนวทางการในการสร้างความสุข ด้วยการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุข เพิ่มมากขึ้น

แนวคิด และงานวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการประเมินโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสุขของบุคลากร จุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมควบคุมโรคให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาต่อยอด เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนโครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุข และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นปัญหาที่พบจากการดำเนินงานโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี คือ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมที่ไม่ทั่วถึง การจัดสรรเวลาไม่สอดคล้องกับการทำงาน การวัดผลที่ไม่ชัดเจน ขาดการวัดผลที่เป็นรูปธรรม และการขาดความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านสุขภาวะ อาจทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่สามารถให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การเสริมสร้างสุขภาพการเงิน: จากผลการประเมินพบว่า "สุขภาพการเงิน" ของบุคลากรยังคงมีระดับต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับมิติอื่น ๆ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพการเงินของบุคลากร เช่น การจัดการการเงินส่วนบุคคล การมีแผนการออม และการให้คำแนะนำในเรื่องการลงทุน

2. การเสริมสร้างสุขภาพกายและการผ่อนคลาย: ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยในการดูแลสุขภาพกายและการผ่อนคลาย เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย การให้คำแนะนำเรื่องการดูแลสุขภาพ และการสร้างพื้นที่ผ่อนคลายภายในองค์กร

3. การสื่อสารและการมีส่วนร่วม: ควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีการรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยอาจมีช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและทันสมัย รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมขององค์กร

-----

## บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข; 2565.
- กองทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค. แนวทางการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. นนทบุรี : กรมควบคุมโรค; 2566.
- กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ. หลักการประเมินผลโครงการ [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพมหานคร : กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ; 2563 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก : <https://tica-thaigov.mfa.go.th/th/page/หลักการประเมินผลโครงการ?menu=5f3640be32ac261704141e1c>.
- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.
- กฤษมา ศรีแย้ม. ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. ชลบุรี : คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา; 2563.
- เกษศิริรินทร์ วิเชียรเจริญ และคณะ. การประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการใช้ยาอย่างสมเหตุผลของ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน 2565;8:114 - 7.
- ชลธิชา แผงบรรเทา. การประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมือง กาญจนบุรี [วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา]. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี; 2557
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพมหานคร ; 2553 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>
- ณัฐวรรณ แยมละมัย และคณะ. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม 2561; 8 : 20 - 22.
- ธเนศ ขำเกิด. การประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน. วารสารวิทยาสาร 2552; 88(2):18-20.
- นงนุช แยมวงศ์ และคณะ. การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการควบคุมแอลกอฮอล์ระดับ จังหวัด : กรณีศึกษาจังหวัดนครนายก [รายงานผลการวิจัย]. สงขลา : ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา; 2561
- ผดุงศิษฏ์ ขำนาญบริรักษ์ และคณะ. การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อน อำเภอจัดการสุขภาพของเขตสุขภาพที่ 7. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2563; 28 : 21 - 23.

- พนิดา หาญตระกูล. การประเมินโครงการมีความสุขสนุกกับ 4H (HEAD HEART HAND HEALTH) โดยใช้ตัวแบบซีป (CIPP MODEL) ของโรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม) สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต; 2561
- พรเพ็ญ ศรีสุข. การประเมินผลการดำเนินงานโครงการชมรมคุ่มครองผู้บริโภคร (ออย.น้อย) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ CIPP MODEL. วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2560; 5 : 41 - 46.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. รายงานผลการประเมิน การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ อบต.ชลคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 [อินเทอร์เน็ต]. สุราษฎร์ธานี ; 2561 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก : [https://www.chonlakraj.go.th/datacenter/detail.php?news\\_id=463](https://www.chonlakraj.go.th/datacenter/detail.php?news_id=463)
- ยศพร ปัญจมะวัต. ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใสพัลลขิ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร : คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2561
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
- เวทยา ใฝ่ใจดี และคณะ. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์ 2566; 17 : 74
- วัชรกร ศุภกาญจนรุจิ. การประเมินโครงการจัดทำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) : กรณีศึกษากรมทางหลวง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ ฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2558.
- วัชรภรณ์ วายลม. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล; 2563.
- วิริยาภรณ์ แก้วเกิด และคณะ. การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2560; 1 : 1
- วีระชัย นลวชัย และคณะ. รายงานการประเมินผลโครงการ ออย.ร่วมใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่กรมสุขภาพดี (ออย.Fit & Firm). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข; 2562.
- ศิริรัตน์ นิลนาก. การประเมินโครงการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร. [วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย]. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; 2562.
- สถาบันพระปกเกล้า. วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า; 2548.

- สธนา สำนักวิจัย. การศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาคีรัฐ กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปราชญ์เขต 1. [รายงานผลการวิจัย]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิม  
พระเกียรติ จังหวัดปราชญ์; 2563.
- สาวิณี ฐิธิพัทธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. กรุงเทพฯ  
: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2563.
- สุวิมล ตีรภานนท์. การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย; 2543.
- สำราญ มีแจ้ง. การประเมินโครงการทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย; 2558.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว). [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2561.
- อนันต์ นามทองต้น. การประเมินโครงการทางการศึกษา : ปฏิบัติจริง. นนทบุรี: สหมิตรพริ้นติ้ง  
แอนด์พับลิชชิ่งจำกัด; 2557.
- อธิปต์ย์ คลีสุนทร. การเขียนโครงการ : จากแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์; 2556.
- อะหมัด หลีซาหรี กำพล เศรษฐสุข และคณะ. รายงานฉบับสมบูรณ์ การติดตามและประเมินผลโครงการ  
พัฒนาระบบบริการสุขภาพผู้ป่วยระยะสุดท้ายแบบประคับประคองในพหุวัฒนธรรม อำเภอเทพา จังหวัด  
สงขลา [อินเทอร์เน็ต]. สงขลา: สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2562  
[เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก :  
<https://mehealthpromotion.com/upload/forum/pic5c9f23accfe8d5c9f.pdf>
- Alkin. Evaluation Theory Development. Thousand Oaks, United States: Sage Publications Inc  
1969; 2 - 9.
- Best. Research in Education. New Jersey: Prentice Hall, Inc; 1977.
- Burton. WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting  
literature and practices [Internet]. Switzerland: World Health Organization; 2010  
[cited 2024 August 12]. Available from: <http://www.who.int/>.
- Cronbach. Educational Psychology. New York: Harcourt Brace and World, Inc; 1963.
- Peter H. Rossi and Howard E. Freeman. 1993: 54). Evaluation: a systematic approach. 5<sup>th</sup> Ed.  
Newbury Park, California: Sage Publications.
- Provus.M. Discrepancy Evaluation for Education Program Improvement and Assessment.  
Berkeley. CA. McCutchan; 1971.
- Rossi and Freeman. Evaluation: a systematic approach. 5<sup>th</sup> Ed. Newbury Park,  
California: Sage Publications 1993; 103.

- Rossi, P. H., & Freeman, H. E. Evaluation: A Systematic Approach (5<sup>th</sup> Ed). Newbury Park: Sage; 1993.
- Scriven, M.S. "The Methodology of Evaluation." In Perspectives of Curriculum Evaluation (AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation, No. 1). Chicago: Rand McNally; 1967.
- Stufflebeam. The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability. Atlantic City, N.J; 1971.
- Stufflebeam and Shinkfield. Systematic Evaluation: A Self-Instructional Guide to Theory and Practice. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing; 1985.
- Tyler. Basic Principles of Curriculum Development and Instruction. Chicago: University of Chicago Press; 1950.
- Yamane. Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row; 1973.

**ภาคผนวก**



<https://shorturl-ddc.moph.go.th/69QKU>